

91-1455

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES

**LA ESTABILIDAD EN EL
EMPLEO**

TESIS PRESENTADA POR

Luis Roberto Hidalgo Zelaya

PARA OPTAR AL TITULO DE

DOCTOR

EN

Jurisprudencia y Ciencias Sociales

1980



T-UES
344.01
H632e

T
344-01
H632e

T
344.01
H632e



U N I V E R S I D A D D E E L S A L V A D O R

RECTOR:

Ing. FELIX ANTONIO ULLOA

SECRETARIO GENERAL:

Lic. RICARDO ERNESTO CALDERON

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO:

Dr. MAURICIO ROBERTO CALDERON

SECRETARIO:

Dr. MANUEL ADAN MEJIA RODRIGUEZ

TRIBUNALES EXAMINADORES.

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

PRESIDENTE: Dr. MANUEL ARRIETA GALLEGOS

1er. Vocal: Dr. ROBERTO ROMERO CARRILLO

2do. Vocal: Dr. ROBERTO OLIVA

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE: MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS.

PRESIDENTE: Dr. ROBERTO OLIVA

1er. Vocal: Dr. ROMAN GILBERTO ZUÑIGA VELIS

2do. Vocal: Dr. ADOLFO MUÑOZ ALFARO

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION
LABORAL.

PRESIDENTE: Dr. LUIS ALFONSO SALAZAR

1er. Vocal: Dr. MARIO SAMAYOA

2do. Vocal: Dr. ENRIQUE ARGUMEDO

ASESOR DE TESIS:

Dra. MIRNA RUTH CASTANEDA DE ALVAREZ

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS:

PRESIDENTE: Dr. ISMAEL CASTILLO PANAMEÑO

1er. Vocal: Dr. HECTOR ANTONIO HERNANDEZ TURCIOS

2do. Vocal: Dr. ENRIQUE ARGUMEDO

" ESTABILIDAD EN EL EMPLEO "

I N D I C E

- I) Antecedentes (aspectos generales)
 - a) Antecedentes franceses y alemanes
 - b) Antecedentes de la legislación española
 - c) Otros países europeos
 - d) Otros países.

- II) Concepto; desde el punto de vista doctrinario;
desde el punto de vista legal.

- III) Clases de Estabilidad:
 - 1) Desde el punto de vista doctrinario
 - a) Estabilidad relativa o durabilidad.
 - b) Estabilidad absoluta o perdurabilidad
 - 2) Desde el punto de vista legal.

- IV) Críticas y ventajas a la estabilidad.

- V) Conclusiones.

P R O L O G O

En el presente trabajo desarrollaré el punto de tesis denominado " LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO", el cual considero de suma importancia en el presente, a raíz de la inestabilidad a que se encuentran expuestos todos los trabajadores.

El presente trabajo lo desarrollo indicando los antecedentes legislativos que tuvo la estabilidad en diferentes países europeos y el nuestro, luego trato de recopilar algunos conceptos doctrinarios ; legales, analizo las distintas clases de estabilidad, recopilo algunas críticas y ventajas a la misma y por último hago las conclusiones del caso.

Al desarrollar el presente punto de tesis lo hago con el ánimo de pretender decir algo nuevo sobre dicho tema, sino con el de que sirva de guía para los alumnos que se inician en el estudio del Derecho del Trabajo, para que en base a estos conceptos puedan ampliar su estudio al leer las obras que menciono como bibliografía.

1.- ANTECEDENTES -- ASPECTOS GENERALES.

- a) Antecedentes Franceses y Alemanes.
- b) Antecedentes de la Legislación Española
- c) Otros países Europeos.
- d) Otros países.
- e) Antecedentes de Nuestro país.

ASPECTOS GENERALES.

La primera nota característica del trabajo, consiste en la aplicación de la capacidad humana a la actividad laboral de que se trate. Al aplicar el trabajador su capacidad de trabajo en beneficio de otra persona, bajo la dirección de esta o no, se crea el caso típico del trabajador subordinado.

Para quien trabaja para si mismo, la propiedad del trabajo como esfuerzo y ocupación se miden por la propia voluntad personal, es así como tenemos a los propietarios de talleres de artesanías. Pero cuando se vende la capacidad de trabajo a otra persona, se crea la dependencia o subordinación, aunque por no constituir el trabajo una mercancía que se vende por un salario, es potestativo del trabajador dejar dicho trabajo, aunque ateniéndose a las consecuencias -- funestas que ello le acarreará.

Ahora bien como dije antes cuando la actividad laboral o fuerza de trabajo la cede a otro mediante el pago de una retribución, surge la relación laboral planteándose el problema relativo a la propiedad de la actividad desplazada: ahora bien, aunque el patrono le indique al aprendiz el trabajo a desarrollar, no obstante a que ya hecho el trabajo, este se lleve a cabo por el trabajador con mayor o menor autonomía donde se revela cierta disposición personal con el ejerccicio.

A este respecto los tratadistas Luis Alcala Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas nos dicen; " esa continuidad- y la perpetuidad es también nota tipificadora del dominio- se refuerza con el régimen que se opone a la ruptura del vínculo laboral por espontánea desición del empresario y sin consecuencias económicas para él como en los libérrimos despidos de antaño, sin obligación alguna de recarcimiento, fuera la causa que fuera". (1)

Después de las anteriores consideraciones hay que hacer notar que el principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede sintetizar diciendo que el trabajador tiene derecho a permanecer en el empleo por lo que se constituye tal nota, lo más importante del Derecho de Trabajo, lo cual desde luego no puede hacerse de otra manera, pues de lo contrario no encontramos en presencia de una inseguridad jurídica para el trabajador.

La permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración, de la relación de trabajo lo primero que la regla general es que, salvo excepciones, toda relación de trabajo, se celebra por tiempo indefinido, quedando a cargo del patrón la prueba de la excepción.

Ahora bien, excepcionalmente se puede celebrar el contrato de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada dando origen a los contratos a plazo y a los celebrados para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada, uno y otro caso no está sujeto a la voluntad exclusiva de las partes, sino a que tales figuras puedan darse de acuerdo a nuestro ordenamiento legal, como lo veremos más adelante.

La estabilidad en el empleo es constituida en el derecho que tiene el trabajador a conservarlo, aunque no en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija --- (cuando se puede estipular el plazo), en cambio si las labores son de naturaleza permanente, no se podrá despedir al trabajador de su trabajo, sino por causa justificada.

Este principio de la estabilidad dice el tratadista mexicano Mario de la Cueva que es obra del constituyente de 1917. " Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera".(2)

En realidad su inclusión en el texto original del artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, en la fracción XXII era indiscutible aún cuando después haya sido interferido dicho texto - en forma tal que vino a destruir ese principio tal- Decía la ---- fracción XXII lo siguiente; " El patrón que despide a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a la indemnización con el importe de tres meses de salario- Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por parte de la

falta de providad de parte del patrón o por recibir de él malos tratos ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos prevengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento de él".(3)

Como puede apreciarse claramente, el principio de la estabilidad o estabilidad en el empleo se encuentra vinculado al problema de la duración de la relación laboral, es por ello que al primero de los mencionados Mario de la Cueva le atribuye el hecho de ser " La fuente y garantía de otro principio fundamental de la vida del trabajador, que es el derecho a la antigüedad en el trabajo". (4)

Con el objeto de proteger tal derecho de los trabajadores en el contrato individual de trabajo la temporada está sometida a reglas precisas que limitan de manera extraordinaria el juego de la voluntad de las partes, lo cual no es tal igual en el Contrato Colectivo de Trabajo.

El elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo consiste, presisamente en la subsistencia de las condiciones que le dieran origen. En la industria de la construcción sería aceptable que una empresa que únicamente realiza obras, se negare a utilizar en la subsecuente los trabajadores que le prestaron servicio en la anterior, encontrándose contemplado tal principio, en los contratos para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada, tal como lo establece el artículo - 26 inc. 1o. del Código de Trabajo.

a) ANTECEDENTES FRANCESAS Y ALEMANAS.

En relación a los antecedentes que tuvo la estabilidad en el empleo en todos los países que mencionamos a continuación, los tratadistas Luis Alcalá Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas de torres en su obra tratado de política laboral y Social, nos dicen lo siguiente; " En Francia, hasta mediados del siglo XIX, para sustentar la estabilidad del trabajador, los tribunales recurrían a la aplicación directa de los principios de la culpa establecidos en el Código Civil; por consiguiente, sólo probando el trabajador el dolo o la culpa del patrono al proceder a su despido podía obtener alguna indemnización; regulada discrecionalmente de acuerdo con la apreciación

ción que los juzgadores hicieren de los perjuicios económicos para el trabajador.

Al servicio de la equidad y tomando en cuenta más flexibles algunos preceptos generales, una sentencia de la Corte de casación, del 8 de febrero de 1859: mantuvo que la ruptura del contrato de trabajo no debía efectuarse de manera perjudicial para los intereses de una de las partes, que casi exclusivamente es el trabajador, por la facilidad que el empresario encuentra casi siempre para sustituirlo.

Ya no se exigía la culpabilidad patronal: el problema se situaba objetivamente en el perjuicio del trabajador, con un reconocimiento insipiente de su estabilidad.

Esa jurisprudencia se transforma en legislación con el texto del 27 de diciembre de 1890, cuyo artículo lo establece: " El contrato de arrendamiento de servicios de duración indefinida puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes. Sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno solo de los contratantes puede dar lugar a daños y perjuicios."

El inconveniente que para los obreros representaba ese precepto, sancionador desde luego del abuso del derecho de despido patronal, consistía en que no liberaba a los trabajadores de la carga de la prueba.

Casi cuatro décadas transcurriría para dar un paso más adelante en la materia de la estabilidad laboral en Francia. Al artículo antes citado en la que se le agregó, por la ley del 10. de julio de 1920, un segundo párrafo, redactado en estos términos: " Los daños y perjuicios que puedan reconocerse por la inobservancia de los plazos de despido no se confunden con los derivados de la terminación abusiva del contrato por voluntad de uno de los contratantes; el tribunal para apreciar si hay abuso, podrá proceder a una investigación acerca de las circunstancias de la ruptura. La sentencia deberá en todo caso mencionar expresamente el motivo alegado de la parte que haya roto el contrato".

En 1958 un nuevo texto planteó el derecho a la indemnización por el importe de un mes de retribución, en concepto de preaviso para los casos de despido no justificado por culpa grave del trabajador.

No obstante el progreso adversible al servicio de garantizarles la continuidad de supuesto a los trabajadores, subsisten los desfavores procesales de probar la inexistencia de culpa empresarial. En el orden práctico, las convenciones laborales colectivas suelen concretar las indemnizaciones perceptibles en las de despidos justificados.

En Alemania, una ley en 1934 reconocía derecho a todo trabajador despedido, cuando contara con el mínimo de un año de antigüedad en la empresa y siempre que ésta empleara cuando menos 10 obreros, a recurrir ante el Consejo de la empresa y después a los Tribunales del trabajo; pero cuando tal acto hubiere sido " injustamente severo o no exigido por las condiciones de la empresa". De probarse alguna de tales circunstancias se pronunciaba la reintegración del trabajador, y una indemnización condicional que abonaría el empresario de no querer admitir la reincorporación del despedido.

A consecuencia de un precepto de mayor amplitud social inserto en la Constitución de 1949 de Alemania Occidental en agosto de 1951, se aprobó una ley de amparo contra los despidos injustificados. En virtud de la misma, siempre que el demandante tenga veinte años de edad como mínimo y seis meses de antigüedad en la empresa, que utilice a más de cinco trabajadores y se pruebe que el despido ha sido de "suma o socialmente injusto", el Juez declara la nulidad del despido con lo cual se afirma la estabilidad en el sentido propio o absoluto". (5).

b) ANTECEDENTES DE LA LEGISLACION ESPAÑOLA.

