

T  
344.01891  
L864s  
1966  
F.J.Y.C.S.  
EJ:2

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

# SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

## TESIS

PRESENTADA POR



# ROBERTO LOPEZ MUNGUIA

PARA OPTAR AL TITULO DE

DOCTOR EN JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



SAN SALVADOR

— SEPTIEMBRE DE 1966

— EL SALVADOR, C. A.

3780-12-154  
UES-V-D  
0804-5  
19114

3-11-114  
19114

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

UES BIBLIOTECA CENTRAL



INVENTARIO: 10121876

Rector:

Doctor Fabio Castillo Figueroa

Secretario General:

Doctor Mario Flores Macall

Fiscal:

Doctor José María Mendez

X X X X X

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Decano:

Doctor Roberto Lara Velado

Secretario:

Doctor Manuel Atilio Hasbún

X X X X X

JURADOS QUE PRACTICARON LOS EXAMENES GENERALES

Materias Procesales y Leyes Administrativas

Presidente: Doctor Roberto Emilio Cuellar Milla  
Primer Vocal: Doctor Jorge Alberto Huete  
Segundo Vocal: Dr. Francisco Bertrand Galindo

Materias Civiles, Penales y Mercantiles

Presidente: Doctor Jorge Alberto Barriere  
Primer Vocal: Doctor Rodrigo Raymundo Pineda  
Segundo Vocal: Doctor Manuel Antonio Ramírez

Ciencias Sociales, Constitución y Legislación Laboral

Presidente: Doctor Reynaldo Galindo Pohl  
Primer Vocal: Doctor José Napoleón Rodríguez Ruiz  
Segundo Vocal: Doctor Marcos Gabriel Villacorta

Asesor de Tesis:

Doctor Marcos Gabriel Villacorta

Tribunal Examinador de Tesis:

Presidente: Doctor Francisco Bertrand Galindo  
Primer Vocal: Doctor Guillermo Manuel Ungo  
Segundo Vocal: Doctor René Quiñonez Quezada

ESTA TESIS, LA DEDICO:

A la memoria de mi padre:

Dr. José Felipe Munguía

A mi hermano:

Sr. José Munguía Flores

Con el más profundo respeto y aprecio.

A mi esposa:

Sra. Alicia Araniva de López Munguía

Inseparable y dulce compañera que me ha alentado en todo momento.

A mi hijo:

Roberto Antonio

Una esperanza que llena de felicidad mi hogar.

A la memoria de mi cuñada:

Sra. Graciela Araujo de Munguía Flores

A mi madre y abuela:

Sra. María Victoria López y Sra. Antonia López

Al Dr. Pedro Noubleau

Al Dr. Jorge Hernández Colocho

Br. Lothar Max Burgos

## P R E F A C I O

Cuando yo tenía reunido como en un lecho de Procusto todo el material bibliográfico e incluso formado el esquema de esta tesis doctoral, tuve conocimiento que el Doctor José Gabriel Laínez había escrito también su tesis doctoral comentando la Suspensión del Contrato de Trabajo, en la Legislación Salvadoreña. Ello no dejó de desanimarme, pero afortunadamente comparando ambos formatos y estimando que en el Código de Trabajo vigente, existen ciertas variaciones con relación a las Leyes de Trabajo que precedieron a aquél, persistí en mi propósito. Por otra parte, Valera había expresado en cierta oportunidad, que no siempre se escribe algo nuevo.

He accentuado particular atención sobre el título último, o sea el que contiene el estudio de la Suspensión en la Legislación Salvadoreña, porque al compararla con otras legislaciones he considerado que la nuestra es más avanzada. No quiero decir que haya descuidado los otros títulos, pues he sentado conclusiones propias; pero por tratarse de la parte doctrinal, los expositores de Derecho del Trabajo se han ocupado de ello.

El estudio de las causales de suspensión contenidas en el Código, se ha verificado ateniéndose únicamente al punto de vista sustantivo - sin tocar la parte procesal que puede ser objeto de otra tesis - en forma escueta, sencilla, centrando nuestra atención exclusivamente sobre la materia, prescindiendo de repetir conceptos harto conocidos, omitiendo señalar lo que ya ha sido tratado, a menos con el objeto de adhesión o crítica, circunscribiéndonos a lo que nuestra modesta capacidad ha creído que puede revestir algún interés,

desestimando por consiguiente lo que no atañe al objeto propuesto. Dejo a la inquietud de los estudiosos ahondar ciertos problemas que mi mediana aptitud no haya podido tratar con la profundidad que se apetece, y que ha hecho inútil mi esfuerzo.

INDICEPágina No.TITULO PRIMERO

<u>Suspensión del Contrato de Trabajo</u>	1
a) Concepto de Suspensión	1
b) Institución especial del Derecho del Trabajo	1
c) Suspensión de la obligación del trabajador de prestar sus servicios	3
d) Suspensión de la obligación del patrono de pagar el salario	4
e) Subsistencia de los demás derechos y obligaciones del contrato de trabajo	5
f) No afecta la antigüedad del trabajador	5
g) No interrumpe la continuidad	8
h) Definición	10
i) Efectos de la suspensión	13

TITULO SEGUNDO

<u>Diversas clases de suspensión en el Derecho del Trabajo</u>	16
a) Suspensión sin causa	16
b) Suspensión con causa	17
c) Individual	17
d) Colectiva	17
e) De trabajo o de prestación de servicios	18
f) De sueldo o percepción del salario	18
g) De servicios y de salarios	18
h) Por disposición imperativa de la ley	19
i) Por convenio de partes	19
j) Como transacción entre partes	19
k) Suspensión culpable del trabajador	19
l) Suspensión por causa imputable al patrono	19
ll) No prestación de servicios por causas accidentales y de corta duración no imputables al trabajador ni al patrono	20

## II

### Página No.

m) No prestación de servicios por causa del trabajador sin culpabilidad de su parte	20
n) No prestación de servicios por causa no culpable del patrono	20
ñ) No prestación de servicios por cumplimiento de ciertos deberes legales exigidos al trabajador	20
o) No prestación de servicios por cumplimiento de ciertos deberes legales exigidos al patrono	21

### TITULO TERCERO

<u>La Suspensión en la Legislación Salvadoreña</u>	22
a) Antecedentes	22
b) El Código de Trabajo vigente	23
c) Las causales no son taxativas, sino ejemplificativas	23

### CAPITULO I

<u>Mutuo Consentimiento</u>	24
-----------------------------	----

### CAPITULO II

<u>Fuerza mayor o caso fortuito</u>	27
-------------------------------------	----

### CAPITULO III

<u>Muerte, incapacidad legal, física o mental del patrono</u>	32
---	----

### CAPITULO IV

<u>Falta de fondos. Escasas utilidades y reducción de las actividades en la empresa</u>	35
---	----

### CAPITULO V

<u>La huelga y el paro legal</u>	45
----------------------------------	----

### CAPITULO VI

<u>Enfermedad y Accidentes</u>	48
--------------------------------	----

CAPITULO VII

Arresto y Detención Provisional 52

CAPITULO VIII

Maternidad 56

CAPITULO IX

Servicio militar. Cargo Público. Cargo Sindical 60

CAPITULO X

Otra causa justa 64

CAPITULO XI

La Suspensión Prolongada 67

CAPITULO XII

Suspensión Disciplinaria 69

CAPITULO XIII

Vacaciones, Descansos Semanales, Asuetos y Licencias 74

CAPITULO XIV

Forma de Operar la Suspensión 78

BIBLIOGRAFIA

81

## TITULO I

### SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

a) Concepto de Suspensión; b) Institución especial del Derecho del Trabajo; c) Suspensión de la obligación del trabajador de prestar sus servicios; d) Suspensión de la obligación del patrono de pagar el salario; e) Subsistencia de los demás derechos y obligaciones del contrato de trabajo; f) No afecta la antigüedad del trabajador; g) No interrumpe la continuidad; h) Definición; i) Efectos de la suspensión.

) La palabra suspensión proviene del Latín (suspensio-onis) que equivale acción y efecto de suspender o suspenderse; y suspender, proviene a su vez de (suspendere) que significa levantar, colgar o detener una cosa en alto o en el aire. Si por suspender se entiende detener o diferir por algún tiempo una acción u obra, según el Diccionario de la Lengua Española, aplicado a un contrato significa la paralización de los efectos de éste, durante algún tiempo.

) El Derecho Civil en cuanto se refiere a los contratos tiene las instituciones siguientes: resolución, terminación, revocación, renuncia, rescisión, etc., pero no habla de suspensión. Es decir que un contrato de arrendamiento, de comodato o de depósito no podría suspenderse, o sea, dejar un tiempo durante el cual los efectos del contrato permanezcan paralizados. Es en el Derecho del Trabajo únicamente donde encontramos esta institución, la cual consiste - sin perjuicio de definirlo más adelante - en que sus obligaciones principales: prestación de servicios y salario, están suspendidas temporalmente. Mario De La Cueva (1) al referirse a esta institución, dice que la

---

1) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario De La Cueva (Tomo I - Cuarta Edición, Editorial Porrúa S.A. 1959), página 774.

estabilidad de los trabajadores en sus empleos condujo al Derecho Mexicano a la institución de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo, y continúa afirmando que ésta es una aplicación de esa idea de estabilidad, o si se prefiere es una medida que tiene el propósito de fortificar la estabilidad. En efecto, existen en la vida real numerosas circunstancias que impiden a trabajadores y patrono, el cumplimiento normal de sus obligaciones, algunas veces porque no es posible a aquéllos concurrir a la fábrica para la prestación de sus servicios, y otras porque los empresarios no pueden continuar las actividades en sus negociaciones. Estas circunstancias pueden ser temporales o definitivas; si se trata de estas últimas, se produce la terminación de la relación laboral, pero si se trata de las primeras tenía que dársele alguna protección al trabajador, porque el Derecho del Trabajo es un derecho impuesto por las necesidades de la naturaleza humana. No podía dejarse desamparado al trabajador cuando por motivos ajenos a su voluntad se producía una situación en que le era imposible cumplir con la obligación de la prestación del servicio. ¿Que se hacían esos derechos adquiridos por el obrero durante el tiempo que antes de presentarse esa situación había adquirido por virtud de la prestación de servicios? No era lógico que tales derechos se extinguieran, ni mucho menos que no pudieran ejercitarse por virtud de que en esos momentos no se estuvieran desempeñando las labores. Tampoco era lógico que al iniciarse nuevamente se dijera, o mejor dicho, se considerara que nacían hasta esa fecha. Era pues necesario acercarse a la realidad, el Derecho Civil es el derecho que versa sobre el patrimonio, en cambio en el Derecho del Trabajo es la fuerza de trabajo, la energía que sale del cuerpo y no vuelve más la que está en juego, por eso es que ha sido imprescindible crear la institución de la suspensión del

contrato de trabajo, que tiene por objeto conservar el vínculo contractual cuando situaciones imprevistas imposibilitan el cumplimiento del mismo.