" En España, la estabilidad laboral se implanta por la ley de Jurados mixtos de trabajo, del 27 de noviembre de 1931, cuyo artículo 46 sólo justificaba el despido por actos imputables al trabajador o por necesidades económicas de la empresa.

En el primero de los supuestos, como sanción de la culpa, no cabía resarcimiento para el obrero o empleado, pero sí cuando obedeciere a conveniencias de la empresa. Cuando la ruptura del contrato de trabajo, careciere de justa causa, el patrono debía ser condenado a readmitir al despedido o, como alternativa, a abonarle la indemnización que los tribunales fijaran.

El Decreto del 23 de agosto de 1932, implantaba la estabilidad absoluta determinadas actividades, a fin de afirmar la inamovilidad de determinados trabajadores; " No tendrán el derecho de opción a que se refiere el artículo 51 de la Ley del 27 de noviembre de 1931, sobre jurados mixtos y, en caso de declararse injusto por sentencia firme de estos organismos, el despido de empleados y obreros fijos, -

vendrán obligados a readmisión de los despedidos y a pagar a éstos los sueldos o salarios desde el día de la desaparición injusta hasta el de la readmisión, las empresas siguientes: a) Las de servicios públicos tales como los de comunicaciones, telefónica e inalámbricas, ferrocarriles y trambias, abastecimientos de agua, gas y electricidad y todos los concedidos por el estado, provincias, municipios o corporaciones análogas; y las que por éstas instituciones estén subvencionadas; b) las que a la fecha de la promulgación de éste Decreto tengan establecidos por bases o reglamentos de trabajo la condición de que para el despido de sus agentes por faltas a éstos imputable, sea requisito la formación previa de expedientes en que se acrediten tales faltas; y c) las empresas bancarias". (Art. 10.).

Modificada en 1944 la Legislación Republicana en esta materia el nuevo texto sobre el contrato de trabajo regula así la estabilidad Absoluta: " Si es despedido sin causa justa, podrá obtarse entre : - que se le readmita en igual puesto e idénticas condiciones que venía desempeñando o se le indemnice en una suma que fijara el magistrado de trabajo, a su prudente arbitrio teniendo en cuenta facilidad o la dificultad de encontrar colocación adecuada, cargo familiares, tiempo de servicio en la empresa, etc., sin que pueda exceder del importe de un año de sueldo o jornal. La obsión anteriormente establecida corresponderá al empresario cuando se trate de una empresa de menos de cincuenta operarios fijos, y al trabajador cuando exceda de este número" (art. 81).

La estabilidad absoluta ha desaparecido con la forma instaurada por el decreto del 26 de octubre de 1956, prescribe el mismo que el despido ha de ser comunicado por escrito al trabajador con expresión de la fecha y los motivos, El despido puede acudir a la jurisdicción laboral, que deberá pronunciarse por la procedencia o improcedencia del despido.

En el primer supuesto, el contrato del trabajador se resuelve sin indemnización, en el segundo caso, la empresa será condenada a la readmisión del trabajador, salvo abonar una indemnización. La opción por el resarcimiento económico corresponde al empresario cuando su personal fijo no llegue a cincuenta agentes; de éste número para arriba, tal elección pertenece". (6)

c) OTROS PAISES EUROPEOS.

" Interesa aquí la Legislación en Italia que ha ejercido influencia indiscutible en el régimen argentino sobre estabilidad de los tra-

bajadores. La carta del Trabajo de 1927 determinaba: " en las empresas de trabajo continuado, el trabajador tiene derecho, en caso de cesación de las relaciones de trabajo por despido, sin su culpa, a una indemnización proporcional a los años de servicio. Ésta indemnización se deberá hasta en caso de muerte del trabajador". (art. 17).

En Inglaterra, la legislación laboral no incluye preceptos sobre el despido, el resarcimiento del mismo se entrega a la Libertad contractual, a la costumbre y a los convenios colectivos de trabajo, que suelen regular el preaviso, pero no indemnizaciones por el despido en sí. De estimarlas procedentes, el despido ha de litigar dentro de los lineamientos de las acciones generales por daños y perjuicios.

En Rusia el sistema político económico de absolutismo estatal determina situaciones excepcionales de esta materia en una parte, cuando se despiden o se expulsan a un trabajador de una actividad, se le declara culpable en el desempeño de los servicios o se aduce algo peor: un acto de ostilidad para el régimen, en ambos casos ni el estado indemniza ni al despedido se le ocurre intentar una acción que sólo llevaría a empeorar la situación.

Ahora bien, como el empresario superior es un sólo, el estado que administra el partido único, el trabajador despedido de una actividad o empresa, salvo ser recluso en establecimiento penal, -- tiene forzosamente que ser admitido en alguna otra tarea, se llega así a una insolita estabilidad absoluta por la dependencia económica de todos los trabajadores con respecto a la estructura laboral unitaria del sistema imperante". (7).

d) OTROS PAISES DE AMERICA.

En los Estados Unidos alinados en la tradición jurídica inglesa no existe legislación específica que garantice la estabilidad laboral.

En principio, los empresarios cuentan con la protección de la potestad discrecional de despido. La restricción más usual al respecto conviene de cláusulas insertas en las convenciones laborales colectivas, donde se prevé en ocasiones el abono de un preaviso o bien se implanta una prioridad, si las necesidades económicas lo exigen, que obliga a despedir al personal con menor antigüedad en la empresa.

Ese panorama laboral desconcierta que en país evolucionado en tantos aspectos sociales pero en caso mismo se encuentra la explicación de no haberse entablado una legislación limitadora del despido

y resarsidora de los injustificados. De una parte, debese a ello a una parte a la facilidad para encontrar una nueva ocupación del despedido; de otra parte, cuando así no sucede por crisis de trabajo, los subsidios por paro forzoso aseguran la subsistencia durante el lapso para reencontrar tarea remunerada.

En México, la estabilidad del trabajador sea reconocida en uno de los incisos del artículo 123 de la Constitución: "el patrón que despide a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a la elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarse con el importe de tres meses de salario". En realidad como la incorporación forzosa del trabajador constituye para el empresario una obligación de hacer, a la que judicialmente no puede forzarse, la obsión corresponde en verdad al patrono.

La Ley Federal del Trabajo refuerza la estabilidad del trabajador por cuanto permite que, en la sentencia en donde se declare injustificado el despido, se condene al empresario de todo salario correspondiente desde la fecha de la interposición de la demanda a que los pague.

En el Brasil, desde 1939, se legisla en pro de la estabilidad laboral reconocida primeramente para los trabajadores que contarán con un decenio de antigüedad en la empresa marítima y ferroviarias. Desde 1935, ese amparo se extendió a todos los trabajadores de la industria y del comercio pero no a los rurales.

En 1943, la consolidación de las leyes de trabajo estatuyó, con carácter de ensayo la indemnización por despido injusto a razón de un mes de sueldo por cada año de trabajo. y en los contratos a plazo determinados, por el total de la remuneración restante hasta el vencimiento establecido. De reconocerse culpas concurrentes en la ruptura contraactual, el patrono está obligado al abono de la mitad de la indemnización que le correspondería de haber sido la responsabilidad exclusivamente suya.

La ley 5.103; en 1965, creó el fondo de garantía del tiempo de servicio del trabajador, encargado de afrontar los resarcimientos pertinentes por razón de la estabilidad. A tal objeto, los empleadores por más de un 8% de la remuneración o de los trabajadores. tal importe se deposita en cuentas bancarias a nombre del -

personal y permite que los empresarios se liberen paulatinamente de los cargos laborales provenientes de la estabilidad.

En Chile, el régimen de estabilidad se ajusta al Código de Trabajo de 1931 y a Reformas de 1945 y 1948. Al despido ha de proceder el aviso previo de un mes que puede ser reemplazado por el pago de lo que se devengará en ese lapso, si el cese se concreta sin dilatación. El despido arbitrario, determina el resarcimiento a razón de un mes de sueldo por cada año de servicio.

En la Argentina, desde 1957, a consecuencia de la limitadísima reforma aprobada en Santa Fé la estabilidad laboral posee garantía y gerarquía constitucional, por cuanto en " el nuevo artículo" o " art. 14 bis", se le asegura al trabajador " protección contra el despido arbitrario", y se proclama la " Estabilidad del Empleado Público". Además declara que los " representantes gremiales gozaran de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y la relación con la estabilidad de su empleo".

Pero no probiene de ese texto la estabilidad laboral existente en el país.

Con carácter de generalidad, y en cuanto a la estabilidad relativa, las normas efectivas se encuentran en la ley 11.729 y en el Decreto-Ley 33.302/45; que establece la indemnización pertinentes por razón de preaviso o antigüedad, en los casos de despido injustificado o culpable para el trabajador, pero en la Argentina se ha conocido también la estabilidad absoluta instaurada para el personal bancario y para el de las compañías de Seguros, capitalización y Ahorro. por la ley 12.637 y por el decreto-Ley 12.366/45. la cuestión a - perdido considerable interés por la derogación impuesta en 1967,".

(8)

c) ANTECEDENTES DE NUESTRO PAIS

En nuestro país la estabilidad en el empleo, o propiedad del trabajo, como se le conoce doctrinariamente, fue regulada aunque en una forma insipiente. Por primera vez encontramos en nuestro país por la ley de contratación individual de trabajo decretada durante el decreto legislativo 981 por el consejo de Gobierno revolucionario con fecha primero de junio de 1949, publicada en el Diario número ciento veintiuno tom ciento cuarenta y seis de fecha tres del mismo mes y año, en su artículo, veintitres nos decía lo siguiente: " los contratos relativos o laborales que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se reputan celebrados pro tiempo indefinido aunque

en ellos se estipule plazo para su terminación, y el tiempo de servicios y el tiempo de servicios se computará desde la fecha del inicio de la relación laboral aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito.

Sin embargo, podrá estipularse en ellos que los primeros treinta días serán de prueba, y dentro de éste término cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa. Vencido éste término son que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará éste por tiempo indefinido.

Si dentro del mismo año se celebrare nuevo contrato entre las mismas partes estipuladas y para la misma clase de trabajo, deberá entenderse éste, por tiempo indefinido sin que tengo en éste caso el período de prueba a que refiere el inciso anterior".

Como puede verse de la disposición legal anteriormente transcrita nos cuenta la regla general de que los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en las empresas, se reputan celebrados por tiempo indefinido aunque para ello se estipule un plazo para su terminación, dejando un gran vacío al no señalar los casos en que el plazo tendrá validés ni incluir tampoco los contratantes para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada.

Así mismo dicha disposición legal lesiona la estabilidad en el cargo de los trabajadores al estipular que los primeros treinta días serán de prueba y que dentro de este término cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa, situación análoga en la actualidad se encuentran los servicios somésticos a lo cual nos referimos oportunamente.

Mediante el decreto # 241 publicado en el Diario Oficial # 15 T. 198 del 23 de enero de 1963 se promulgó el primer Código de Trabajo en el cual se vinieron a recopilar las distintas prestaciones a que tiene derecho el trabajador tales como la ley de vacaciones, la ley de aguinaldo, el cual regula de este trabajo el tema objeto, de la manera siguiente: art. 26.- " los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, en ese caso se consideran celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se señale plazo para su terminación, con excepción de lo dispuesto en el artículo 36.

Si las partes de común acuerdo fijan en forma expresa o tácita el plazo del contrato, este pacto sólo tiene efecto; a) cuando las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizar-

se puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales;
b) siempre que para contraerse el contrato haya tomado en cuenta circunstancias y acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesiva."

El inciso 1o. del art. anterior transcrito señala como excepción lo dispuesto en el artículo 36 del Código de Trabajo excepción reformado y el cual resa así; en los casos de suspensión a que se refieren las causales 1o. 8o, 9o, 10o, 11o, 12o, y 13o, del art. 32: y cuando el trabajador se encontrare 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 salvo que hubiere sido incorporado como trabajador mas permanente, lo cual se presumirá si no continuare trabajando por más de quince días después de reintegrado el sustituto.

Cuando comentemos el art. 25 actual del Código de Trabajo, veremos que nuestro legislador ya no cometió el error al señalar tal -- excepción, pues no se conoce como la única que existe a la regla general planteada.

Así mismo en el inciso segundo del ya mencionado artículo 26 del Código reformado, se comete el error al dejar el señalamiento del plazo al común acuerdo de las partes ya sea en forma expresa o tácita.

El literal a del ya mencionado art. 26 reformado se presta a equívocos por cuanto hay que analizar cuales son y además porque es a las labores a las que califica de transitorias, temporales o eventuales y se dejan las necesidades de la empresa, como lo hace el literal b) del art. 25 del actual Código de Trabajo.

El literal b del art. 26 reformado señala que se puede establecer el plazo cuando las partes a contratar hayan tomado en consideración lógica la terminación de las labores, consistiendo el error de ser muy objetiva su redacción, por cuanto queda a criterio de las partes el hecho de que las labores van a terminar en una forma integral o sucesiva, confundiendo esta causal con los contratos celebrados para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada que señala el art. 26 inciso 1o del actual Código de Trabajo.

Considero que tal disposición aunque necesario en muchos casos lesiona la estabilidad en el empleo o propiedad en el trabajo y el cual comentaré más ampliamente en su oportunidad.

BIBLIOGRAFIA

- (1) Luis Alcala Zamora y Castillo
y Guillermo Cabanellas de Torres Tratado de Política Laboral
y social, Tomo III, pag. 77
Editorial Heliasta S.R.L.
Buenos Aires , Argentina.
- (2) Mario de la Cueva; El Nuevo Derecho Mexicano
del Trabajo, pag. 216, Edi-
torial Porrúa, S.A., México.
- (3) Art. 123 de la Constitución
Política mexicana.
- (4) Mario de la Cueva Obra citada, pag. 217.
- (5) Luis Alcala Zamora y Castillo
y Guillermo Cabanellas de Torres..... Obra citada, pag. 82 y
83.
- (6) Identico Obra citada, pag. 83 y 84
- (7) Identico Obra citada, pag. 84
- (8) Identico Obra citada, pag. 84 y 85.

II- CONCEPTO:

- 1.- DESDE EL PUNTO DE VISTA DOCTRINARIO.
- 2.- DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGAL

I.- DESDE EL PUNTO DE VISTA DOCTRINARIO.

Como hemos visto anteriormente, en toda la actividad laboral, los trabajadores han luchado con el objeto de conservar el trabajo a fin de poder subsistir, tanto ellos como su familia, y a base de tal lucha, han conseguido que en el Código de Trabajo, se plasmen disposiciones que protejan su propiedad en el empleo, con lo cual ya no se encuentra a merced del capricho del patrono.

La lucha por la conservación del empleo contribuyo en gran medida a conservar el régimen preponderante en que se encuentra el patrono, pues ante todo los trabajadores tenían necesidad de trabajar en condiciones mínimas, con el objeto de contribuir a la subsistencia de sus familiar, lo cual originó la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales.

Con nacimiento del derecho de trabajo, los trabajadores adquirieron no sólo la dignidad de persona, lo que al derecho a la estabilidad en el cargo.

Esta gran conquista se encuentra consignada en los diferentes estatutos legales de otros países, y del nuestro consagran la estabilidad, (su principio), para el empleo, indicandose en los mismos los motivos por los cuales pueden ser despedidos los trabajadores por causa justas, de manera que cualquier arbitrariedad patronal le da derecho al trabajador a ejercer su acción reclamando su correspondiente indemnización por despido injusto y además prestaciones laborales.

Ya vimos en una forma somera que cuando el trabajador da motivo al patrono, para ser despedido, a éste se le presenta el derecho de despedirlo, pero el ejercicio de tal derecho no solamente puede concluirse o inferirse sus efectos, sino que también existen limites de carácter permanente, son aquellos que de modo general han contribuido a dar contenido concreto a conceptos de esta habilidad por eso se oponen con mayor grado al principio de libertad, con respecto a las disposiciones de las relaciones jurídicas de duración, y se concebían más difícilmente con los conceptos llamados liberales del derecho. Por otro lado

afianza la protección y seguridad económica amparando al trabajador contra los abusos y contrariedades del patrono, a este respecto el tratadista Ernesto Krotchin, dice; " con relación a este concepto de una estabilidad auténtica(por no depender de situaciones circunstanciales) se ha hablado, a veces, de un " Derecho del Trabajador al empleo" en el sentido de un derecho real, (ó cuasi real) , que para unos se asemeja a la propiedad, para otros a la mera posesión, y respecto al cual el empleo, (puesto) aparece como un bien jurídico, que forma parte del trabajador. El empleador no tiene libertad para privar al trabajador de este bien, sino por determinadas causas, enumeradas taxativamente, en principio; la relación del trabajo confiere al trabajador un poder jurídico similar a la posesión, sobre el puesto en que se le ha colocado en la empresa.

En consecuencia el empleo, cumpliendo ciertos requisitos (antigüedad), puede llegar a ser para él objeto de un derecho cuasi pro-cesario, que no puede ser alterado arbitrariamente en su existencia, Sin embargo, más que de un derecho de perfil real, aunque fuere sólo figuradamente, creo que se trata de una consecuencia, de concepto -- funcional que detiene la relación del trabajo como relación de integración del trabajador a la empresa".(1)

Para el tratadista Rodolfo A. Napoli la estabilidad en un sentido amplio," consiste en el derecho del trabajador a mantenerse en el empleo mientras no medie alguna de las justas causas de rescisión "contractual." (2).

Agrega Napoli que " existen en el derecho laboral dos formas jurídicas de estabilidad; propia o absoluta o perfecta e impropia o relativa o perfecta. La primera se caracteriza por facultar al trabajador a obtener la anulación del despido arbitrario, ordenado por el empleador y su reincorporación al empleo, con el pago de las remuneraciones devengadas en caso de resultar previa e imposible por tener que emplear la fuerza para lograrlo (" nemo ad faciendum copiosus potest"), y a su considerado a sí mismo, como si estuviere en realidad ocupando el empleo de que se trata.

Esta forma de estabilidad, a recibido su inspiración del derecho administrativo, el cual aplica la nulidad con efecto retroactivo volviendo las cosas al mismo o igual estado en que se hallaba antes del acto anulado, y garantiza además al empleado público la estabilidad du-

rante toda la vida laboral hasta que se halle en condiciones de obtener la jubilación ordinaria o hasta que llegue su muerte. En nuestro derecho positivo esta modalidad es manifiesta de dos maneras distintas la de los empleados de bancos particulares, ingresos con anterioridad a la ley 17393, a los cuales se le garantiza tal derecho, por toda la vida laboral, después de seis meses de antigüedad y la de los representantes sindicales, cuya garantía está limitada por el tiempo que dure su gestión sindical y a un año más desde que esta concluya.

La estabilidad impropia no prohíbe el despido ni lo anula sino que trata de impedir que él produzca. establece legalmente por convenciones colectivas, para tal fin, causas que lo determinan, así como la exigencia del previo aviso y la obligación, por parte del empleador de pagar al trabajador despido obligaciones resarcitorias", (3).

Para el tratadista Mario de la Cueva; " La estabilidad en el trabajo, es un principio que otorga carácter permanente a la relación del trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de las sujetas de la relación que hagan imposible su continuidad." (4)

El anterior concepto nos pone en claro por una parte, que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él es por ellos que la estabilidad en el trabajo apareció, en el derecho laboral, con una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social por que su finalidad inmediata es el vivir hoy y en un mañana inmediato, por que su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la vejez y en la vejez de estas dos finalidades se desprende; la estabilidad en el trabajo, es la certeza del presente y del futuro. Una de las ideas que anuncia más íntima o tal vez una función del derecho del trabajo y de la seguridad social. Es por lo que el tratadista Mario de la Cueva, nos dice lo siguiente; " son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principales pilares sin los cuales no podría construirse el derecho del trabajo; nuevo: la certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador por que aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia, ética y con el interés de su

familia. La idea de la dignidad, uno de los principios claves de la justicia social, que se menciona en el artículo se unido de la ley, no añade la idea de la libertad del hombre frente al hombre, otro de los principios claves de la justicia social por que a cortesía del presente y del futuro otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos, pues quien no está a merced de otros sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones. Y se mide hasta el fondo de las ideas para encontrar su defecto último, se verá que ahí está la idea de la igualdad, por quien defiende sus derechos, con dignidad y libertad, es igual a otro.

En una jornada en la Universidad de Peru, nos ocurrió decir que la estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble, es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo, en cuanto no incumpla sus obligaciones y no de causa para su separación, pero es - el mismo tiempo infuente y la garantía de otro principio fundamental que la vida de otro trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, frente a su vez, de un manejo de derechos que de importancia es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad de la sociedad, derechos que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan". (5)

Por lo antes expuesto hay tratadistas que estiman la estabilidad como el derecho de cada trabajador, a permanecer en el trabajo, por lo que ven en él un derecho de propiedad sobre una cosa inmaterial en tanto que otros lo ven como un derecho real, características que explican diciendo que si el trabajador es despedido arbitrariamente, la sentencia del tribunal debe cumplirse sin que pueda oponer derecho alguno la persona que sustituyo al trabajador despedido, es por lo anterior que el tratadista Mario de la Cueva, nos dice; " creamos que la estabilidad en el trabajo es una Institución peculiar del derecho del trabajo, a la que puede caracterizarse diciendo que es el derecho de permanecer en el trabajo mientras subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes, un derecho que se impone sobre una parte, a todo adquirente de la empresa, a cuyo efecto depones al trabajador de la acción de reinstalación en el trabajo y pago de salarios caídos en el caso de una separación injustificada, y por otra, a toda persona que desempeña el trabajo en sustitución del trabajador separado, solución que se apoya en el artículo cuatro, fracción 1, que viene parcialmente de la ley de 1931, y que dice: " se atacan los derechos del tercero cuando se tratan de sustituir o no sustituye definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la junta

de conciliación y arbitraje". (6)

En su segundo aspecto, como fuente y garantía de un manejo de derechos del trabajador en la empresa, conviene determinar el sentido del concepto: al prolongarse la prestación del trabajo en el tiempo, el trabajador va adquiriendo una cierta antigüedad, unos meses o varios años, tiempo de trabajo, que constituye su antigüedad generadora, a su vez de diversos derechos que de otra manera no podría hacer, cuestión de lo que nos ocupa en un capítulo próximo.

Esta es la concepción de la estabilidad fluye de la naturaleza de la relación de trabajo que ya nos es conocida con una situación jurídica objetiva, que se crea entre un trabajador y un patrono, por el simple hecho de la prestación del trabajo, y cuya persistencia, -- desde la separación del contractualismo que no depende de la voluntad del empresario, sino de la existencia y la actividad de una empresa, concebida por una unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios, según la definición del artículo 16 de la ley.