) Sin entrar a considerar sobre si es la relación de trabajo o el contrato el que genera obligaciones, lo cierto es que aquélla principia con la prestación del servicio, esto es, en el momento en que el trabajador comienza a desarrollar su energía de trabajo. Siendo ésta el objeto primordial, la primera obligación del trabajador ha de consistir en desarrollar o poner al servicio del patrono la cantidad de energía de trabajo que se hubiera convenido; y podría parecer que esta obligación no es unilateral, sino que se le atribuye un carácter en cierto sentido bilateral, extendiendo al patrono la obligación de colaborar haciendo posible la prestación del trabajo y no impidiéndolo. Pero la verdad es que la regla que hace de la prestación una obligación para el deudor y no para el acreedor es clarísima en el derecho común y debe admitirse en el sistema jurídico del trabajo. A esta regla no se le reconoce más límite que el interés eventual que el deudor pueda tener en la ejecución en forma específica de la prestación. Así pues, es principio unánimemente señalado por la doctrina que el trabajador se obliga a poner a disposición del patrono su energía de trabajo y faltaría al cumplimiento de esta obligación si en el desempeño del servicio se hiciera substituir por otra persona. Consecuencia de lo dicho es que la substitución del trabajador o la utilización de un auxiliar sólo sea posible mediante un acuerdo con el patrono, y por lo menos cuando la costumbre o el uso lo autoricen, y cuando esto ocurra tanto uno como otro quedan ligados al patrono. La obligación consiste en desempeñar el trabajo en el lugar, tiempo y condiciones convenidas, por lo que el trabajador tiene que estar a disposición del patrono, porque el cumplimiento de dicha obligación no depende exclusivamente de él.

) La obligación fundamental del patrono consiste en pagar el salario, ya que es la contraprestación por la energía de trabajo recibida, puesto que en el contrato de trabajo, hay un contrato bilateral y a título oneroso dada la fundamental equivalencia entre el contenido de las dos prestaciones opuestas. Aunque el patrono no proporcione el trabajo al trabajador tiene la obligación de pagar el salario. Así como la obligación del trabajador es prestar su servicio, aunque no pueda constreñírsele para su cumplimiento por la naturaleza misma de la obligación, así también el patrono tiene la obligación de pagar el salario y en caso que el trabajador no se presente a desempeñarlo puede dar por terminado el contrato por abandono o inasistencia, según el caso.

Una vez que hemos llegado a este punto es necesario afirmar que estas dos obligaciones - prestar el servicio y pagar el salario - son los elementos esenciales del contrato de trabajo, que juntamente con la subordinación, dirección o dependencia (como quiera llamársele) lo distinguen de cualquiera otro que le imprimen una fisonomía específica frente a los demás tipos contractuales. Ambas representan el contrato de trabajo en acción y constituyen el eje alrededor del cual giran los demás derechos y deberes de los dos contratantes. La doctrina ha estimado que la verdadera suspensión consiste precisamente en que estas dos obligaciones se suspenden. Cabanellas (1) afirma que, "no puede considerarse que hay suspensión del contrato, pero sí de servicio cuando el patrono abona los salarios convenidos bien voluntariamente,

---

(1) Tratado de Derecho Laboral, Guillermo Cabanellas (Tomo II - Ediciones "El Gráfico" Impresores, Buenos Aires, Argentina, 1949) Páginas 614 y 615.

ien por imposición legal"; más adelante expresa "que la norma general sufre in embargo modificaciones, pues a veces algunos de los efectos del contrato stán suspendidos y subsiste la obligación del empresario de abonar el salario al trabajador, pero en supuestos tales el deber patronal de pagar una retri- ución a su empleado u obrero, sin la recíproca prestación de servicios por parte de los obligados no resulta consecuencia o derivación más que de un derecho adquirido por el trabajador o establecido por el legislador como imposición."

d) El término suspensión quizás no sea muy feliz, porque nos asalta la idea de que hay un cierto tiempo durante el cual aún el vínculo contractual permanece detenido para reanudarse después, cosa que no sucede. Es únicamente la prestación del servicio y el pago del salario el que se paralizan, el vínculo contractual con todos los demás derechos y obligaciones permanece. Así dice Caldera (1), "como el contrato continúa rigiendo, algunos prefieren hablar de suspensión de los efectos del contrato de trabajo y aplicando el concepto de la relación como situación de hecho que determina la antigüedad y los otros efectos derivados de la prestación de servicios de una persona bajo la dependencia de otra, quizás sea más propio hablar de la suspensión de la relación de trabajo." He aquí lo maravilloso, o mejor dicho, lo justo de la institución; estos derechos y obligaciones pueden ejercitarse de tal manera que estando suspendido el contrato pueden demandarse las prestaciones por maternidad, enfermedad, aguinaldo, muerte, etc.

e) Abusando de la repetición, séame permitido decir que la doctrina y legislación de los diferentes países reconocen la vigencia de los derechos y

---

(1) Derecho del Trabajo, Rafael Caldera (Tomo I - Editorial "El Ateneo" Buenos Aires, Argentina, Segunda Edición, 1960) Página 319.

obligaciones durante el tiempo que dura la suspensión, a excepción de los anteriormente mencionados, y para mayor abundamiento han consignado expresamente que no afecta el derecho de antigüedad y que no interrumpe la continuidad.

Deveali (1) dice: "La antigüedad en el servicio empieza a correr desde la iniciación del trabajo en la empresa. Trátase de una circunstancia de hecho, que se funda sobre el hecho del servicio y por lo tanto prescinde de la fecha del contrato que eventualmente haya sido estipulado con anterioridad a la iniciación del servicio." Está prohibido a las partes reducir convencionalmente la antigüedad, ya que sobre ella se miden algunos derechos inderogables. Contrariamente, ninguna prohibición parece existir en el caso en que las partes por medio de un contrato establezcan una antigüedad mayor a la efectiva. Deveali (2), quien parece ser uno de los mejores tratadistas sobre este tema, manifiesta que esta situación ocurre a menudo en el empleo privado, cuando un empleador a fin de inducir a un empleado que tiene notable antigüedad en otra empresa se obliga a dejar la misma, para que ingrese en la suya, reconociéndole dicha antigüedad. Y es que en verdad, algunos de los derechos que otorgan las leyes laborales están relacionados en cuanto a su existencia, o a su cantidad, al tiempo durante el cual el trabajador ha prestado sus servicios en el empresa. Así en nuestra legislación la indemnización por despido, las prestaciones por enfermedad, el aguinaldo, etc., están proporcionados a la antigüedad.

Caldera (3) afirma: "Que es necesario destacar la importancia de este

- 
- (1) La Antigüedad en el Empleo, tomado de la obra "Lineamientos del Derecho del Trabajo," Mario L. Deveali (Revista de Trabajo No. 34, año 1958. Publicación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, República de El Salvador) Página 126.
  - (2) Página 126, obra citada.
  - (3) Página 323, obra, tomo y edición ya citada.

concepto, pues a veces la jurisprudencia incurre en apreciaciones inexactas por no tomarlo en cuenta suficientemente y preocuparse equivocadamente por el aspecto a veces sutil de la duración del contrato", y continúa después diciendo "que en Venezuela desde 1937 no se tiene en cuenta la relación contractual entre el patrono y el trabajador, sino el hecho de la duración efectiva de los servicios prestados por el trabajador a la empresa, y que por tanto sólo se interrumpirá la antigüedad si rompe la continuidad material y la jurídica: si rota ésta subsiste aquélla, se opera substitución de patronos o renovación del vínculo; si rota aquélla subsiste ésta, hay suspensión pero no interrupción de la relación de trabajo."

En la doctrina se ha hecho de la antigüedad un elemento de la categoría. Barassi (1) estima "que es un elemento que se refleja sobre la situación jurídica del trabajador y, en particular, sobre sus derechos (piénsese en los saltos progresivos en el aumento de la retribución, donde son admitidos, y en la indemnización de antigüedad sobre todo). Pero en sentido verdadero y técnico no es un elemento de la categoría que se limita a referirse a la naturaleza de las tareas confiadas al trabajador." Referida a la categoría, la antigüedad sólo corre desde el día de la asignación a la clase o al grado correspondiente de la categoría. Normalmente coincide la antigüedad de servicio con la de categoría por cuanto el trabajador conserva su categoría originaria. Aunque no siempre es así y dicha coincidencia es debatida sobre todo, por ejemplo, cuando se pasa de la categoría general de obrero a la

---

(1) Tratado de Derecho del Trabajo, Ludovico Barassi (Versión Castellana del Dr. Miguel Sussini h., Tomo II - Editorial Alfa, Buenos Aires, Argentina, 1953) Páginas 216 y 217.

general de empleado. Se comprende que en este caso lo lógico es que se debe tener en cuenta el servicio prestado como obrero.

Así como se considera justo reconocer mayores derechos al capataz con respecto al peón, así también se considera justo atribuir mayores derechos al trabajador que ha prestado sus servicios en la empresa con respecto al recién ingresado puesto que se presume que está en condiciones de desempeñar las tareas con mayor habilidad y rendimiento.

Si la antigüedad es un derecho que se ha adquirido con el transcurso del tiempo de servicios, es lógico que la suspensión no la afecte, es decir que no la altere. La ley ha querido proteger al trabajador en cuanto que la antigüedad no disminuya, que permanezca incólume, máxime que se trata de circunstancias independientes de la voluntad del trabajador.

g) El contrato de trabajo sin fijación de plazo lleva en sí la posibilidad de una prosecución indeterminada de la relación jurídica hasta que ambas o unade las partes ponga fin a dicha relación jurídica, atribuyendo a la relación el carácter de continuidad. Barassi (1) expresa que "continuidad no quiere decir que deba haber una absoluta continuidad material en la prestación del trabajo, es decir que éste no tenga absolutamente ninguna interrupción, y añade que eso sería materialmente imposible porque interrupciones siempre las hay por necesidad de las cosas; podrán ser por períodos más largos que la noche o los períodos de reposo cuando estuvieren en la naturaleza de la prestación: ello cuando la reanudación del trabajo tenga lugar sobre la base de la misma relación jurídica." De lo expuesto se deduce que puede haber continuidad, aunque el trabajo fuere discontinuo. El concepto jurídico de la

---

(1) Página 209, obra, tomo y edición ya citadas.

continuidad atribuye a la relación jurídica la posibilidad de duración indefinida, es decir que atribuye al trabajador el carácter de elemento duradero de la empresa y la antigüedad es el resultado de ella y, en el fondo, su expresión, puesto que es la duración del servicio prestado ininterrumpidamente en una empresa determinada. De tal manera que la continuidad es la substancia de la antigüedad y la importancia de ésta se vincula al mayor o menor grado de la continuidad de la relación de un trabajador con una empresa.