Para Mario Devali: " la estabilidad en el sentido propio consiste en el derecho del empleado en conservar el puesto durante toda la vida laboral (o sea en caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o pensión) no pudiendo ser despedido antes dicho momento sino por alguna causa tentativamente determinada", (7)

Ferro por su parte, la consibe en los siguientes términos: " la estabilidad importa el tratamiento jurídico especial que se da a quien se haya en determinadas condiciones, es decir, a quien revista la calidad de permanente sin embargo, el trabajador -- puede tener esta cualidad, más no por eso, será declarado estable, para que ello ocurra, es necesario que medie una limitación a la facultad de poner fin a la limitación, es decir que exista la protección jurídica a que nos hemos referido".(8)

Vemos de los conceptos citados, coincidentes con la generalidad de la doctrina que la permanencia o continuidad en uso de los pilares que estructuran esta institución esencial del Contrato de Trabajo que permite distinguir a esta de otras formas de prestación laboral, como son los servicios que se prestan en forma eventual, adventicia u ocasional.

La estabilidad en la forma concebida viene a dar contenido a los principios que consagran nuestro Código de Trabajo. Si considera-

mos la estabilidad en estricto sentido debemos llegar a la conclusión de que disfrutaron de ello, todos los trabajadores, unos en mayor grado a otros, salvo las excepciones que en su oportunidad mencionaremos. De acuerdo con el concepto de continuidad concebida por Varasi y conforme lo señala Ferro en el ensayo citado, se puede establecer una diferencia y estabilidad indicando que la primera se presenta ante una situación de hecho, cual es la posición del trabajador en la empresa, en el segundo se refiere a la relación jurídica de que es objeto esta relación.

Existe otro concepto vinculado con los de permanencia o continuidad y estabilidad, es el de antigüedad. Las fronteras entre ellos si bien son tenues, no por ello son menos reales, y cada uno de ellos presenta caracteres definidos que los diferencia.

Barassi la ha definido como : " Una circunstancia adquisitiva de Derecho y generadora de expectativas jurídicas, cuyo origen radica en el hecho de la prestación duradera y efectiva de unos servicios laborales en la empresa". (9)

Vemos la estrecha vinculación existente entre los Institutos citados, pues la estabilidad es un conjunto de regulaciones que hacen posible la permanencia del trabajador en la empresa. Ellas a su vez tienen como consecuencia que se produzca el estado de antigüedad y adquiere así el trabajador un estatus jurídico, que será más amplio cuanto mayor sea el tiempo de servicio.

La reglamentación legal de la terminación de la relación de trabajo por voluntad unilateral, da la idea de su intuitu personal.

Dentro de esta concepción se comenzó a restringir el interés del orden público, la posibilidad de estipular un término muy largo, luego se establecieron legalmente formas de aviso previo de indemnizaciones que estipulara a ambas partes a estabilizar la posible relación laboral.

Desde este punto de vista podría decirse que el preaviso, la indemnización de antigüedad, el auxilio de sesantía, así como las disposiciones de la inalterabilidad de la relación de trabajo, constituyen manifestaciones para la doctrina de una tendencia hacia la estabilidad del trabajo. Es por lo anterior que el profesor Rafael Caldera, nos dice: " Pero el concepto que en los últimos años ha venido fejeándose con el nombre de "estabilidad", parte de un criterio distinto: el de considerar de toda la relación laboral de un atributo de permanencia - en favor del trabajador; de manera que el despido, cuando no se basa en

del patrono de reinstalar, al trabajador injustamente despedido y aunque la obligación se resolverá con el de una indemnización, puede imponerse coactivamente por la intervención de la empresa.

En principio, la consecuencia de la estabilidad sería la de mantener al trabajador en la empresa mientras ésta durase, siempre que no incurriera en causal de despido. En la práctica la doctrina de los países que la contemplan resuelven esa obligación, en una indemnización de perjuicios, en virtud de la regla: *nemo potest cogi ad factum*. La diferencia con el sistema corriente residía, en que esa indemnización no podría calcularse en base de la antigüedad anterior, sino en función de la continuación futura de la empresa: "el empleado injustamente despedido queda en disposición de su empleador, que puede readmitirlo en el empleo cuando se le agrade, debiendo abonarle entretanto el sueldo, como si trabajara, puesto que si así no lo hace, esto depende exclusivamente de la voluntad del empleador". Por esta razón Deveali, a quien debemos un estudio aclarador de la idea de la estabilidad, considera que esta institución, da al contrato de trabajo, el sentido de un contrato a término, aunque a término incierto "mientras dure el trabajo asignado", o, como dice Mario de la Cueva, "en tanto subsiste la empresa".

La experiencia demuestra, sin embargo que la estabilidad o la inmovilidad, constituye a veces "una simple apariencia, una declaración abstracta, que no modifica la situación que aseguran a los trabajadores las leyes llamadas modestamente de despido"; porque "aún en los países donde fue aceptado y proclamado con la mayor generalidad y con absoluta sinceridad, tuvo que ser modificado por la jurisprudencia o legislación posterior puesto que su aplicación practica resulta incompleta con las necesidades de la vida económica, como se desenvuelve actualmente".

La institución de la estabilidad, ha venido al derecho del trabajo, desde el campo del derecho administrativo, donde refleja los servidores de la administración y los antes colectivos, para sustraerlas a los vaivenes de la vida política. En el campo laboral ella parece adaptarse mejor a la gran empresa, en la cual se despersonaliza también, en gran parte, las relaciones entre patrono y trabajador, No armoniza la pequeña empresa, dentro de la cual subsiste el carácter *intuitu personae*, que la doctrina clásica atribuía al contrato de servicios. Por ello se justifica la distinción prevista en España, entre empresas con más o menos 50 trabajadores fijos; respecto a las primeras, la opción entre la indemnización o el reenganche, se da al trabajador, respecto a las segundas, semantiene a opción del patrono.

Una objeción puesta a la estabilidad es la que ella favorece el funcionamiento, por el temor que siente el empresario de mejorar la situación del trabajador, sabiendo que esa mejora va a ser irrevocable.

Como paliativo de este mal habría que admitir, aún dentro de la estabilidad, circunstancias en las cuales se permitiría el despido con ^In indemnización, a parte de las que autorizan el despido sin indemnización. Por una mejor discriminación de las causales me he pronunciado en el acápite respectivo: ella sería indispensable, para los casos de estabilidad

Las circunstancias económicas, el progreso técnico y otros motivos semejantes, tendrían que admitirse para que la empresa no sufriera en su funcionamiento.

Entre nosotros, al hablarse estabilidad de los trabajadores se le ha hecho en términos muy vagos, así lo hizo la constitución de mil novecientos cuarenta y siete, al mencionar la " estabilidad en el trabajo", como una de las inspiraciones legales de la legislación laboral.

En sentido impropio se habló también de estabilidad en la exposición de motivos del proyecto de Reforma parcial, de la ley de el Trabajo, de 1947, y en la sentencia de la Corte Suprema de Justicia relativa al auxilio en cesantía. (10)

2.- DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGAL

- 1.- Consideraciones Generales
- 2.- Importancia de la estabilidad
- 3.- Fundamento
- 4.- Forma en que la regula nuestra legislación
- 5.- Definición

1.- Consideraciones Generales.

Con el objeto de comprender mejor en que consiste la estabilidad considero oportuno y necesario determinar que consiste el derecho individual del trabajo.

Resulta importante aclarar que, éste principio no ha sido incorporado en las Legislaciones en su totalidad, lo cual sólo en la teoría sería posible, sino que existe reconocido en mayor o menor grado; admitiéndose en la mayoría de ello, incluyendo en la nuestra, el derecho de despido en las relaciones de duración indeterminadas, aunque son sometidas a cumplimiento previo de ciertos requisitos y condiciones legalmente establecidas.

A raíz de lo anterior el tratadista Juan D. Pozzo sostiene" que así como el trabajador no puede ser obligado a permanecer de por vida ligado a un patron determinado para evitar caer en la esclavitud convencional, lo que repugna a nuestras costumbres y sentimientos, así tampoco al patrono se le puede obligar a soportar a un empleado cuyas condiciones sin dejar de rendir resultados no le fueran satisfactorias o cuando por razones económicas quiera reducir el número de sus colaboradores." (14)

2.- Importancia

Por lo antes expuesto, considero que la importancia del concepto de estabilidad es en cuanto protege al trabajador, del acto abusivo de su patrono, pero más que todo en cuanto a la relacion en una política generalizada de darle al trabajador un empleo que le permitirá lograr después de un lapso de prestación de servicio, determinados veneficios, que derivan de un sistema de Seguros Sociales, que se extienden hasta las pensiones a la vejes y que encuentra en las jubilaciones su máxima expresión.

Es por ello que el inciso primero del art. 186 de la Constitución Política nos dice: " la seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio"; por lo que el tratadista Luis A. Shirley nos dice:" Ese servicio público, es una solución al gravísimo problema de la desocupación, en consecuencia, la estabilidad en el empleo es un supuesto imprescindible, para la realización de aquellas, ya que conforme

al principio de la seguridad social, la sociedad le corresponderá proporcionar atodo desocupado medio de sustención en tanto en cuanto, no cumpla con su obligación de darle trabajo!" (15)

Por lo que para Guillermo Cabanellas "la gran importancia de la estabilidad en el empleo es, como sostiene Menéndez Pidal, estaba en un perfeccionamiento de la producción, venefician y protegen al trabajador y a su familia, así como a las empresas, al dotarlas de un personal, especializado en su función".(16)

De donde resulta que la importancia que ésta garantiza reviste para el patrono, es que con ello obtendrá un trabajador especializado, más eficiente y con una mayor vinculación en los intereses de la Producción.

3.- Fundamentos

Ante la situación de insertidumbre e inestabilidad que predominaban en las relaciones de trabajo, en el siglo pasado, surgieron las luchas del proletariado, estas lograron inicialmente que desapareciera el poder omnimodo del patrono, de poder dar por disuelto un vínculo laboral en el momento que lo deseara.

La primera conquista fue el preaviso, en virtud del cual el patrono estaba obligado en poner del conocimiento del trabajador su voluntad de separarlo, de la empresa, aviso que tenía un plazo variable de ocho a treinta días; posteriormente a falta del preaviso, se instituyo la indemnización como una medida sancionadora para el patrono que direa por terminado el contrato sin tener una causa justificada.

Esas medidas adoptadas por las distintas legislaciones trataban de dar al trabajador una garantía aunque mínimas de su estabilidad en la empresa, ya que consistian en limitaciones al despido arbitrario. al aparecer como un derecho del trabajador a paermanencia en el trabajo, surgio la noción de estabilidad y para justificar jurídicamente esas limitaciones

al despido arbitrario y el derecho que tiene el trabajador en relación con su trabajo, se dieron varias teorías a saber:

a) Teoría del Abuso del Derecho.

Con relación a esta teoría, Ernesto Krotochin nos dice: " la jurisprudencia y los autores franceses, desarrollan la doctrina del despido abusivo, la cual considera que, en algunas ocasiones, el despido es, o puede ser un acto abusivo y como tal debe impedirsele, o por lo menos dificultarsele. El despido es abusivo, en general, cuando no se funda en la conducta culpable del trabajador o en necesidades urgentes de la empresa".(17)

El objetivo de esta teoría, era impedir o dificultar el despido sin causa, sin embargo, no cumplió en su totalidad con su finalidad, ya que lo único que logró fue el pago de una indemnización al trabajador despedido.

b) Teoría de la Propiedad del Empleo.

Se afirma que el derecho a la estabilidad en el empleo, tiene su excepción más definida en el reconocimiento de la propiedad del empleo, como medio por el cual el trabajador queda definitivamente incorporado en la empresa.

Con relación a ésta teoría el tratadista Ernesto Krotochin nos dice: " El trabajador por el hecho de ingresar a prestar sus servicios en la empresa, adquiere la propiedad sobre su empleo, este aparece como un bien jurídico que como tal forma parte del patrimonio del trabajador".(18)

En relación a la teoría Luis A. Shirley nos dice: " este derecho real de propiedad sobre el empleo desempeñado, es el que puede hacer valer su titular, el trabajador contra el patrono, para anular el derecho de despido, en virtud de la sustitución de los efectos personales que se fundan en el trabajo y que nacen en el proceso de la producción".(19)

El error de esta teoría estaba en considerar que el derecho del trabajo tutela derechos patrimoniales, porque no es otra cosa, el sostener que el empleo es un bien jurídico que como tal, forma parte del patrimonio del trabajador.

c) Teoría del Derecho Colectivo.

El trabajo, es además de un deber, un derecho de todo trabajador; el estado está obligado a emplear todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación a los trabajadores, tal como lo establece el artículo 181 de la Constitución Política.

Con relación a esta teoría Luis A. Shirley nos dice lo siguiente: " Cabe analizar tal derecho a fin de determinar, si en un derecho subjetivo privado o público; o bien un derecho colectivo de la clase trabajadora Mortatti y Plugliatti, sostuvieron que el derecho a trabajar consiste en un "derecho público subjetivo hacia el estado, que éste transfiere su cumplimiento a los sindicatos y a los órganos administrativos del trabajo: unos y otros establecen las ordenes a la empresa para los patronos, mientras la comunidad de trabajadores de la misma deberán efectuar el control de la mano de obra asignada".(20)

De lo anterior se deduce, pues, el fundamento en la estabilidad en el empleo, no es más que un derecho colectivo que tiene la clase trabajadora frente a la sociedad.

4.- Forma en la que Regula Nuestra Legislación.

En el capítulo "Trabajo y Seguridad Social", de nuestra Constitución Política, encontramos la disposición legal que da base para sostener que en nuestro ordenamiento jurídico rige el principio de la estabilidad relativa en el empleo, me refiero al artículo 182 número 11 que literalmente dice así: " El trabajo estará regulado por un Código de Trabajo, que tendrá por objetivo principal armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo, y estará fundado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y especialmente en las siguientes llo.: El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada esta obligado a indemnizarlo conforme a la ley".

El principio constitucional transcrito, está regulado en nuestro Código de Trabajo en los artículos 55 y siguientes. .

El art. 55 del Código de Trabajo nos dice: " El contrato de Trabajo termina por despido de hecho, salvo los casos que resulten exceptuados por este Código...."

El art. 58, nos dice: " cuando un trabajador contratado por tiempo definido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono lo indemnice...."

En consecuencia nuestro Código admite la terminación del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del patrono, pero le impone como sanción, el pago de una indemnización propiciando con ello, una estabilidad relativa de los trabajadores en sus empleos, pes con esa sanción se tendrá de que el patrono se abstenga de despedir injustamente a sus trabajadores.

5.- Definición

No soy partidario de los conceptos, pues por muy competentes que éstos sean, siempre quedan por fuera de él, algunos elementos constitutivos, del mismo, aunque si reconocen que nos ilustran para entender mejor el asunto a tratar.

Aclarado lo anterior, podría definir la estabilidad en el empleo desde el punto de vista en que lo he tratado: "El derecho que todo trabajador posee de permanecer en su trabajo, en tanto no venga a vencer el plazo o período de prueba para el que fué contratado, o durante su vida laboral, si fue contratado por tiempo indefinido, pudiendo sólo ser despedido, mediante juicio previo o de hecho, en virtud de una causa que ocasione la terminación del contrato individual de trabajo sin responsabilidad patronal".

(18) Identico . - - - - - Obra citada, pag. 520

(19) Luis A. Shirley . - - - - - Obra citada, pag. 25

(20) Identico . - - - - - Obra citada. pag. 28

III.- CLASES DE ESTABILIDAD

1.- Desde el punto de vista doctrinario

A.- Estabilidad Relativa o Durabilidad

B.- Estabilidad absoluta o Perdurabilidad

2.- Desde el punto de vista Legal

1.- Desde el punto de vista Doctrinario.

Generalidades;

En las relaciones de producción y en toda actividad laboral los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia, en el régimen de explotación capitalista, pues es bien sabido que antes del nacimiento del Derecho del Trabajo, los trabajadores en general estaban a expensas de los patronos, quienes no solo disponían de ellos a su antojo como mercancías, sino que podrían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias. La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar al régimen de explotación, pues ante todo los trabajadores tendrán necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia: ésto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados a aceptar la inposicion patronal, todo el amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de la autonomía de la voluntad convertido en instrumento de dictadura de los empresarios.

Para el tratadista Mario de la Cueva " la estabilidad en el empleo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hacer perder su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias - ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. Esta descripción pone en relieve, con la más diáfana -

claridad, por una parte que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para el patrono, porque la hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas y esperamos demostrarlo más adelante por la naturaleza de las cosas.

La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristianas de la justicia social, hondamente enraizadas en el derecho de trabajo, porque su finalidad en este momento es vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque la seguridad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De éstas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, una de las ideas que anunció la vinculación más íntima y tal vez una función futura del derecho del trabajo y del de la seguridad social.

Son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella y uno de los principios de los cuales se podría construir el derecho del Trabajo o sea; la certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia. A la idea de su dignidad, uno de los principios claves de la justicia social que se mencionan en el art. 2º de la Ley, se añade la idea de la libertad del hombre frente al hombre, otros de los principios claves de la justicia social por que la certeza del presente y del futuro otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos, pues no está a merced de otro, sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones. Y si se mira hasta el fondo de sus ideas para encontrar su efecto único se verá que ahí está la idea de la igualdad, porque quien defiende su derecho con dignidad y libertad, es el igual del otro.

En una jornada en la Universidad Federal de Perú nos ocurrió decir que la estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble es un derecho de cada trabajador posee una posición en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no de causa para su separación, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida, del trabajador que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente a su vez de un manojito de derechos cuya importancia es grande no solo en el interior del Derecho del Trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan

Al considerar su primer aspecto, este es, el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo, notamos que son varias los autores que ven en él un derecho de propiedad sobre una cosa inmediata, en tanto otros lanzaron la idea de un derecho que si el trabajador es despedido arbitrariamente, la sentencia del tribunal que decreta la reinstalación debe cumplirse, sin que pueda oponer derecho alguno la persona que sustituyó al trabajador despedido; no tenemos inconveniente en declarar que durante algún tiempo nos sedujeron las dos ideas, pero en la elaboración de la ley nueva llegamos a la conclusión de que era preferible aparte de ellas, pues, una parte, era mantenerse dentro de los lineamientos del derecho civil, y por otra planteaba una serie de preguntas que no eran difícil contestar. Creemos que la estabilidad en el trabajo, es una institución peculiar del derecho del trabajo, a la que puedo caracterizarle diciendo que es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsiste su materia y a permanecer percibiendo los beneficios consecuentes un derecho que se impone por una parte a todo, adquiere de la empresa; cuyo efecto dispone el trabajador de la acción de reinstalación en el trabajo y pagos de salarios caídos en el caso de una separación injustificada y por otra, a toda persona que se desempeñe en el trabajo de sustitución del trabajador separado, solución que se apoya de el art. 40. fracción I que viene parcialmente de la ley de 1931 y que dice que se a-

tacan los derechos del tercero cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente en trabajo que haya si o separado sin haberse resuelto el caso por la junta de Conciliación y arbitraje".

En su segundo aspecto, como fuente y garantía de un manejo de derechos del trabajador en la empresa, conviene determinar el sentido del concepto: el prolongarse la prestación antigüedad, unos meses o varios años, tiempo de trabajo que constituye su antigüedad, generadora a su vez, de diversos derechos que de otra manera no podrían nacer cuestión de la que nos comparece en un capítulo próximo.

Esta concepción de la estabilidad fluye de la naturaleza de la relación de trabajo que ya nos es conocida como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por el simple hecho de la prestación del trabajo y cuyo persistencia, desde la superación del contractualismo, ya no depende de la voluntad del empresario, concebida como una unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios, según la definición del art. 16 de la ley".(1)

A.- ESTABILIDAD RELATIVA O DURABILIDAD

Antes de estudiar esta clasificación de la estabilidad en el empleo, es menester manifestar, que atiende principalmente a la efectividad que tenga la voluntad arbitraria del patrono, de dar por terminado el contrato de trabajo así si, dicha voluntad no produce el efecto deseado de dar por terminado el contrato de trabajo tendremos la estabilidad absoluta, ya que en virtud de esta, no termina la relación laboral aún cuando se abone una indemnización, si no es seguido previamente por el patrono el juicio de terminación respectivo cuando la conducta del trabajador se reputa como causa justa de despido, de acuerdo a las causales expresamente de terminados de la ley. Tendremos estabilidad relativa, cuando al patrono se le deja el derecho de dar por terminada dicha relación, abonando una indemniza-

ción, o sea cuando la manifestación unilateral del patrono puede poner términos de trato, pagando una indemnización fijada legalmente.

Se dice que es relativa, porque aunque el trabajador ha adquirido el derecho de estabilidad en el empleo éste derecho está supeditado a la voluntad del patrono pero no en una voluntad sin límites, o si se quiere ejercitar tiene que cumplirse con la ley y esta le impone una indemnización que viene a justificar la pérdida, por parte del trabajador, de ese derecho de estabilidad.

Sin embargo hay quienes consideran que no podemos hablar de la estabilidad relativa, por que la estabilidad en una a que se refiere la regulación jurídica, en virtud de la cual, los trabajadores que ampara no puede ser declarado cesante, sino por razón de una causa justa, taxativamente señalada por la ley, todos los trabajadores cuya relación de trabajo pueda ser disuelta mediante el abono de una indemnización, se reputan simplemente como inestables o efectivos. Con relación a este tipo de estabilidad los ~~trabajadores~~, Guillermo Cabanellas de Torres y Luis Alcalá Zamora y Castillo, nos dicen lo siguiente: " Retomando el concepto expresado acerca de la estabilidad relativa o durabilidad al exponer las notas características del contrato de Trabajo corresponde declarar que tal garantía se limita a su derecho para ser indemnizado en el supuesto despido o en el autodespido justificado.

Contrariamente en la estabilidad absoluta, los derechos del trabajador se mantienen en el de mayor interés para él, la retribución pese a ser separado del puesto, porque a de abonarsele su remuneración- de ser despedido sin justa causa- hasta que le correspondan los derechos pasivos de jubilación o de retiro. En la relativa que resarse por el pasado, por los años servidos, en cambio en la absoluta,

la indemnización, el la expresa y se permite- mira a lo futuro- en la primera se crea un derecho durante la prestación, en la segunda, persiste luego de ella, la relativa presenta carácter personal; la absoluta presenta a las profesiones u oficios que han conquistado esa especie de privilegio laboral por constituir derechos restringidos todavía para lo menos aún siendo aspiración de todos.

Por constituir el del trabajo un contrato de tracto sucesivo, se perfila en su normal continuidad, esa permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico y social, para el patrono representa el menor medio de conseguir un dependiente, singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada; para el trabajador significa la probabilidad 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 o del trabajador, sino que alcanza a la propia producción: El trabajador al perder su empleo, se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal, y pesa por tanto en forma directa sobre la sociedad, la industria, cuando existe un cierto número de trabajadores sin empleo se resiente, como deben resentirse todas las actividades económicas ya que al trabajador el paro forzoso no persigue salario y deja de ser normal, consumidor y productor de bienes.

A la estabilidad- en esta consideración se hace siempre referencia a la relativa, se oponen los trabajos o prestaciones ocasionales que por ello mismo, no figuran contrato genuino de trabajo. Enquadran en las tareas ocasionales, las de mucha ayuda en las tareas

de cosecha , o en las de limpieza de fincas contiguas en lo que cabría denominar permuta laboral. Con la reiteración de la continuidad empieza a crearse un nexo de apariencia contractual.