Durante el tiempo de la suspensión, la prestación del servicio está interrumpida materialmente, sin embargo como no existe voluntad de las partes de que la prosecución de las tareas finalice, la continuidad existe, es decir que jurídicamente no se ha interrumpido. Nuestro Código de Trabajo formula este precepto en el artículo 159 que dice así: "Se entenderá que la continuidad del trabajo no se interrumpe en aquellos casos en que se suspende el contrato de trabajo; pero los días que durare la suspensión no se computarán como días trabajados para los efectos del artículo anterior."

No obstante hay ciertos derechos cuya existencia dependen de la prestación efectiva del servicio. Algunos se otorgan en virtud de que constituyen una necesidad fisiológica como en el caso de las vacaciones y el descanso semanal. A tales derechos no puede aplicárseles el principio de la continuidad del servicio, ya que efectivamente durante el tiempo de la suspensión existe interrupción material. Es por esta razón que el tiempo que dura la interrupción no puede ayudarles al nacimiento de estos derechos pues para ello es necesario un determinado número de días trabajados efectivamente durante un período dado. Nuestra legislación, por ejemplo, requiere un mínimo de doscientos días trabajados en el año para tener derecho a vacaciones y los días

que dura la suspensión expresamente dice que no se computarán como días trabajados.

h) Deliberadamente hemos aplazado dar una definición o un concepto de la suspensión del contrato de trabajo por razón metodológica. Nos hemos concretado únicamente a señalar las características de ella, a fin de que nos fuese más fácil con los elementos que anteriormente expusimos obtener el verdadero concepto, ya que las legislaciones de los diferentes países no la definen y presentan algunas diferencias cuando señalan los casos en que hay suspensión.

La Ley Federal del Trabajo (México) y el Código de Trabajo de la República de Costa Rica, no la definen. El artículo 116 de la Ley primeramente mencionada únicamente se limita a citar las causales de suspensión temporal de los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón; y el artículo 73 del Código relacionado dice que la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos. Esta disposición es igual a la que contempla el artículo 111 del Código de Trabajo de la República de Nicaragua. El Código de Trabajo de Honduras en el artículo 99 contiene un precepto similar aunque un poco más explícito, pues manifiesta: "La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos, en cuanto al reintegro al trabajo y continuidad del contrato."

El artículo 65 del Código de Trabajo de la República de Guatemala dice así: "Suspensión de los contratos de trabajo es el fenómeno jurídico mediante cuyo acaecimiento una o las dos partes que forman la relación de trabajo deja o dejan de cumplir durante un tiempo, parcial o totalmente, algunas de sus

respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y deberes que emanen de los mismos." Según esta definición la suspensión ocurre aún cuando una de las dos partes no cumpla alguna de sus obligaciones, es decir que habría suspensión en todos los casos que haya interrupción de labores aunque el patrono pague el salario, lo cual lo confirma el artículo 66 del mismo Código.

Nuestro Código de Trabajo da - hasta cierto punto - un concepto de suspensión dejando claramente consignado que lo suspendido es la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario, sin perjuicio de los demás derechos y obligaciones que emanen del contrato.

Entre los tratadistas consultados, únicamente Mario De La Cueva (1) la define de la siguiente manera: "La institución, suspensión de las relaciones individuales de trabajo es el conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y los efectos que se producen." Después la aclara expresando que la institución tiene por objeto relevar temporalmente a los trabajadores y patronos del cumplimiento de sus obligaciones. Los obreros no prestarán sus servicios y los patronos no pagarán los salarios. Los demás tratadistas dejan claramente expuesto que durante la suspensión no existen las dos obligaciones a que se refiere también De La Cueva.

Yo propongo como definición la siguiente: Suspensión del contrato de trabajo es el fenómeno jurídico en virtud del cual temporalmente y por causas

---

(1) Página 773, obra, tomo y edición ya citadas.

especialmente determinadas se suspenden la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del patrono de pagar el salario, subsistiendo los demás derechos y obligaciones provenientes del contrato.

Analizando la definición anterior, encontramos que la suspensión es el fenómeno jurídico, con lo cual se ha querido distinguir de cualquier otro fenómeno. "En virtud del cual temporalmente y por causas especialmente determinadas" sigue la definición. Con decir temporalmente queremos manifestar que es por un período de tiempo que se suspenden la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del patrono de pagar el salario, o sea que no es definitivo, es un lapso. Por causas especialmente determinadas se quiere significar que el motivo, la razón por la cual se suspenden las obligaciones ya dichas deben estar especialmente expresadas, taxativamente enumeradas, con el objeto de evitar abusos. Aunque considero que no es necesario que se llegue al extremo de detallarla, pues se puede hacer uso de la analogía, pero siempre que se deje sin lugar a dudas consignado el principio que lo motiva, pues no serán cualesquiera circunstancias las que produzcan el efecto de suspensión del contrato de trabajo, sino tan solo unas determinadas. Es indispensable que la causa lleve inherente la cualidad de ser temporal porque de lo contrario ocurriría la terminación. "Se suspenden la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del patrono de pagar el salario," continúa la definición. De propósito he empleado el término suspenden, ya que pudiera decirse que hay redundancia y que rompe las reglas que la lógica prescribe; sin embargo, si hubiera usado otros vocablos como "cesan", "estancan", pudieran suscitarse dudas, mientras que así el mismo término nos ayuda a formarnos el concepto cabal de la institución. También creo que en la forma en que se

encuentra redactada se deja claramente consignado que las dos obligaciones - prestar el servicio y pagar el salario - son las que se deben paralizar, que no basta una de ellas, es necesario ambas. Termina la definición diciendo "subsistiendo los demás derechos y obligaciones provenientes del contrato." Esta última parte no ofrece mayor comentario por su claridad, ya que por sí sola nos da a entender que los demás derechos y obligaciones quedan vigentes. No menciono el derecho de reintegro del trabajador, porque estimo que es característica propia de la suspensión, ya que se sobreentiende que al desaparecer las causas que impiden el cumplimiento de las dos obligaciones fundamentales, se manifiesta el citado derecho.

i) El Dr. José Gabriel Laínez en su tesis doctoral "Análisis de la Suspensión del Contrato de Trabajo en la Legislación Salvadoreña" (1), expone al igual que la mayoría de comentaristas, que son efectos de la suspensión: a) la obligación del patrono de reintegrar al trabajador cuando hayan cesado las causas que motivaron la suspensión; b) que deja en vigor todos los derechos y obligaciones; y, c) que la suspensión debe ser por tiempo determinado. Con el respeto que me merece el Dr. Laínez, considero que ninguno de los mencionados son efectos de la suspensión y no obstante que De La Cueva (2) afirma que el efecto final de la institución consiste en el deber del empresario de utilizar los trabajadores, tan pronto desaparezca el impedimento, a mí me parece que este derecho es un efecto del desaparecimiento de la causal que

---

(1) Dr. José Gabriel Laínez, Tesis Doctoral "Análisis de la Suspensión del Contrato de Trabajo, en la Legislación Salvadoreña (Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, año 1957) Páginas 35, 36 y 37.

(2) Página 774, obra, tomo y edición ya citadas.

impedía la prestación del servicio, ya que deja vigentes todos los derechos. Cabanellas (1) alude a que el objeto de suspensión consiste en que pasadas las causas impeditivas de su ejecución recobra el vínculo contractual su plena eficacia. Ya anteriormente expresé que el derecho de reintegro del trabajador más que todo es una característica propia de la institución. Tampoco considero que los derechos y obligaciones quedan en vigor por efecto de la suspensión puesto que provienen del contrato de trabajo y existen mientras no se haya disuelto dicho contrato, por lo que no sería lógico decir que son consecuencia de la suspensión ya que ésta reconoce únicamente la imposibilidad de la existencia de todos los derechos y obligaciones en la situación que se presenta y afecta únicamente a aquéllos que jurídicamente no puedan efectuarse. Los derechos y obligaciones quedan en vigor porque el vínculo contractual se conserva, no se ha roto, y la suspensión no impide su cumplimiento. También estimo que es la causa que motiva la suspensión la que es temporal y consecuencia de ello es que ésta debe ser por tiempo determinado; porque si la causa es definitiva no se produce suspensión, sino terminación. La misma palabra nos indica que es temporal, o sea que es requisito indispensable de la suspensión que la causa que la motiva sea por un tiempo determinado.

Según mi criterio los únicos efectos de la suspensión del contrato de trabajo son: la no prestación del servicio y el no pago del salario. Me voy a permitir aclarar este punto. En virtud de la suspensión cesan las dos obligaciones, la de prestar el servicio y la de pagar el salario. Hay que fijarse bien - porque esto es fundamental - hablo de obligación o sea del deber

---

(1) Página 615, obra, tomo y edición ya citadas.

jurídico, de tal manera que la consecuencia o mejor dicho el efecto de la cesación de estas obligaciones consiste puramente en el hecho de la no prestación del servicio y no pago del salario. La diferencia es bastante sutil, pero nótese que en los casos que el trabajador estando obligado a prestar el servicio, no lo efectúa no hay suspensión, sino interrupción material; es decir el mero hecho de no haber prestado el servicio estando obligado. Tampoco habrá suspensión cuando el patrono está obligado al pago de salarios aunque no haya prestación del servicio porque para ello es necesario que no existan ninguna de las obligaciones mencionadas.

## TITULO II

### DIVERSAS CLASES DE SUSPENSION EN EL DERECHO DEL TRABAJO

a) Suspensión sin causa; b) Suspensión con causa; c) Individual; d) Colectiva; e) De trabajo o de prestación de servicios; f) De sueldo o percepción del salario; g) De servicios y de salarios; h) Por disposición imperativa de la ley; i) Por convenio de partes; j) Como transacción entre partes; k) Suspensión culpable del trabajador; l) Suspensión por causa imputable al patrono; ll) No prestación de servicios por causas accidentales y de corta duración no imputables al trabajador ni al patrono; m) No prestación de servicios por causa del trabajador sin culpabilidad de su parte; n) No prestación de servicios por causa no culpable del patrono; ñ) No prestación de servicios por cumplimiento de ciertos deberes legales exigidos al trabajador; o) No prestación de servicios por cumplimiento de ciertos deberes legales exigidos al patrono.