Si la estabilidad y continuidad aparecen como términos próximos no van necesariamente unidos. Un trabajador puede ingresar y desempeñarse en un puesto estable de la empresa y no ser continuado su trabajo. Tampoco la permanencia es elemento que permite valorizar el contrato de trabajo, ya que un trabajador puede permanecer contados días en un empleo estable de la empresa y cesar en ella por causas ajenas a la naturaleza de la prestación; en tanto que un trabajador eventual, puede prorrogar su prestación de servicio cuando circunstancias excepcionales prolongan la eventualidad que requirió esa prestación".(2)

B.-ESTABILIDAD ABSOLUTA O PERDURABILIDAD.

Con relación a este tipo de estabilidad; los tratadistas: Luis Alcalá Zamora y Castillo y Guillermo González de Torres, nos dicen: " En el párrafo precedente se ha destacado, al abordar el desempeño de servicios laborales como manifestación de la propiedad del trabajo, la estabilidad por cuanto a los servicios laborales genuinos no son los puramente accidentales; sino aquellos otros rebestidos de la necesaria firmeza para plasmarse en las prestaciones continuidad al propio tiempo se ha deliniado la dualidad de la permanencia en el desempeño de las tareas. La estabilidad relativa o durabilidad, mínima garantía para el trabajador, indemnizado, cuando se le despida sin justa causa, y la estabilidad absoluta o perdurabilidad, que consolida el nexo del trabajador con la empresa por cuanto solo puede ser dado de baja en la misma por justificada causa.

Esta especie, conocida también como estabilidad en el empleo de la que corresponde ocuparse ahora especialmente, se confunde con la permanencia por aquella, el trabajador incorporado a la empresa aparece como elemento necesario a esta, que tiene una especie de propiedad de su empleo. Cuando el trabajador aparece unido a la empresa, por una relación de carácter permanente o en forma continuada, la ruptura del contrato de trabajo no puede producirse, salvo que medien causas graves o justificadas.

La estabilidad en el empleo, limita la autonomía del empresario, para poder disolver el vínculo laboral, la incorporación del trabajador a la empresa tiene carácter definitivo, salvo que exigencias técnicas o de otra naturaleza hagan necesario ponerle fin a la relación laboral.

Con claridad y consición cabe definir la estabilidad absoluta como el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir. La voluntad del trabajador lo pone a cubierto de compromisos vitalicios con la empresa. La reserva de la disolución contractual, por causa justificada es la garantía patronal, para que un imperativo absoluto de mantenimiento del trabajador en sus funciones, que llevaría consecuencias tan incongruentes como la de que las empresas no pudieran desaparecer o que luego de extinguida su actividad perdurará una obligación salarial sin prestación de tareas.

La situación entre patronos y trabajadores es distinta en este problema.

En el caso de que un trabajador, sin alegación de causa justificada, deje su empleo, no perjudica muy gravemente al patrono, porque este encuentra con facilidad quizás inmediatamente un reemplazante; en cambio, el trabajador despedido, principalmente en época de

crisis de trabajo, debe agotar sus ya escasas reservas económicas antes de lograr otro empleo para su actividad.

La demostración bien evidente de las distintas consecuencias se halla en esta observación: resulta insólito que una empresa se paralice porque sus operarios se alejan; siempre se encuentran sustitutos, quizás no iguales, que permiten perseguir la producción. En cambio, el drama del despido que no obtiene nueva ocupación constituye dolorosa experiencia de todos los países, en ciertos momentos al menos. "

Otros tratadistas clasifican la estabilidad en: legal o extra-legal o convencional.

Esta clasificación atiende al origen o nacimiento de este derecho, así: legal, como su nombre lo indica es aquella establecida por el legislador ya sea como principio constitucional o de ley secundaria sin embargo, tal derecho no ha sido incorporado en muchas legislaciones, dando margen, ante la falta de la clase trabajadora que nazca la convencional ya sea, en virtud de una cláusula de un convenio colectivo o individual. Este convenio tiene por finalidad, muchas veces, suplir el silencio del legislador o ampliar el campo de aplicación abarcado por éste, en estos casos lo que se pretende es anular el despido injustificado que se establece legalmente en la mayoría de las legislaciones o como dijo Cabanellas anteriormente, que serviría para modificar las causas de disolución, o ampliar el beneficio de estabilidad, según el mismo tratadista, la estabilidad en el empleo puede ser legal o fijada contractualmente en base a tres situaciones: a) estabilidad absoluta; b) indemnización a favor del trabajador y c) sistemas mixtos.

2.- DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGAL.

Antes de analizar la estabilidad desde este punto de vista, considero indispensable manifestar que trabajadores no gozan de ningún tipo de estabilidad en nuestro derecho positivo.

A este respecto puedo indicar que no gozan de ninguna estabilidad en el cargo los trabajadores siguientes: a-) los trabajadores contratados a plazo; a este respecto el art. 25 del C. de T. nos dice: " los contratos relativos o laborales que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se señale plazo para su terminación

La estipulación del plazo solo tendrá validez en los casos siguientes:

a-) Cuando se trate de labores que por su naturaleza no sean permanentes en la empresa; y

b-) Cuando los trabajadores sean contratados para llenar necesidades temporales o eventuales en la empresa de naturaleza permanente en la empresa.

A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido.

Se entenderán también su celebración a plazo los contratos para prestar servicios subordinados en la ejecución de la elaboración de una obra determinada; es así como el art. 26 del C. de T., nos dice: " Los contratos para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada, se entenderán también celebrados a plazo. Al realizarse la parte de la obra que al trabajador le corresponde ejecutar, se tendrá por vencido dicho plazo.

En los casos del inciso anterior, cuando la ejecución de la obra durare más de quince días, el patrono está obligado a dar aviso con siete días de anticipación por lo menos, a los trabajadores que hayan de resultar afectados por la terminación de las la-

bores. Dicho aviso podrá darse por escrito de manera particular al trabajador o por medio de la Inspección general de Trabajo. Terminadas las labores sin haberse dado el aviso a que se refiere el inciso anterior, el patrono deberá pagar a los trabajadores una prestación equivalente al salario que habrían devengado en siete días, si el aviso no se diere con la debida anticipación deberá pagarse a los trabajadores una prestación al salario equivalente ordinario que habrían devengado en los días que faltan para terminar el plazo.

B- LOS TRABAJADORES INTERINOS. .

Con relación a este tipo de trabajadores, el art. 27 del C. de T. nos dice: " En los casos de suspensión de contrato o cualquier otra causa semejante, los patronos podrán contratar interinas para llenar las vacantes que ocurran y estos adquirirán todos los derechos de los trabajadores permanente excepto el de inamovilidad en el cargo.

El retorno del trabajador sustituido implicará la terminación del interino sin responsabilidad alguna para el patrono, salvo que hubiere sido incorporado como trabajador permanente, lo cual se presumirá si continuare trabajando por más de quince días después de reintegrado el sustituido."

c-) LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A PRUEBA

En relación a esta figura jurídica el art. 28 del C. de T. nos dice lo siguiente: " en los contratos individuales de trabajo, podrá estipularse que a los primeros treinta días serán de prueba. Dentro de éste término cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causas.

Vencidos los treinta días a que se refiere el inciso anterior, sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, este continuará por tiempo indefinido salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación, en los

casos que la ley lo permita.

Si antes de transcurrido un año, se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor no podrá estipularse período de prueba en el nuevo contrato.

En el caso de los trabajadores antes mencionados el contrato individual de trabajo, sin responsabilidad para el patrono, al presentarse las situaciones siguientes:

SITUACION DE LOS TRABAJADORES A PLAZO:

En este tipo de contratos, el patrono puede dar por terminado el respectivo contrato individual de trabajo, que lo une al trabajador, sin responsabilidad alguna de su parte, al vencimiento del plazo o a la terminación de la obra por la cual se contrató.

SITUACION DE LOS TRABAJADORES INTERINOS

Esta clase de trabajadores adquieren todos los derechos de los trabajadores permanentes excepto el de inamovilidad en el cargo, lo cual indica que al retornar al trabajo el trabajador sustituido, termina incoyenti el contrato individual de trabajo sin responsabilidad patronal, siempre y cuando no hubiere sido incorporado como trabajador permanente lo cual se presumirá si continua laborando más de quince días de reintegrado a su trabajo al sustituirlo.

SITUACION DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A PRUEBA.

En este tipo de contrato la relación laboral, también termina su responsabilidad para el patrono, siempre y cuando de por terminada la relación de trabajo, dentro del período que se hubiere estipulado en forma escrita y el cual no puede exceder de treinta días. Ya que si vence dicho período en ninguna de las partes se da por terminada la relación de trabajo, el contrato continuará por tiempo indefinido a menos que se haya plazo para su duración, teniendo tal

estipulación validez unicamente en los casos señalados en los artos. 25 y 26 del C. de T.

Después de haber analizado la situación en que se encuentran los trabajadores contratados a plazo en forma interina o a prueba que como vimos carecen del derecho de inamob'ilidad en el cargo, pasaremos ahora a estudiar y a comentar la forma en que se encuentra contemplada la estabilidad en el cargo o por propiedad del empleo en nuestro derecho impositivo.

Estabilidad Relativa

En el capítulo "Trabajo y Seguridad Social", de nuestra Constitución Política encontramos la disposición legal que da base para sostener que en nuestro ordenamiento jurídico rige el principio de la estabilidad relativa en el empleo; me refiero al art. 182 número llo, que literalmente dice: " el trabajo estará regulado por un Código de trabajo que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo, y estará fundado en principios generales que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, y especialmente las siguientes: " llo. El patrono que despide a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley".

El principio constitucional transcrito está regulado en nuestro Código de Trabajo y es así como el art. 55 nos dice: " El contrato de trabajo termina por despido de hecho, salvo los casos que resulten exceptuados por éste Código". Siendo tales casos los relativos a las mujeres embarazadas, a los directivos sindicales y cuando los contratos se encuentran suspendidos, situaciones que analizaré con mayor amplitud, más adelante; y el despido de hecho puede ser sin causa legal, producirá indudablemente responsabilidad para el patrono. Por lo que podemos afirmar que nuestro Código admite la termina-

ción de contrato de trabajo, por la voluntad unilateral del patrono, ya sea mediante el despido de hecho, invocando como medio de defensa en caso de ser demandado por el trabajador, cualquiera de las causas para la terminación del contrato individual de trabajo, contemplada en el art. 50 del C. de T., o mediante un despido de derecho que tendrá que promover contra el trabajador infractor invocando para ello -- cualquiera de las causales ya referidas, diferenciando un trámite de otro en que el primer caso, o sea cuando el trabajador es despedido de hecho, tal despido produce como resultado, la terminación de la relación laboral que lo une al trabajador, y además como es éste el autor, es quien tiene que probar, los extremos de su acción, en cambio en el segundo caso, o sea cuando es el patrono quien reclama la terminación del contrato individual de trabajo, por alguna causal, que no le acarree responsabilidad, es éste quien tiene que probar los extremos de la demanda y la relación de trabajo no se rompe sino que hasta el juez de trabajo, dicte la correspondiente sentencia declarando por terminada la relación sin responsabilidad patronal. En el caso de que el trabajador demande a su ex-patrono reclamandoles la correspondiente indemnización por despido de hecho sin causa legal y otras prestaciones accesorias, salga victorioso en el juicio, el Juez le impone al patrono como sanción el pago de una indemnización en la cuantía y forma que señala el art. 58 y sig. del C. de T.

Existen otras disposiciones que garantizan relativamente el derecho del trabajador al empleo o cargo. Entre ellas tenemos las que se refieren al derecho que tiene el asalariado de volver a su trabajo una vez que cesen las causas de las suspensiones de un contrato de Trabajo, la que garantiza derecho a volver a su trabajo una vez terminado sus vacaciones anuales, etc.

Las disposiciones legales anteriormente citadas, tacitamente está reconociendo el derecho del trabajador, que adquiere sobre su puesto en la empresa desde que nace la relación de trabajo, derecho debe ser res etado por el patrono que en caso de ser violado sin justa causa por él le acarreará la responsabilidad, la cual se trasluce, ya lo dije, en una indemnización o en el pago de salario no devengados por culpa imputable al patrono en base al art. 46 del C. d e T., ya sea que se trate de trabajadores sin o con garantía de inamovilidad.

Estabilidad Absoluta.

Hay dos casos en nuestra legislación en que el despido no surte inmediatamente los efectos deseados y otros en que apesar de la voluntad patronal, no se produce la disolución del vinculo contractual, cayendo en consecuencias dentro de la esfera de situaciones en que los trabajadores gozan de este tipo de estabilidad siendo ellos los siguiente:

- 1-) El fuero sindical
- 2-) El fuero de maternidad obrera, y
- 3-) Cuando estando suspendidas las labores se hayara el trabajador gozando de prestaciones a cargo del patrono.

1.- EL FUERO SINDICAL.

El art. 191 de la Constitución Política establece el principio de la libertad de asociación para la clase asalariada cuando esta persigue a defensa de su interes; permitiendole la asociación y sindicatos, permitiendole además el derecho que estas agrupaciones tienen al ser protegidas en el ejercicio de sus funciones; siendo una forma de protección de tales asociaciones, el llamado fuero sindical, o sea, el principio de la inamovilidad de los funcionarios sindicales, el cual está destinado, a evitar que la voluntad patronal, pueda hacer nulato-

Algo el derecho de la sindicalización, burlando a la realización de los derechos que nacen de la clase obrera, por razón de la lucha social. Los patrones, como medida preventiva o represalia suelen desmejorar en sus condiciones de trabajo, o desedir injustamente a los trabajadores que realicen una labor procelitista durante la formación de los sindicatos y a los directores destacados en la lucha sindical. En consecuencia, el fuero sindical, se configura un remedio jurídico de la realidad social destacada.

El art. constitucional citado en su último inciso establece: "Los miembros de las directivas sindicales, deberán ser salvadoreños por nacimiento, y durante su período de elección o mandatos no podrán ser despedidos trasladados o desmejorados en su condición de trabajadores, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente". Tal principio constitucionallo desarrolla nuestro Código de trabajo en su art. 55, inciso primero, el cual dice así: " el contrato de trabajo termina por despido de hecho, salvo los casos que resulten conceptuados por éste Código y por el art. 248 el cual reza así: " Los miembros de las directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados e sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente, durante el período de su elección y mandato y hasta después de haber transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por causa calificada previamente por la autoridad competente; la garantía regulada en el inciso anterior, beneficiará también a los directivos electos durante el tiempo comprendido durante la fecha de su elección hasta el día de toma de posesión de su cargo en que ningún caso, dicho lapso sea mayor de quince días.

Para los efectos del inciso primero, se entiende que el directivo sindical es trasladado, cuando por su disposición patronal se le destina a prestar sus servicios en una localidad o establecimiento distinto a aquellos en que labora.

Así mismo, la garantía regulada en el inciso primero se extiende a los promotores de la constitución de un sindicato, por el término de sesenta días a partir de la fecha en que el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales a solicitud de aquellos, notifique al patrono o patronos, la nómina de los mismos, la cual no excederá de quince personas, el departamento mencionado comunicara, sin pérdida de tiempo, la nómina de promotores al patrono o patronos respectivos.

No se podrá intentar una interior profesión para constituir un sindicato, sino después de transcurridos seis meses de la anterior.

No obstante los dispuestos en el inciso primero del art. anteriormente citado, considero que el patrono no incurrirá en responsabilidad cuando ignore la calidad del patrono despedido, trasladado o desmejorado lo cual se presumirá siempre que el patrono, con posterioridad, reconozca al trabajador todos los derechos que por los motivos expresados y por su calidad les corresponda.

Como vemos pues entra la disposición constitucional y el art. 243 del Código de Trabajo, hay contradicciones e imprecisiones en cuanto a la finalidad, naturaleza y garantía de la duración mencionada, pues mientras el art. 191 de la Constitución Política nos habla de: "Períodos de elección o mandato", el art. 248 del C. de T., se refiere al período de ejercicio de su cargo o mandato, "Conforme a la disposición se podía entender que la inamovilidad empieza a gozarse el directivo sindical desde que es electo y con-

forme a la segunda desde que toma posesión de su cargo y es inscrito como tal en el departamento Nacional del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Al respecto considero que es el art. 246 del C. de T. donde se ha interpretado la verdadera intención que el legislador constitucional o sea, donde se ha sido más preciso y acertado, pues al decirse, "período de elección o mandato". En el art. 191 de la Constitución Política, se ha querido referir a aquel durante el directivo ejerciendo efectivamente el cargo o sea aquel durante el cual ejerce su mandato.

Su más preciso con respecto al art. 246, pues nos habla de "Período de Ejercicio".

El art. 49 del Código de Trabajo reformado nos decía: no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de las mujeres embarazadas ni de los miembros de la directiva de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla, sin que se justifique previamente ante la autoridad competente; algunas de las causales enumeradas en los arts. 43 y 44.

En los casos que se refiere el inciso anterior, el despido de hecho no disolverá la relación de trabajo, observando por lo tanto el trabajador la totalidad de los derechos que le corresponden y en su calidad tal, hasta la terminación del descanso por maternidad o del período de garantía sindical, salvo que antes del vencimiento de esos casos quedará ejecutoriada la sentencia que declare la terminación del contrato.

Como puede verse al art. anteriormente transcrito nos manifestaba que el despido no surge efecto sino hasta la finalización del período de garantía sindical, con lo cual nos da entender, que como

en el caso de la mujer embarazada, el despido del directivo sindical en sus efectos suspendidos, pero que de finalizado el mencionado período surtira los efectos deseados, rompe el vínculo laboral, lo cual como lo hemos visto de acuerdo a lo establecido al art. 191 de la Constitución Política y 248 del C. de T. no es posible.

Otro error que contenía el referido art. 49 del C. de T., -reformado, era en decir que los contratos de trabajo, de los directivos sindicales y mujeres embarazadas, podían darse por terminados si previamente se justificaba ante la autoridad competente algunas de las causales anteriormente mencionadas en los arts. 43 y 44 del C. de T., también reformado. Y ese error consiste en sostener que tenga que justificarse previamente algunas de las causas del art. 43, las cuales como sabemos a producirse se disolvería ipso-jure, no requiriendo juicio previo que declare la existencia de la causal como consecuencia de la terminación del contrato.

Las consecuencias jurídicas para el patrono que despide a un directivo sindical, son las siguientes:

1.-) El reinstalo de ese trabajador en el cargo del cual fue separado.

2.-) El pago de los salarios no devengados por culpa imputable al patrono desde la fecha del despido hasta la fecha de la audiencia conciliatoria, si en la misma no lo reinstala a sus labores; caso contrario hasta el día en que termina su año de garantía sindical.

EL FUTURO DE LA MATERNIDAD OBRERA.

Antiguamente en el art. 49 del Código de Trabajo reformado se establecía, como ya lo vimos al principio de que el contrato de la mujer embarazada no se podía dar por terminado sin que se justi-

producirá la terminación del contrato que la une a su patrono, el despido de hecho o con juicio previo que promueva contra aquella, a menos que la causal no haya dado lugar a tal despido tenga su origen antes del embarazo, no obstante lo cual, sus efectos, tendrán lugar, hasta después del descanso post-natal.

Ahora bien, si una mujer en estado de gravidez y fuera despedida mediante juicio previo individual de trabajo contra el mismo ante la autoridad judicial competente, reclamándole salarios no devengados por culpa imputable al patrono, debido a que como ya vimos el despido no produjo como efecto el terminar con la relación de trabajo, por lo cual no puede reclamar su indemnización, sino la prestación ya mencionada y el de la Ley, se mantiene vigente el contrato y la garantía especial de estabilidad, o sea hasta que dure el descanso pos-natal, tal como lo establece el art. 464 del Código de Trabajo, Una vez terminado el descanso mencionado la trabajadora está obligada a presentarse al centro de Trabajo y si en esta oportunidad es despedida nuevamente, es hasta entonces que tendrá derecho a iniciar la acción de indemnización por despido injusto, pues en tal situación todos los efectos de despido de hecho o con juicio previo,

3.-CUANDO ESTANDO SUSPENDIDOS LAS LABORES SE HALLARE AL TRABAJADOR GOZANDO DE PRESTACIONES A CARGO DEL PATRONO.

Con esto se impone otra limitación al patrono para despedir a un trabajador que se encuentra en la presente situación, el art. 50 del Código de Trabajo reformado nos decía: " En aquellos casos en los que están suspendidas las labores se hallare al trabajador gozando de prestaciones a cargo del patrono no se puede dar por terminada el contrato de trabajo si el patrono no justifica previamente

ante la autoridad competente algunas de las causales presentadas en el art. 43 y 44 y el trabajador continuará en el goce de tales prestaciones durante el término prescrito por este Código, salvo que antes de la expiración de dicho término hubiera recaído sentencia ejecutoriada que declare la terminación, pues en tal caso el patrono quedará liberado de aquellas prestaciones a partir de la fecha en la que quedare ejecutoriada la sentencia."

De la redacción de tal artículo se colige que patrono puede perfectamente dar por terminado el contrato individual de trabajo que lo une a su trabajador, aunque aquel se encuentre suspendido siempre y cuando el patrono justifique ante la autoridad competente alguna causal imputable al trabajador, indicando asimismo que el asalariado continuará en el goce de sus prestaciones, a menos que antes que terminen las mismas, recaiga sentencia ejecutoriada que deslance dicha terminación.

Actualmente esta situación se encuentra regulada en el art. 57 del C. de T. y el cual reza así: "En aquellos casos en que estando suspendido el contrato se hallare el trabajador por razón de la ley gozando de prestaciones el despido de hecho, o el despido con juicio previo, no producirá la terminación de dicho contrato, excepto cuando la causa que lo haya motivado, sea anterior a la de la suspensión, pero aún en este caso, los efectos del despido no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluida esta última".

Como puede verse en la disposición anteriormente transcrita, se establece el hecho de que el despido de hecho o con juicio previo, no produce la terminación del contrato, excepto cuando la causa que lo haya motivado se anterior, pero aún en ese caso, dicho despido producirá sus efectos, hasta después de concluida la suspensión, con lo cual se garantiza un poco más la estabilidad del trabajador en su trabajo y se limita por otra parte el poder del patrono de terminar con la relación de trabajo a su antojo.

DEMOCRACIA

- 1.- MARIO DE LA CUEVA El Nuevo Derecho del
pags. 219 a 222, Edit
rrúa, S.A., México; 19...

- 2.- LUIS ALCALA ZAMORA Y CASTILLO Y
GUILHERMO CABANELLAS DE TORRES..... Tratado de Política Económica
Y Social, Vol III, Pag. 78 y
79, Edit. Heliasa, S.R.L.,
Buenos Aires Argentina.

- 3.- IDENTICO Obra citada, pag. 79.

IV.- CRITICAS Y VENTAJAS A LA ESTABILIDAD.