La doctrina ha formulado diversas clases de suspensión del contrato de trabajo, atendiendo a distintos criterios diferenciales. Una de ellas responde según que exista causa o no. En el primer caso nos encontramos frente a la suspensión con causa y en el segundo a la suspensión sin causa.

a) Cabanellas (1) manifiesta que la suspensión sin causa es la determinada por la sola voluntad de las partes, generalmente del patrono, y añade que ésta es rechazada dentro de la doctrina. En ella no existe ninguna circunstancia que imposibilite la prestación del servicio, sino que es el libre consentimiento de las partes por medio del cual opera la suspensión, tal como sucede en nuestra legislación. Puede suceder también que ésta se verifique por voluntad de una de las partes, que generalmente es el patrono, así como existe en la legislación argentina que permite la suspensión por un término menor de

---

(1) Página 616, obra, tomo y edición ya citadas.

treinta días dispuesta por el patrono que parece ser que los motivos de tal suspensión, según el espíritu del legislador, tenía por finalidad la regulación económica de la empresa, pero que por no decirlo queda a voluntad del patrono.

b) La suspensión con causa comprende: 1) la sanción disciplinaria; y, 2) las circunstancias que imposibilitan durante un período de tiempo determinado la prestación del servicio. La primera se impone por razones de normar la relación de trabajo y se basa en la facultad que tiene el patrono de sancionar ciertas faltas cometidas por el trabajador. Algunos estiman que ésta debe estar contenida dentro de la clasificación sin causa, por quedar sujeta al arbitrio del patrono; sin embargo, el trabajador tiene el derecho de que se examine la legitimidad o ilegitimidad de la aplicación, la cual puede imponerse únicamente cuando existan motivos. La segunda consiste en ciertas situaciones que impiden el cumplimiento de la relación laboral y pueden provenir de causas ajenas a la voluntad de las partes o imputables a cualquiera de ellas, aunque en este caso no existe verdadera suspensión.

c) y d) Según el número de sujetos que participan en la suspensión, ésta puede ser individual o colectiva. Individual cuando afecta una relación de trabajo y colectiva cuando afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo. Esta clasificación la consigna expresamente el Código de Trabajo de Guatemala, otras legislaciones - entre ellas las centroamericanas - se limitan a manifestar su existencia. La nuestra no dice nada, porque quizás estimó que era innecesario.

Atendiendo a las obligaciones de las partes, la suspensión se clasifica:

e) de trabajo o de prestación de servicios; f) de sueldo o de percepción de

salario; y, g) de servicios y de salario. En algunas legislaciones -- como la de Guatemala -- las dos primeras se les llama suspensión parcial porque una de las partes deja de cumplir su obligación fundamental.

e) La suspensión de trabajo o de prestación de servicios consiste únicamente en que el trabajador no lleva a cabo tal obligación y en ella se incluyen las licencias, descansos y vacaciones remuneradas que imponga la ley o las que conceda el patrono con goce de salario.

f) La suspensión de sueldo o de percepción del salario es la inversa de la anterior; en ella el trabajador presta el servicio, sin embargo el patrono suspende el pago del salario. Indudablemente estos casos se presentan, o mejor dicho, son autorizados por las legislaciones en casos muy raros; y el típico consiste cuando el trabajador presta los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin que el trabajador tenga derecho al goce de salario adicional.

g) La de servicios y de salarios que constituye la verdadera suspensión, consiste en que el trabajador no está obligado a prestar el servicio ni el patrono a pagar el salario. En el título anterior expuse que ambas obligaciones se paralizan. En ella están comprendidas la fuerza mayor, la muerte o incapacidad del patrono, la enfermedad y accidentes, el arresto y la detención provisional, el descanso pre y post-natal, el servicio militar, los cargos públicos y sindicales, la huelga y el paro, y las licencias o descansos sin goce de salario.

Otro criterio que suele adoptarse para la clasificación de la suspensión estriba conforme la regulación de la ley, a saber: h) por disposición imperativa de la ley; i) por convenio de partes; y, j) como transacción entre partes.

h) La primera consiste en que la ley señala los casos específicos en que procede la suspensión. Estima los casos justos, como lo establece la mayoría de legislaciones, entre ellas la nuestra.

i) Algunas veces es el acuerdo de las partes el que establece las causales de suspensión, como sucede en los contratos colectivos de trabajo.

j) La transacción suele también dar origen a la suspensión. Cabanellas (1) expone el caso de la huelga ilícita. Claro está que en esta situación por arreglo de las partes los trabajadores son reintegrados a su puesto y se soluciona el problema existente entre ambas, en que el patrono podía dar por terminado el contrato de trabajo.

En cuanto a la causa determinante de la suspensión, puede adoptarse la clasificación siguiente:

k) Suspensión culpable del trabajador, la cual se verifica cuando éste no concurre a prestar sus servicios sin justificación alguna. En verdad es un caso que consiste en el mero hecho de la no prestación del servicio, estando obligado el trabajador a hacerlo; de tal manera que da origen a la terminación del contrato de trabajo por falta de asistencia o abandono de parte del trabajador.

l) Suspensión por causa imputable al patrono, debiéndose comprender también dentro de ella los casos en que el trabajador no presta los servicios por culpa imputable al patrono. Ejemplos de ello se presentan cuando el patrono no proporciona los materiales o herramientas necesarios para la prestación del servicio; o cuando no se le permite la entrada al lugar del trabajo, al trabajador, así como también cuando por negligencia del patrono no pueden desarrollarse las labores. En todos estos casos el patrono está obligado al pago de

---

(1) Página 615, obra, tomo y edición ya citadas.

los salarios. Tanto las comprendidas en el numeral anterior como en éste no se trata de suspensión de trabajo, sino de interrupción porque existe para las partes la obligación fundamental ya sea del pago del salario o de la prestación de los servicios.

ll) No prestación de servicios por causas accidentales, no imputables al trabajador ni al patrono. En estos casos existe suspensión porque no hay obligación para ninguna de las partes. Los ejemplos más comunes consisten en falta de materia prima, fuerza motriz, es decir los casos de fuerza mayor.

m) Cuando la causa proviene del trabajador sin culpa de su parte, no hay prestación de servicios. En esta situación existe suspensión, aunque la causa se origina en un hecho propio del trabajador, a pesar de no existir culpa de su parte, verbigracia enfermedades, accidentes y arresto. Los autores incluyen dentro de este rubro la suspensión por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, aún cuando difiere no sólo por lo distinto del origen o causa sino también por consecuencias diversas. Indudablemente en estos casos se conceden ciertos beneficios, los cuales se excluyen cuando el trabajador, con el fin de no prestar los servicios, ha buscado de propósito, intencionalmente, el accidente o enfermedad.

n) Existen situaciones en que no se presta el servicio sólo por causa del patrono, aunque no se deba a culpa de su parte. Los casos más frecuentes provienen de crisis de la industria o del comercio, extinción o incapacidad del patrono, imposibilidad de obtener materias primas. En tales casos la legislación positiva dispone generalmente que no se pague salario.

ñ) También existen casos en que no se prestan los servicios, porque al trabajador se le exigen el cumplimiento de ciertos deberes legales, como en los

casos del servicio militar obligatorio y los cargos públicos. La suspensión del contrato en tales casos dura hasta que se cumplan los deberes exigidos.

o) Otro grupo que puede formarse consiste en la interrupción de las labores por la exigencia al patrono de ciertos deberes legales. Es lo mismo que sucede con el trabajador, las dos causales tienen como fundamento los deberes que en su calidad de ciudadano tienen el trabajador y el patrono. Existe de por medio el interés del Estado y no es justo que por acudir al servicio de la Patria los trabajadores sean privados de los derechos provenientes del contrato de trabajo.

En verdad, una atenta mirada hacia los grupos formados con relación a la causa determinante de la suspensión, nos hace ver que son causas independientes de ambas partes, y que si en realidad se ha dicho que provienen del trabajador o del patrono, es porque la situación ha influido sobre uno de ellos, es decir que el motivo ha afectado directamente a una de las partes y por tal razón la relación laboral no puede desarrollarse.

Toda clasificación es artificiosa y aplicada a la suspensión del contrato de trabajo creo que es innecesaria. Es mejor, sin distinguos de ninguna naturaleza, señalar las circunstancias en que hay suspensión adoptándose como principio para establecer los casos el criterio de que cuando la relación laboral no pueda cumplirse porque existe una situación temporal no querida por las partes que la imposibilita, debe establecerse la suspensión.

TITULO III

LA SUSPENSIÓN EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA

a) Antecedentes; b) El Código de Trabajo vigente; c) Las causales no son taxativas, sino ejemplificativas.

a) Con fecha primero de junio de mil novecientos cuarenta y nueve, el Consejo de Gobierno Revolucionario emitió la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales. En el artículo 22 apareció regulada por primera vez en nuestra legislación la suspensión del contrato individual de trabajo, y decía así: "La suspensión del contrato individual de trabajo interrumpirá las labores y la retribución correspondiente al período de la interrupción; pero no se suspenderán los demás derechos y obligaciones que emanan de dicho contrato." El artículo siguiente - o sea el 23 - enumeraba las causales de suspensión, las cuales serán mencionadas cuando se examine cada una de las vigentes, indicándose la transformación que ha sufrido. Por ahora, basta decir que después de la citada Ley, fue promulgada la Ley de Contratación Individual de Trabajo, con fecha diecinueve de marzo de mil novecientos cincuenta y tres, sancionada por el Señor Presidente de la República el día veinticinco del mismo mes y publicada en el Diario Oficial el diez de abril del mismo año. El artículo 31, que trataba de la suspensión literalmente decía: "Sin perjuicio de los demás derechos y obligaciones que emanen del contrato individual de trabajo, la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del patrono de pagar el salario, se suspenderán por las siguientes causas: ..." A continuación enumeraba las causales. Este precepto, como el anterior, no define la suspensión, pero en ambos se expresa un concepto de ella.

b) El Código de Trabajo vigente en el artículo 32 dice: "Sin perjuicio de los demás derechos y obligaciones que emanen del contrato de trabajo, la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del patrono de pagar el salario se suspenderán por las siguientes causas: ..." Seguidamente enumera las causales. Esta disposición es la misma de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, no tiene más diferencia, como puede verse, que la de haberse suprimido la palabra "individual".

c) Sin embargo, el Código tiene diferencia con la Ley de Contratación Individual, en lo que se refiere a las causales de suspensión, ya que en él se aumentaron dos causales que no existían en la Ley referida: el mutuo consentimiento de las partes, que es la causal primera, y la catorceava que reza así: "Por cualquier otra causa justa de iguales efectos que las anteriores, a juicio prudencial del Juez." Esta última causal vino a contrariar los antecedentes legislativos, en el sentido de que hasta ese momento dichas causales habían sido limitativas, taxativas, es decir que no podían invocarse otras que las establecidas en la Ley. Con la inclusión de ella, se tornaron en ejemplificativas por cuanto puede alegarse cualquier otra causa análoga a las anteriores a juicio prudencial del Juez.

## CAPITULO I

### MUTUO CONSENTIMIENTO

Anteriormente dije que esta causal aparece por primera vez en el Código de Trabajo vigente, a ella le corresponde el numeral primero del artículo 32 que dice así: "Por mutuo consentimiento de las partes." Aparentemente es lógico suponer que el libre acuerdo de trabajador y patrono puedan suspender el contrato de trabajo, nada puede oponerse a ello. Podría estimarse que ha sido el principio de la autonomía de la voluntad el que el legislador salvadoreño ha querido dejar establecido en esta causal, máxime si se toma en cuenta que el contrato de trabajo - como dijo alguien - es un contrato realidad; y que, si ha surgido una situación en que al trabajador le imposibilita desempeñar el trabajo o al patrono pagar el salario y ambos consienten puede suspenderse el contrato. Así como en materia civil las obligaciones pueden extinguirse por la convención de las partes interesadas, así también en materia de trabajo las obligaciones pueden suspenderse por el mutuo consentimiento. Pero este mismo argumento puede servir para destruir la anterior aseveración, porque puede suceder que en la realidad sea el patrono quien influya para suspender un contrato que de otra manera no podría lograrse, y con ello se desvirtúa la protección al trabajador que es la característica especial del Derecho del Trabajo.