CRITICAS:

A este respecto los tratadistas Luis Alcalá Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres, nos dicen lo siguiente: " La estabilidad absoluta en el empleo no es aconsejable si se tiene en cuenta, - principalmente, las situaciones concretas y prácticas que pueden plantearse. Todo despido, para ser justificado, a de obedecer a una de las causas expresamente establecidas en la ley, además, y esto es mucho más importante la comisión de la falta debe ser imputable al trabajador y probada en juicio, en caso de litigio, prueba que incumbe al patrono por el principio: reus in exceptionibus reputatibus, circunstancia que coloca con frecuencia, al patrono en la imposibilidad de probar la causa del despido, y con ello la justicia que le asiste a disolver el vínculo contractual por motivo imputable al trabajador. Se trata pues de un problema a prueba no siempre posible; y como, en muchas ocasiones, la falta cometida por el trabajador no puede ser objeto de demostración concluyente un trabajador más por capricho que por interés, mantiene sus prestaciones, con abuso al derecho a la estabilidad absoluta y comprobable quebranto de la productividad y disciplinas generales.

La estabilidad absoluta en el empleo lleva a la restauración de los contratos advitan, y ello por una doble circunstancia: a) Por cuanto la inamovilidad se concede en beneficio del trabajador, que por suparte puede romper en cualquier momento el contrato; b) Por que, en relación al patrono, la inamovilidad termina con el límite de la productividad del trabajador, al entrar a regir instituciones de previsión social.

Crear que, una vez denunciado el contrato de trabajo, es-

te puede continuar como si nunca hubiere sido disuelto constituye un absurdo, por lo tanto, la estabilidad en el empleo puede asegurarse al trabajador indemnizaciones de importe suficiente para permitirle su incorporación dentro de su propia actividad; esto es, el empleo necesario como productor, con el fin de recibir la retribución que le pertenezca. Pero de manera alguna, debe ser motivo de enriquecimiento sin causa para el trabajador; ni tampoco constituir un medio para que los servicios se presten vitaliciamente, al menos en relación con uno de los contratantes; en este caso, el empresario.

Mantener el sistema de indemnizar los despidos arbitrarios y sancionar con ello la potestad de denunciar unilateralmente el contrato de trabajo por parte del patrono, es la consecuencia necesaria de un sistema útil para el empresario, equitativo para el trabajador y conveniente para el equilibrado dinamismo de la economía general".(1)

Desponti, le hace la crítica siguiente a la estabilidad :

" En contra de ella se ha dicho que la garantía de continuidad expresa un verdadero derecho de propiedad al trabajo y trae como consecuencia- en algunas ocasiones- el uso abusivo de este derecho y el estancamiento de individuos encargados para cuyo desempeño no tiene condiciones profesionales, la seguridad en el puesto puede alejar también el propósito de suéración con la falta de un estímulo que le permita su progreso a la empresa, expresa también la desaparición de la economía y del poder discrecional del empleador, que al someterse a la exigencia de la permanencia de un personal, no apto o no necesario, impide la transformación empresarial y su evolución hacia otras actividades más productivas." (2)

En relación a este tema el tratadista Rodolfo A. Napoli, nos dice: " Por mi parte pienso que la estabilidad si bien desde un

punto de vista económico, puede resultar incompatible con el desarrollo pues este exige continuos desplazamientos y cambios en todos los órganos, especialmente en el material humano, desde el punto de la justicia social, no puede prescindir de ella, toda vez que el fin último de aquel se propone no sea otro que el de lograr la seguridad y el bienestar de cada individuo." (3)

COMENTARIOS A DICHAS CRITICAS,

Estoy en total desacuerdo con el criterio de los tratadistas Luis Alcalá Zamora Y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres, por las razones siguientes:

- 1.-) Sólo crítica a la estabilidad absoluta y no a la relativa.
- 2.-) Por manifestarnos que todo debido por ser justificado a que se base en una de las causas establecidas en la ley, con lo cual nos da la impresión de ser de la opinión de que no debería obedecer a causas previamente establecidas en la misma.
- 3.-) Por manifestarnos de que la falta debe ser imputable al trabajador y probarla en juicios para el patrono, como que si la carga de la prueba no tendría que recaer sobre el autor, lo cual ocurre también con el trabajador cuando es él quien demanda al patrono.
- 4.-) Por considerar que este tipo de estabilidad trae como consecuencia un quebranto a la productividad, lo cual no lo consideraría así pues por el contrario, la seguridad en el empleo hace que el trabajador labore más tranquilo y rinda más.

También estoy en desacuerdo con Desponyín pues considero que la estabilidad en el empleo no trae consigo el estancamiento de individuos en el cargo por cuyo desempeño no tiene condiciones profesionales ya que si no las tuviera no se le hubiera dado tal cargo y además porque en cuanto más tiempo labora y hace un

y mantienen a su familia; contribuye a la tranquilidad general al permitir la permanencia de la normalidad de las relaciones laborales y hace esperar lógicamente una mayor producción, lo que representa en principio un indudable beneficio para todos y, por último, hace presumir que se contribuye a la especialización temporal del trabajador y a su mejor capacitación para un cargo." (5)

En consecuencia pues, la gran importancia en el empleo como sostiene Menéndez Pidal: " Un mayor perfeccionamiento de la Producción, benefician y protegen al trabajador y a su familia así como a las empresas, al dotarlas de un personal especializado en su función." (6)

Después de haber transcrito las valiosas opiniones de eminentes tratadistas, sobre las desventajas y ventajas que conyeva la estabilidad en el empleo, expondré mi opinión personal que sobre tan importante tema poseo. Antes de plasmar en este trabajo mi criterio, debemos recordar el concepto que sobre el derecho individual de trabajo nos proporciona el insigne tratadista Don Mario de la Cueva y el cual dice así: " El derecho individual del trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases que deben regular las basesaciones individuales de servicio, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel de vida decoroso." (7)

De la anterior definición desprende que el fin último o supremo del derecho del derecho del trabajo, es asegurar a todos los trabajadores, sin distinción de razas, credos políticos, religión, nacionalidad, etc., la vida, la salud y un nivel de vida decoroso. Para lograr tal objetivo el derecho del trabajador debe valerse de la estabilidad en el empleo. Pues ya es sabido que esta limi-

ta la autonomía del patrono, para poder disolver el vínculo laboral y excluye la posibilidad de que despida a un trabajador sin justa causa, es decir, sin que aquel haya incurrido en una de las causas que produzcan como efecto la terminación del contrato individual de trabajo, sin responsabilidad patronal, tipificadas en el art. 50 del C. de T.

Es por ello que podemos afirmar de que la estabilidad constituye una garantía para el trabajador, de que permanecerá en su trabajo durante su vida laboral, pudiendo ser despedido únicamente, como lo dije anteriormente, por alguna causa prevista en la ley.

Sin embargo este principio no ha sido incorporado en su grado absoluto en la totalidad de legislaciones sino que existe reconocido en mayor o menor grado en cada una de ellas, admitiéndose en la mayoría incluyendo la nuestra el derecho a dar por terminada la relación de trabajo en contratos de duración indefinida por ciertas causas específicamente determinadas.

Hechas las anteriores acotaciones sobre el tema, dire simplemente que considero de que la estabilidad absoluta no deja de ser un tanto perjudicial, por lo tanto estoy a favor de la relativa con las consideraciones que haré en el capítulo siguiente.

- 1.-) Luis Alcala Zamora Y castillo y
Guillermo Cabanellas de Torres Tratado de Política Laboral
y Social, Tomo 3, pag. 86,
Editorial Heliastra SRL,
Buenos Aires, Argentina.
- 2.-) Luis A. Despontin Contrato de Trabajo y Regla-
mentaciones profesionales,
Pag. 122; 1960, Córdoba, Ar-
gentina.
- 3.-) Rodolfo A. Napolitano Derecho del Trabajo, y De
la Seguridad Social, Pag.
120, Editorial La Rey, Bue-
nos Aires, Argentina.
- 4.-) Luis Alcala Zamora Y Castillo y
Guillermo Cabanelas de Torres Obra citada, pag. 90.
- 5.-) Luis A Despontin..... Obra citada, pag. 122 y
sig.
- 6.-) Menéndez Pidal, citado por
Guillermo Cabanellas Derecho del Trabajo, pag.
155,
- 7.-) Mario de la Cueva..... El Nuevo Derecho Mexicano
del Trabajo, pag. 436.

V.- CONCLUSIONES

Después de haber desarrollado en una forma somera el presente punto de tesis; sacaré las conclusiones del mismo y haré algunas recomendaciones sobre las reformas que deberían ser establecidas en el Código de Trabajo, Con el fin de garantizar en una forma adecuada, la estabilidad del trabajador en su trabajo.

Como hemos visto en el desarrollo del presente trabajo, en el capítulo " Trabajo y Seguridad Social", de nuestra Constitución Política encontramos la disposición legal que nos proporciona la presente para sostener que nuestro derecho positivo rige el principio de la estabilidad absoluta y es así como el art. 182 número 110. de dicha Carta Magna, nos dice: " El trabajo estará regulado por un Código de Trabajo que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo, y estará fundado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y especialmente en los siguientes: ; 110. " El patrono que despida a un trabajador estará obligado conforme a la ley a indemnizarlo". Dicho principio constitucional lo desarrolla el art. 55 del C . de T. que nos dice: " El contrato de trabajo termina por despido de hecho salvo los casos que resulten exceptuados por éste Código etc.", que son como ya vimos: el caso de la mujer embarazada el del directivo sindical y el del contrato susoendido- si tal despido de hecho fuera justificado por el patrono sin causa justificada le acarrea dificultad y en tal caso tendría que pagarle al trabajador una indemnización o cuantía que señala el art. 58 y sig. del C. de T.; pero si tal despido lo fundamenta y algunas de las causales de terminación de contrato imputados al trabajador señaladas en el

al patrono a pasar al trabajador una indemnización e la cuantía y por la forma que establecen los arts. 58 y 59, segun el caso."

Como puede verse pues de la lectura del art. anteriormente transcrito solo en ciertas situaciones contempladas en el art. 53 del C. de T. puede el trabajador abandonar su trabajo y promover el respectivo juicio, pero no puede abandonar sus labores cuando se den las otras causales contempladas en dicho artículo cincuenta y tres en cuyo caso, la ley lo obliga a continuar desarrollando sus labores y promover si lo desea el juicio de terminación del contrato por causa imputable al patrono lo cual considero injusto y has ta contrario a los principios que forman la relación laboral los cuales buscan entre otras cosas, la buena armonía que debe existir entre el patrono y el trabajador y obliga a este a continuar laborando, para aquel resulta hasta inhumano.

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

- 1.-) Mario de la Cueva El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
- 2.-) Luis Alcala Zamora y
Castillo y Guillermo
Cabanellas de Torres..... Tratado de Política Laboral y Social
- 3.-) Luis A. Despontin Contrato de Trabajo y Reglamentaciones profesionales.
- 4.-) Rodolfo A. Napoli Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- 5.-) Menéndez Pidal Derecho del Trabajo.
- 6.-) Ernesto Krotoschin Tratado Práctico de Derecho
- 7.-) Mario Deveali Derecho del Trabajo
- 8.-) Ludovico Barassi Derecho del Trabajo
- 9.-) Juan D. Posso Derecho del Trabajo
- 10.-) Luis A. Shirley La Terminación del Contrato Individual de Trabajo
- 11.-) Mortatti y Pugliatti Derecho del Trabajo
- 12.-) Francisco de Ferrari Tratado sobre Derecho Laboral
- 13.-) Nestor De Bueen Derecho del Trabajo
- 14.-) Trueb-Urbina Nuevo Derecho del Trabajo
- 15.-) Ernesto Krotoschin Manual de Derecho del Trabajo
- 16.-) Rafael Caldera Derecho del Trabajo
- 17.-) Recopilación de Leyes y Seguri-
dad Social.
- 18.-) Código de Trabajo
- 19.-) Constitución Política.