En todas las causales, a excepción de la que comento, aparece de manifiesto como principio justificativo que la suspensión se verifica por una causa independiente de las partes. O, dicho en otras palabras, se ha previsto una situación que puede presentarse por una causa ajena a la voluntad de ambos.

Cabe entonces preguntarse con qué objeto el legislador estableció esta causal, consciente de que contrariaba el principio regulador que hasta ese momento había sido respetado en las leyes anteriores? ¿O es que en verdad no se trata de una causal más? Inquiriendo sobre el fundamento de este numeral, nos mueve a meditar cuál es el acontecimiento que se concibió, distinto de los contenidos en las otras causales, que hizo necesaria su consignación en número especial. Esta meditación se torna más profunda cuando notamos que en el mismo Código se estableció la causal catorceava, que tampoco aparecía en las leyes anteriores y que comprende cualquier otra causa justa de iguales efectos. Evidentemente hay una contradicción, aquí es el mutuo consentimiento el que suspende el contrato, en las otras causales no interviene la voluntad. Parece ser que no hay un motivo que justifique la causal aludida, se trata de la suspensión sin causa de que ya hemos hablado, pero entonces volvemos a insistir ¿para qué se legisló sobre ella? Considero que más que una causal es un medio que quiso proporcionar el legislador al patrono y al trabajador para suspender el contrato de trabajo evitándose un juicio. En efecto, si ocurre cualquiera de las circunstancias previstas en las otras causales y ambas partes están de acuerdo, puede suspenderse el contrato. Más claramente se verá en aquellos casos que operan previa declaratoria judicial como la de los ordinales cuatro, cinco y seis del artículo 32 ya citado.

No hay duda que la causal puede prestarse a abusos de parte del patrono, pero justamente aplicada permite una gran facilidad para que la suspensión pueda verificarse, pues habrá casos en que de conformidad con las otras causales no pueda obtenerse la suspensión y entonces el libre consentimiento de las partes pueda efectuarla. No obstante que la Ley de Contratación Individual

de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales no lo establecía, la jurisprudencia la reconoció en una sentencia de segunda instancia pronunciada a las once horas del día dieciocho de noviembre de mil novecientos cincuenta y dos, por la Dirección del Departamento Nacional del Trabajo (1) y dice así: "Para poder reclamar los derechos que establece la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, en favor de la trabajadora en los casos de parto es necesario seguir previamente las diligencias que prescribe el artículo 24 de la Ley citada. Sin embargo, debe sobreentenderse, que si por un mutuo acuerdo de las partes se suspende la relación laboral que las vincula, debe estarse a esa voluntad con las obligaciones consecuentes del patrono." El artículo 24 que se menciona se refería al trámite que debía seguirse en los casos de suspensión del contrato de trabajo y esta jurisprudencia nos indica que aún cuando no existiera el numeral que hemos comentado, la suspensión podría operar por el mutuo acuerdo.

Por lo expuesto, con el objeto de evitar la incongruencia entre este numeral y los demás opino que debe suprimirse, ya que, como dije, la suspensión siempre opera por este medio. Los Códigos Centroamericanos que he consultado, ninguno la contempla, ni tampoco la Ley Federal del Trabajo (México).

---

(1) Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo (Publicación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, República de El Salvador, 2o. Semestre 1952) Página 61.

## CAPITULO II

### FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO

La Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, contemplaba en los numerales uno y dos del artículo 23 dos causales diferentes: la falta de materia prima o de fuerza motriz y la fuerza mayor o el caso fortuito. Ambas cuando no fueran imputables a culpa, negligencia o imprevisión del patrono y siempre que la interrupción de las labores durara más de tres días.

La Ley de Contratación Individual de Trabajo, formó una sola causal: el numeral primero del artículo 31; y no obstante haber considerado que la falta de materia prima o fuerza motriz es un caso fortuito o fuerza mayor, las mencionaba primeramente como si pudiera existir en el fondo aunque sea una pequeña diferencia. La causal decía así:

"Por falta de materia prima o fuerza motriz, u otra fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus consecuencias no sean imputables al patrono y siempre que la interrupción de las labores dure más de tres días consecutivos, debiendo pagarse al trabajador la mitad del salario básico que le habría correspondido en esos tres días. Si la interrupción no excediere de tres días, se pagará al trabajador la mitad del salario básico que le habría correspondido en los días no trabajados.

Si los efectos de la fuerza mayor o caso fortuito consistieren únicamente en la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, se pagará al trabajador durante los tres primeros días el salario correspondiente al tiempo trabajado y la mitad del que le habría correspondido en el tiempo que dejó de trabajar. Pasados los tres primeros días, el trabajador sólo devengará el salario correspondiente al tiempo que trabaje."

En esta Ley se suprimieron los vocablos "culpa", "negligencia" o "imprevisión" que existían en la anterior, limitándose a decir que sus consecuen-

cias no fueran imputables al patrono, incluyendo el dolo que en la redacción anterior lo excluía.

Entre el Código y la Ley de Contratación Individual, en lo referente a esta causal existe diferencia de redacción, pero no de fondo. En efecto el Código ha sido más técnico y para ello basta expresar que el preámbulo se inicia diciendo por fuerza mayor o caso fortuito, luego añadió como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes. Aunque no había necesidad de tal ejemplificación, puesto que bastaba decir caso fortuito o fuerza mayor para que la causal se tipificara, el Código quiso ser explícito. Desde los tiempos del Derecho Romano, se ha debatido respecto a la diferencia entre fuerza mayor y caso fortuito, aceptándose que la diferencia estriba en que el caso fortuito tiene su origen en un hecho de la naturaleza como inundaciones, terremotos, etc., y la fuerza mayor proviene aún de un hecho del hombre. El fundamento de esta causal se basa en el principio de que a lo imposible nadie está obligado y a ella le corresponde el numeral dos del artículo 32 que reza así:

"Por fuerza mayor o caso fortuito, como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, cuando sus consecuencias no sean imputables al patrono.

En los casos a que se refiere el inciso anterior, el patrono estará obligado a pagar al trabajador la mitad del salario básico durante el tiempo de interrupción de las labores hasta por un plazo máximo de tres días; transcurridos éstos se suspenderá el contrato si aún subsiste la imposibilidad de reanudar el trabajo.

Si las causas produjeran únicamente la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, se pagará al trabajador, además del salario correspondiente al tiempo trabajado, la mitad del que corresponda al que dejare de trabajar. Esta prestación se otorgará mientras subsista la reducción de la jornada y hasta por un plazo máximo de tres días; pasados éstos, el trabajador sólo devengará el salario correspondiente al tiempo que trabaje."

Para que esta causal se perfila son necesarios tres requisitos: a) un caso fortuito o fuerza mayor; b) que sus consecuencias no sean imputables al patrono; y, c) que la interrupción dure más de tres días. Por caso fortuito o fuerza mayor debemos entender todo acontecimiento imprevisible o que siendo previsible es inevitable. La falta de materia prima, fuerza motriz, son ejemplos de ellos. Otros semejantes son: inundación, terremoto, incendio, etc. Los resultados de un caso fortuito o fuerza mayor, en menor o mayor grado, pueden ser imputables al patrono, ya sea por dolo o culpa, esta apreciación corresponde al Juez. Respecto al dolo no existe problema alguno, en cuanto a la culpa sí. ¿Cuál de los tres grados de ésta será el que se considerará como medida para afirmar que existe imputabilidad para el patrono? Habrá casos en que será fácil formarse el convencimiento de que la falta de previsión del patrono ha dado origen a mayores consecuencias desastrosas, pero en otros éstas han sucedido por el comportamiento del patrono en el momento del siniestro que puede ser presa del arrebato, nerviosismo, etc., y entonces se hace un tanto difícil estimar la imputabilidad para el patrono. Esta situación la decidirá el Juez en cada caso particular, según la convicción que se forme del juicio. Como esta causal opera sin previa declaratoria judicial (artículo 33) los trabajadores si consideran que la consecuencia es imputable al patrono necesariamente tienen que entablar juicio demandando salarios no devengados por culpa imputable al patrono y será en este proceso donde el Juez valore si las consecuencias son imputables o no al patrono. Cuando la fuerza mayor proviene de una causa del patrono, no procede la suspensión. Tal sería en el caso de cierre de un establecimiento ordenado por autoridad en virtud de que el patrono ha contravenido disposiciones legales, entonces está obligado al pago de salarios.

El otro requisito indispensable para que se tipifique consiste en que la interrupción dure más de tres días. Antes de este tiempo el patrono está obligado a pagar medio salario, ya sea que se ocasione reducción de la jornada o no; con la diferencia de que si se trabaja se pagará además el salario correspondiente a las horas trabajadas. Tal pago debe hacerse cuando las consecuencias no sean imputables al patrono, pues de lo contrario deberá pagar salario entero. Supongo que la ley ha concedido este período de tres días con el objeto de esperar la reacción del patrono respecto a la continuación de las labores de la empresa dejándolo a su voluntad, porque en caso contrario opera la terminación del contrato, pues resulta difícil decir cuando se perfila suspensión o terminación. El Dr. Francisco José Retana (1) en su tesis doctoral "La Terminación del Contrato Individual de Trabajo sin Responsabilidad para las Partes en la Legislación Salvadoreña", al referirse a esta causal comparte esta opinión y dice así: "Reconocemos que es sumamente difícil encontrar un criterio distintivo para determinar cuando se produce la terminación y cuando únicamente la suspensión del contrato, porque en muchos casos no queda más remedio que dejar la solución al arbitrio del patrono, a lo que sus posibilidades económicas o su espíritu de empresa le impulsen. Será el único capaz de determinar si volverá a abrir su negociación en cuyo caso pedirá la suspensión de los contratos o si por el contrario abandonará definitivamente su actividad en la empresa."

Una pregunta que puede formularse es que como afectará la suspensión

---

(1) Dr. Francisco José Retana, Tesis Doctoral "La Terminación del Contrato Individual de Trabajo sin Responsabilidad para las Partes en la Legislación Salvadoreña (Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Primera Edición. Tesis Escogidas. Editorial Universitaria 1961), Página 27.

a los trabajadores una destrucción parcial. ¿Es justo que la sufran todos los trabajadores de la empresa o solamente aquellos que prestaban sus servicios en la parte dañada? Esta interrogación se abre para aquellos trabajadores que no desempeñan una labor específica, es decir propia de la maquinaria averiada, por ejemplo, porque en tales casos creo que deben suspenderse únicamente los que desempeñaban su labor en dicha maquinaria, siempre que pueda verificarse independientemente, es decir sin conexión con el resto del proceso industrial; sino para trabajadores que pudieran seguir laborando en las restantes maquinarias. El principio de justicia que en un caso similar se adoptaría, sería un tanto relativo, ya que se tomaría en cuenta la organización de la empresa y las apreciaciones sobre el número de trabajadores afectados, por lo que estimo que como principio universal debe aceptarse que sufran la suspensión los trabajadores que prestaban sus servicios en la parte averiada.

Los Códigos de Trabajo de Costa Rica, Nicaragua, Honduras y Guatemala contemplan dos causales distintas: la falta de materia prima y la fuerza mayor o caso fortuito. La primera no debe ser imputable al patrono y la segunda debe traer como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo. En iguales términos se encuentra en la Ley Federal del Trabajo (México). Me parece más acertado el criterio seguido en nuestro Código porque en la fuerza mayor no exigen el requisito de que sus consecuencias sean imputables al patrono y entonces éste no está obligado al pago de salarios aún cuando fuese el culpable del siniestro.

### CAPITULO III

#### MUERTE, INCAPACIDAD LEGAL, FISICA O MENTAL DEL PATRONO

El numeral tercero del artículo 32 del Código de Trabajo dice así:

"Por la muerte del patrono o la incapacidad legal, física o mental de éste, siempre que traiga como consecuencia directa la interrupción de las labores."

Apareció por primera vez en la Ley de Contratación Individual de Trabajo con la misma redacción que tiene actualmente. Contempla dos situaciones: la muerte y la incapacidad. Pudiendo ser esta última legal, física o mental. Ambas deben tener como consecuencia directa la interrupción de las labores, porque si producen la cesación definitiva de las labores, hay terminación.

El fundamento de este numeral estriba en el trastorno que ocasiona algunas veces en una empresa la falta del patrono. Claro está que no se tipifica en las empresas bien organizadas, sino en las relativamente pequeñas - para las cuales ha sido creada - sobre todo aquellas de carácter individual que se deben a que el patrono posee ciertos conocimientos o aptitudes que son necesarias para la explotación del negocio, y las cuales sufren cierta situación de incertidumbre con la desaparición de aquél. Son los herederos, los que en estas circunstancias deciden sobre la continuación de la empresa o el cierre de ella. No hay pues, ningún criterio diferencial entre la suspensión y la terminación del contrato de trabajo, en lo que se refiere a esta causal y es el libre arbitrio de los herederos o sucesores el que priva. Si continúan con la empresa, habrá suspensión; en caso contrario, operará la terminación.

La muerte es la cesación de las funciones vitales del individuo y la incapacidad es una disminución en sus facultades físicas o mentales. En la muerte debe comprenderse también la presunta, aún cuando sale sobrando porque ésta lleva consigo el período del desaparecimiento durante el cual puede remediarse la situación. Asimismo dentro de la incapacidad legal pueden estar contenidas la física y la mental; sin embargo, tal como existe redactado el numeral se ha querido evitar que la suspensión se verifique hasta que se pronuncie una sentencia de interdicción.

Es posible preguntarse si dentro de la incapacidad física deben comprenderse no solamente los casos en que el patrono adolezca de algún impedimento que le imposibilite moverse de acuerdo a las necesidades del trabajo en la empresa, como una parálisis, sino también en aquellas circunstancias en que no pueda hacer acto de presencia en el establecimiento como en los casos de ausencia del país. Podría rebatirse de que en tal situación el patrono haya previsto la forma en que se desarrollará el trabajo en tal estado, sin embargo cuando la ausencia es involuntaria como en los destierros ocasionados por asuntos políticos, no hay duda que analizados objetivamente producen una situación no querida por el patrono aparecida en forma repentina que lo imposibilita dirigir las labores y que traen como consecuencia lógica un trastorno en la empresa y el cual no se sabe la fecha en la cual desaparecerá el impedimento. No obstante el espíritu legislativo parece referirse únicamente a las situaciones primeramente mencionadas y en un caso semejante se invocaría el numeral catorce.

A pesar de todo, de acuerdo con el fundamento de este numeral que anteriormente he expresado, considero que en él deberían contenerse todos

los casos en que exista falta del patrono, a excepción de los de enfermedad contagiosa porque es otro principio el que la motiva, y que traiga como consecuencia una interrupción de labores durante un tiempo más o menos duradero, por lo que podría cambiarse el preámbulo del numeral citado diciendo, "cuando exista falta del patrono, siempre que....."

Sólo me resta manifestar que esta causal se encuentra consignada en todos los Códigos de Trabajo de las repúblicas centroamericanas y en la Ley Federal del Trabajo (México), en una forma semejante a la de nuestro Código.

## CAPITULO IV

### FALTA DE FONDOS. ESCASAS UTILIDADES Y REDUCCION DE LAS ACTIVIDADES EN

#### LA EMPRESA

Dentro de este capítulo analizaremos las causales que suspenden el contrato de trabajo, por razones puramente económicas de la empresa.

#### - Falta de Fondos -

La primera, o sea la falta de fondos, está comprendida en el numeral cuarto del artículo 32 del Código de Trabajo vigente, el cual textualmente dice:

"Por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, apreciadas prudencialmente por el Juez de Trabajo"

La redacción anterior es la misma de la Ley de Contratación Individual de Trabajo. En la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, decía: "La falta de dinero" en lugar de "Falta de Fondos" y "si se prueba plenamente por el patrono" en sustitución de "apreciadas prudencialmente por el Juez de Trabajo". Esas son las únicas variaciones que ha sufrido este numeral, pero el principio que anima a esta disposición es el mismo.

Este numeral requiere los siguientes elementos: a) falta de fondos; b) que haya imposibilidad de obtenerlos; y, c) que dichos fondos sean necesarios para la prosecución normal de los trabajos. Estos hechos los apreciará prudencialmente el Juez de Trabajo.

El activo de una empresa está compuesto de los rubros siguientes: circulante, fijo y diferido. El primero comprende el dinero en caja y el depositado en los bancos. También las cuentas por cobrar y los inventarios que a su vez provienen de materias primas, productos en proceso y productos

terminados. El segundo comprende la planta industrial compuesta de edificio y maquinaria, equipo de oficina, vehículos e inversiones. Y el activo diferido es el dinero pagado por anticipado en calidad de seguros, alquileres, impuestos y propaganda.

Cuando la ley habla de falta de fondos, nos asalta la idea de que la parte del activo a que ha querido referirse es a la falta de circulante, y especialmente al dinero depositado en caja o en los bancos. Esto debe entenderse no solamente por el antecedente legal, sino también por la redacción del numeral. Las empresas en algunos casos se encuentran faltas de fondos y en tales circunstancias tratan de obtenerlos primeramente dentro de su misma empresa, exigiendo a sus deudores las cuentas pendientes de pago, incrementando sus ventas, realizando los productos terminados e incluso solicitando la devolución de los dineros que hayan anticipado por servicios que esperan recibir. En caso de no adquirir los suficientes por los medios anteriormente citados, tienen que recurrir necesariamente al crédito. Puede suceder que éste se encuentre restringido porque las circunstancias económicas así lo requieran y entonces puede tornársele difícil adquirir lo deseado.

La causal exige que haya imposibilidad de obtener los fondos. ¿Cómo debe entenderse esta imposibilidad? Conforme al término empleado, puede estimarse que no hayan en ninguna parte, pues solo así podría juzgarse imposible adquirirlos, pero económicamente es insostenible por razones que después expresaré. No puede estimarse que sea imposible a una empresa obtener los fondos que necesita, cuando su cuenta bancaria se encuentre sobregirada, y que por tal razón las instituciones financieras concededoras de la situación económica por que atraviesa la empresa le nieguen los fondos que necesita. En este caso es más atinado decir que obtener los fondos requeridos es un

tanto difícil.

Los fondos deben ser indispensables para la prosecución normal de los trabajos, o dicho en otras palabras, la empresa no puede seguir desarrollando sus actividades corrientes por la carencia de ellos. No se trata de una ampliación de la planta industrial o de una nueva inversión, pues estos casos no corresponden al giro ordinario del negocio, sino que le puede faltar el dinero necesario para pagar las planillas a sus trabajadores, para adquirir la materia prima necesaria, combustible, energía eléctrica, etc., sin las cuales la empresa no puede continuar sus labores.

Corresponde al Juez de Trabajo apreciar según su criterio los hechos relacionados. La primera ley exigía prueba plena al patrono, como actualmente lo consignan el Código de Trabajo de Honduras y la Ley Federal del Trabajo de México. El Dr. Lañuz (1) en su tesis doctoral y citada, estima que la reforma obedeció a que la prueba legal en sí es dificultosa; sin embargo considero que tal reforma fué movida por un sentido técnico, pues anteriormente manifesté que en términos económicos no puede afirmarse que en algún momento en lo general, hay falta de fondos, pues sólo así podría considerarse imposible obtenerlos. Basta con señalar que aún en los períodos deflacionarios existe dinero ahorrado, lo que pasa es que no se quiere invertir, la tasa de descuento se eleva y los bancos restringen el dinero. Una empresa que solicita dinero en tiempo semejante, puede juzgarse que habrá imposibilidad de obtenerlo, porque quien lo tenga no se lo facilitará. De allí que resulta más apropiado que el Juez de Trabajo a su prudente arbitrio aprecie las

---

(1) Pág. 50, Tesis ya citada.

circunstancias durante el período económico en que se presentan.

- Escasas Utilidades -

Las escasas utilidades, están contempladas en el número quinto del artículo 32 del Código de Trabajo, que dice:

"Por la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad."

La única variante que ha tenido es que en la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales decía "Una Empresa", por "la empresa" que dice actualmente.

La Ciencia Económica expone que una empresa obtiene el mayor beneficio cuando el ingreso marginal es igual al costo marginal, pero no dice cuando se adquiere la menor utilidad. ¿Cómo podría entonces afirmarse que una empresa ha llegado al límite del mínimo beneficio? Para contestar esta pregunta debe tenerse en cuenta un hecho y es que la utilidad que se percibe en una industria o negocio varía con relación a otra. Así, los beneficios que se obtienen en una determinada rama industrial son distintos a los de otra industria. En una pueden ser muy altos y en otra los rendimientos son bajos. Esto no se debe a la forma en que se encuentren organizadas las empresas; sino a una serie de fenómenos que es del caso analizar. Además, en un mismo sector económico los beneficios que adquiere una empresa son distintos de los de otras por el mejor o peor uso que haga de los factores productivos. Por el momento es imprescindible dejar sentado que los rendimientos medios que se obtienen en una empresa varían según la rama industrial o negocio a que se dediquen. ¿Quiere decir entonces que para establecer el mínimo de utilidad tomaríamos en cuenta primeramente la industria o negocio de que se trate y que no puede

adoptarse una medida patrón que pueda ser valedora para todas las industrias o negocios? La respuesta parece ser afirmativa según lo expuesto anteriormente. Menudo opriso en el que se metería un Juez al tratar de aplicar este numeral, máxime que la ley no expone el tiempo durante el cual debe durar esta situación, para que proceda la suspensión del contrato de trabajo.

Según se comprende de la disposición citada para que tenga aplicación es imprescindible que la empresa no pueda obtener un mínimo razonable de utilidad. No es indispensable que se obtengan pérdidas, se requiere que haya utilidad, pero ésta debe ser muy pequeña. Si se producen pérdidas, puede degenerar en una inestabilidad del negocio, según como provengan y la cual es objeto de la terminación del contrato. Es oportuno manifestar que la inestabilidad tiene su característica especial, consistente en que los costos son más altos que los beneficios percibidos y puede deberse a varias causas que omito mencionar. Volviendo al mínimo de utilidad, cabe expresar, que éste debe ser tan ínfimo que no vale la pena - valga la expresión- continuar explotando la empresa hasta que pueda obtenerse una ganancia mayor. O dicho en otras palabras, se ha producido una disminución en los ingresos muy por debajo de la que deben obtenerse para que los rendimientos mejoren. Esto se entiende en una empresa establecida que tiene un tiempo más que suficiente de trabajo, porque al iniciarse se prevé un período de tiempo en el cual la empresa trabajará con pérdidas porque los costos fijos son cuantiosos, entonces es el estudio económico previo al establecimiento de ella que nos dará la pauta en caso que no se haya demostrado que se había superado la etapa de pérdidas previstas. No creo que el espíritu del legislador al establecer la causal

haya querido englobar estos casos, sino que su objetivo ha sido proteger únicamente a la empresa cuando situaciones imprevistas aparecen en la vida normal de ellas.

He encontrado en la jurisprudencia nuestra una tesis semejante en cuanto a lo dicho referente a las pérdidas, en una sentencia de casación, pronunciada por la Honorable Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, a las nueve horas del día diecinueve de octubre de mil novecientos sesenta y dos (1), la cual en su parte relativa dice así:

"Para que el jugador pueda hacerse la convicción de que es imposible explotar una empresa con un mínimo razonable de utilidad es preciso que se le pruebe dentro del proceso, no sólo el contenido de los balances y cuadros de pérdidas y ganancias de la empresa, sino también otros hechos y circunstancias que, complementando los resultados de aquellos, den fundamento al que juzga para apreciar la existencia de dicha imposibilidad, y, además, debe ponérsele de manifiesto, del mismo modo, el mínimo de utilidad que pueda encontrarse razonable.

Las pérdidas que de hecho ha sufrido una empresa, no constituyen ninguna causa legal de suspensión de contrato individual de trabajo; pero en algunos casos, dentro de una situación general de pérdidas, puede caber la específica situación de imposibilidad antes dicha. Más aún así, cuando eso ocurre, siempre es preciso que se vierta la prueba de los propios extremos de la causal."

Particularmente no estoy de acuerdo con el primer párrafo de la sentencia transcrita porque estimo que puede hallarse un principio que haría innecesario la exigencia de poner de manifiesto el mínimo de utilidad razonable, como lo demostraré más adelante, pues bastaría comprobar únicamente las utilidades que se perciben.

Una vez que se han expuesto las anteriores consideraciones es necesario

---

(1) Revista Judicial (Órgano de la Corte Suprema de Justicia. República de El Salvador. Tomo LVIII, año 1962) Pág. 299.

volver a examinar la causal con la preocupación de encontrar el principio general que nos determine el límite de utilidad que una empresa debe obtener y aajo del cual procedería la suspensión del contrato de trabajo de conformidad al numeral que examinamos. Este principio debe ser de fácil aplicación, evitaría al Juez ocuparse del estudio especial que en cada rama industrial o negocio tendría que efectuar, con el fin de averiguar el beneficio medio que produce y luego a su prudente arbitrio calificar el mínimo razonable de utilidad. Además, se obviaría la discrepancia de criterios, producto de la subjetividad en la apreciación: unos jueces juzgarían de una manera y otros en diferente forma. Así las cosas, sin ser versado en temas económicos, se no ocurre adoptar para este caso la tesis de Keynes sobre la eficacia marginal o sea comparar con la tasa de interés. La relación debe efectuarse entre el capital de la empresa y el tipo de interés. Si las utilidades que está obteniendo una empresa son inferiores a las que se obtendrían con el capital de la misma puesto al interés, no habría duda que no se estaría explotando la empresa con un mínimo razonable de utilidad apreciada objetivamente e independiente del factor tiempo.

- Reducción de las actividades en la empresa -

La Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, en el numeral seis del artículo 23 decía: "La necesidad de reducir la producción en una empresa determinada, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado."

La Ley de Contratación Individual de Trabajo únicamente varió el preámbulo anteponiendo la preposición "por", suprimió la palabra "determinada" y

sustituyó el artículo "una" por "la".

El Código de Trabajo vigente terminó con la aplicación restringida que las anteriores leyes habían mantenido. El vocablo "protección" indicaba que solamente podrían gozar de ella determinadas empresas. Nada más justo es la redacción actual porque amplió incluso el número de trabajadores que pueden ser suspendidos, pues anteriormente pudo argumentarse con interpretación restrictiva que únicamente los que intervenían en el proceso productivo eran los afectados por la disposición. Actualmente la actual reza literalmente:

"Por la necesidad de reducir las actividades en la empresa, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado."

Los dos requisitos que obligan - según esta disposición - a reducir las actividades son las posibilidades económicas de la empresa y las circunstancias del mercado. ¿Es necesario que ocurran ambos o sólo uno de ellos? Opino que los dos, pues llevan tal enlace que es difícil separarlos. Una empresa al instalarse lleva a cabo ciertos estudios en los que planea la forma en que desarrollará sus actividades, es decir como afrontará ciertas situaciones, como incrementará su producción, qué recursos son necesarios para ello, etc. Puede ocurrir que en el desarrollo normal de sus actividades se presente interactivamente una situación desalentadora, porque ha faltado alguno o algunos elementos para conservar o ampliar el mercado, ya es la calidad del producto, ya los gustos de los consumidores, ya decir han variado las circunstancias económicas. En tal caso, es necesario frenar la marcha expansiva de la empresa o mantener la actual y para ello, nada más apropiado que invocar la suspensión de los contratos de trabajo de ciertos trabajadores porque se reducirán las actividades de la empresa.

Analizando el numeral, se nos puede presentar a primera vista la duda si la suspensión es aplicable sólo cuando se confronte la situación actual o puede actuar como medida de previsión. Aclarando en forma ejemplificativa podríamos suponer que el mercado efectivamente es reducido para la producción actual. Se constata que la demanda no responde a la cantidad del artículo que se produce, las bodegas están abarrotadas porque el precio del artículo es más caro, se ha entrado en un período de deflación en el cual no se consume el producto en las mismas cantidades que antes, en una palabra se han disminuido las ventas. O también procede cuando en el futuro se presume que el mercado será reducido porque se han producido una serie de fenómenos que nos anticipan dicho resultado como cuando se gravan con mayor impuesto las materias primas o el producto en sí, se instalan nuevas empresas competidoras que nos conducen a prever una disminución en la demanda. Opino que la suspensión debe operar únicamente en el primer caso, es decir cuando en forma evidente se demuestren los hechos y que sus consecuencias se hayan empezado a sentir, no sólo porque con ello se protege más al trabajador; sino porque en materia económica los juicios que se toman están condicionados a que subsistan las situaciones económicas que se toman en cuenta y puede ocurrir que una variante no llegue a producir el fenómeno previsto y entonces los trabajadores serían los perjudicados, por lo que como principio de justicia estimo que se aplique únicamente cuando se confronta la situación en forma real y viviente, pero no como expectativa.

Relacionado con el segundo de los supuestos mencionados es necesario considerar si puede comprenderse dentro de esta causal que comento, la suspensión porque una empresa desea trasladar factores productivos hacia otro u

otros sectores. A guisa de ejemplificación, me permito exponer el caso en que una empresa avizorando cierto futuro nada favorable para su actividad actual decide reducir la producción para dedicarse a otro rubro, pero mientras se acomoda a su nuevo giro se hace necesario suspender cierto personal porque en el nuevo sector no puede ocupar todos los trabajadores, debido a que dicho sector no puede empezar explotándolo en forma acelerada sino a paso lento y aumentando su producción a medida que la demanda progresa. Creo que esta divagación no ha sido la prevista por el legislador en este numeral, aunque sería justo admitir la suspensión porque en todo caso sería favorable para los trabajadores. Pero bien, si la hermenéutica rigorista no permite la aplicación de este ordinal en caso semejante, bien puede valerse de la causal décimo cuarta.

Los Códigos de Trabajo de Honduras y Nicaragua y la Ley Federal del Trabajo de México hablan de exceso de la producción, y a estos puede hacerseles el mismo comentario que a las leyes de trabajo que precedieron al Código, es decir, que pecan de restrictivos pues sólo es aplicable al sector industrial.

## CAPITULO V

### LA HUELGA Y EL PARO LEGAL

Las leyes de trabajo, anteriores al Código, consideraron dos causas distintas: la una concernía a la huelga y la otra al paro. El Código de Trabajo y gente fundió en una sola causal los derechos antes mencionados en el número siete del artículo 32 que literalmente dice: "Por la huelga legal o el paro legal."

Considero innecesario mencionar en que consiste la huelga y el paro, pero creo oportuno recalcar que para que opere la suspensión del contrato de trabajo se requiere que ambos sean legales, así lo confirma el artículo 406. Tienen tal calificativo cuando la autoridad respectiva así los ha declarado reconociendo que han llenado los requisitos pertinentes. Pero en realidad no basta la declaratoria, porque la suspensión comienza cuando se lleva a cabo el abandono colectivo de las labores en caso de huelga y en el momento en que se inicia el paro; y ambos derechos sólo podrán iniciarse, según nuestra legislación, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que quedare ejecutoriada la declaratoria de legalidad de la huelga o el paro, según el caso. La razón estriba en que se trata de hechos que la ley protege.

Es necesario estimar que solamente los casos anteriormente dichos pueden suspender el contrato de trabajo, o si además de ello, cuando la huelga y el paro se llevan a cabo antes del plazo señalado o antes de obtener la declaración de legal o ilegal, pueden suspender el contrato de trabajo. En efecto los artículos 407 y 408 del Código contemplan los casos cuando la huelga y el paro son ejecutados en contravención a lo dispuesto por el mismo Código; y disponen que el Director General del Departamento Nacional del Trabajo les señalará tanto a los

trabajadores como a los patronos un plazo no mayor de cinco días para que los trabajadores vuelvan al desempeño de sus labores en su caso, y los patronos en el suyo, reinicien también las labores. Durante el período comprendido entre la fecha de iniciación de la huelga o el paro y el reinicio de las labores, es imprescindible analizar los casos separadamente. En caso de huelga no se pagan salarios, de tal manera que en esta situación estamos en presencia de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo. Sin embargo, no existe tal suspensión sino una simple interrupción material porque los trabajadores se encuentran obligados a la prestación del servicio. En el caso del paro antes apuntado también existe la misma situación porque los patronos están obligados al pago del salario no devengado por su culpa.

El Código de Trabajo ha sido acertado cuando estableció la huelga legal y el paro legal como una causal de suspensión y para ser congruente con ello consignó en el artículo 400 del mismo Código que si las causas de la huelga o el paro legal son imputables al patrono o sindicato de patronos, éstos estarán obligados a pagar a los trabajadores suspendidos una cantidad equivalente al salario básico que habría devengado durante todo el tiempo de la suspensión. En esta forma terminó con el defecto que contenía la Ley de Contratación Individual de Trabajo, que a pesar de que ambos derechos los consideraba una causal de suspensión, la Ley de Conflictos Colectivos establecía que si la huelga legal era imputable al patrono se pagara el salario correspondiente, lo cual discrepaba jurídicamente con el concepto de salario, puesto que éste se paga únicamente cuando hay prestación de servicios y además si se pagaba salario ya no existe suspensión. Por otra parte, en casos semejantes no podría decirse que había interrupción, la cual expondré al tratar el capítulo concerniente a las vaca-

ciones y licencias como una institución jurídica laboral distinta de la suspensión, porque la huelga es un hecho que lo ampara la ley, pero no lo tipifica haciendo desaparecer la obligación de prestar el servicio, solamente reconoce el hecho y protege la situación de los trabajadores con el derecho de reserva de su plaza.

Sólo me resta manifestar que ambos casos son causales de suspensión colectiva del contrato de trabajo porque afectan a todos los trabajadores de la empresa.

## CAPITULO VI

### ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

El ordinal octavo del artículo 32 del Código de Trabajo, dice así:

"Por la enfermedad del trabajador que ponga en peligro la salud de los demás trabajadores o la del patrono, de sus familiares o de sus representantes; y por la enfermedad del patrono, de sus familiares o de sus representantes, que ponga en peligro la salud de los trabajadores.

Asimismo, por las enfermedades o accidentes que imposibiliten temporalmente al trabajador para desempeñar las labores, o al patrono para dirigirlos cuando la ausencia de éste perjudique necesaria o inevitablemente el desarrollo normal de las mismas."

En una sola causal quedaron comprendidas las situaciones que contemplaba la antigua Ley de Contratación Individual de Trabajo en los numerales seis y siete del artículo 31. Agregando los accidentes que en ninguna ley anteriormente se habían establecido.

La ley requiere dos clases de enfermedades para que proceda la suspensión del contrato de trabajo: la que ponga en peligro la salud de los demás trabajadores, patrono, familiares de éste o sus representantes; y las que imposibiliten temporalmente al trabajador para desempeñar las labores o al patrono para dirigirlos cuando su ausencia perjudique el desarrollo normal de las mismas. El estado patológico debe provenir en el primer caso del trabajador o del patrono, de sus familiares o de sus representantes; y en el segundo únicamente de las partes, o sea, trabajador y patrono.

La Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales hablaba de enfermedades contagiosas y requería que el patrono, sus familiares o sus representantes permanecieran en contacto con sus trabajadores. Las demás enfermedades suspendían el contrato pero sólo cuando las padecía el trabajador.

Es lógico que proceda la suspensión del contrato de trabajo en los estados patológicos mencionados; y el primer caso tiene como fundamento una medida de previsión social, cual es la de evitar la propagación de una enfermedad infecciosa contagiosa pues el vocablo "peligro" nos conduce a ello.

La enfermedad que no tiene la característica citada en el párrafo anterior, tiene su fundamento en la imposibilidad que sea uno al trabajador o el patrono para desempeñar las labores el primero y para dirigirlas el segundo. Se trata de un malestar pasajero y aún de cierta gravedad y duración que no pueden dejar al trabajador privado de todos sus derechos y menos en el aspecto económico, cuando más lo necesita, por lo que se le concede el derecho de gozar de una prestación económica durante un período determinado que esté condicionado a su tiempo de servicio. Se hace necesario en tales casos conjugar los intereses de ambos elementos subjetivos del contrato durante la incapacidad temporal; y para ello, nada más apropiado que establecer la suspensión. Cuando traté los casos de incapacidad del patrono estimé que en aquel numeral debía considerarse esta clase de enfermedades que atañen al patrono, porque según mi juicio se trata de casos semejantes; sin embargo, el Código las ha considerado en este acápite porque en ella incluye todos los estados patológicos. No distingue el Código entre la enfermedad culpable y la inculpable. La doctrina, según lo expone Cabanellas, (1) parece reconocer como causal de suspensión únicamente la segunda, sin embargo nuestra legislación no dispuso nada acerca de ello. No me ocupó de la duración de la enfermedad porque la trataré en otro capítulo.

Las enfermedades no creo que presenten mayor problema, pues además de

---

(1) Pág. 626, obra, Tomo y edición citados.

aparecer suficientemente claro el principio justificativo de tal disposición, la redacción participa de la misma claridad. En cambio los accidentes sí aparecen con alguna problemática. Como anteriormente lo dije, ha sido el Código vigente el que introdujo la innovación. Es un acierto del legislador consignarlos en el mismo lugar que las enfermedades, por tratarse de un estado patológico; no obstante, la ley no distingue la clase de accidente que suspende el contrato. Para ser más claros, debemos preguntarnos si en la palabra "accidentes" están comprendidos el común y el de trabajo, o sólo uno de ellos. Conforme el principio de interpretación de que donde la ley no distingue, no debe distinguir el hombre, deberíamos argumentar que se encuentran incluidos los dos; sin embargo, la cuestión no parece resolverse de acuerdo al principio citado y cavilando sobre ello nos acalta la duda del accidente de trabajo. En efecto, la suspensión tiene como característica especial el reintegro del trabajador en su puesto y suponiendo que éste haya tenido un accidente de trabajo que le hubiere producido una incapacidad que le impida desempeñar la labor que prestaba en la empresa, habría una imposibilidad de reincorporarlo en su antiguo lugar. Ha sido el silencio de la ley al respecto el que nos ha movido a esta consideración, porque si bien es cierto que el patrono está obligado al pago de una indemnización, también es cierto que habrá casos como en los de incapacidad permanente parcial en que el trabajador puede volver a desempeñar alguna labor, por lo que, como principio de justicia, propongo que en circunstancias semejantes se obligue al patrono a proporcionar un trabajo adecuado a las posibilidades del trabajador. Claro está que en tal estado se desnaturalizaría la suspensión, puesto que el trabajador no regresaría a su antiguo puesto y habría una variante en su relación de trabajo,

pero tendría la ventaja de conservar todos los derechos que poseía anteriores al suceso del accidente.

## CAPITULO VII

### ARRESTO Y DETENCIÓN PROVISIONAL

Estos dos causales aparecieron en la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales. El arresto exigía que fuera legalmente impuesto al trabajador y patrono, requisito que también se exigió para la prisión provisional; con la diferencia de que en ésta si se trataba del trabajador necesitaba que fuera seguida de sentencia absolutoria, y en cuanto al patrono siempre que resolviera no continuar la explotación de la industria o negocio. Hemos de confesar que esta última frase no era muy feliz porque daba a entender que se producía una terminación; sin embargo se trataba de simple reducción, pues desde el momento en que las enumeraba en el artículo que contenía las causas de suspensión, era lógico que se trataba de uno de dichos casos y la continuación de la explotación tenía que entenderse en forma temporal.

El Consejo de Trabajo en el numeral nueve del artículo 31 formó una sola causal, con la redacción siguiente:

"Por la pena de arresto o la detención provisional del trabajador decretadas por autoridad competente; o por la pena de arresto o detención provisional del patrono decretadas por autoridad competente, siempre que interrumpan necesaria o inevitablemente las labores en la empresa."

La redacción anterior es la misma de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, no tiene más novedad que el haberse cambiado "las labores" por "la explotación."

La causal en estudio contempla, pues, la pena de arresto y la detención provisional del trabajador o del patrono. En cuanto a aquél, el único requisito indispensable es que sea decretada por autoridad competente; y en cuanto al

patrono se necesita además que interrumpa necesaria o inevitablemente las labores en la empresa.

Resulta innecesario exponer la diferencia existente entre el arresto y la detención provisional, pero sí considero apropiado decir que el fundamento de esta causal consiste en la imposibilidad material en que se encuentre el trabajador para desempeñar las labores y el patrono para dirigir las. El Dr. Loínez (1) en su tesis doctoral, afirma también como fundamento en lo referente al trabajador, la desconfianza que puede nacer en el patrono sobre todo cuando el delito o falta es de aquellos que van contra la propiedad. No obstante este aspecto no lo deja suficientemente claro porque al preguntarse ya cuando el trabajador obtiene libertad excarcelándolo mediante fianza de lo que procede reanudar el contrato, se apoya en una sentencia dictada por el Tribunal Supremo de México en que al trabajador encausado se le imputa un delito contra la propiedad del patrono y no considera procedente el reintegro del trabajador mientras no se dicte la sentencia penal correspondiente. Con el respeto que me merece el expresado Dr. Loínez, desestimo su opinión acudiendo al principio que sirve de base a la disposición citada según nuestro Código. Esto no puede ser otro que el mencionado anteriormente, porque con respecto al patrono aparece suficientemente claro y en el Código, fundió ambas situaciones en una sola causal, así como tuvo en cuenta el motivo apuntado. Abona a mi criterio, el hecho de que la misma ley le dió facultades al patrono para negarse o admitir al trabajador en determinados casos. Esto no puede interpretarse más que como una sanción que dejó en manos del patrono para que éste apreciara la desconfianza de que habla el Dr. Loínez.

---

(1) Pág. 63 Tesis citada.

Estos casos son excepcionales y por lo tanto no pueden servirnos de base para encontrar el principio justificativo del ordinal citado, máxime que entonces hay terminación. Con esta apreciación, no hay duda que en caso de proceder la excarcelación bajo fianza, el patrono está obligado a admitir al trabajador si se trata de un delito, ya que en cuanto al arresto es la pena la que suspende el contrato. Será una vez que el trabajador se le haya concedido la excarcelación que el patrono pasará a analizar la situación de aquél. Si se trata de los casos en que puede negarse a admitir al trabajador, aunque no se haya pronunciado sentencia alguna puede acogerse a lo estipulado en la ley, en igual caso procederá cuando la sentencia sea absolutoria. Me parece justa la facultad concedida al patrono de negarse a admitir al trabajador en los casos mencionados en los artículos 38 y 39 del Código, porque en ellos no se distingue entre delitos dolosos o culposos y considero que en caso se tratara de los primeros sería injusto que se le obligara al patrono a tener dentro de su empresa una persona de tan baja condición ética, así como también si se trata de los culposos estimo que un patrono no se negaría a admitir al trabajador.

Con respecto a la detención del patrono, resulta evidente que el motivo de la suspensión obedece a lo sostenido anteriormente y me parece supérfluo volver a manifestar lo que expuse cuando comenté la muerte e incapacidad del patrono, de que esta causal debiera estar comprendida en aquélla, la cual debiera redactarse en términos amplios. Insisto que igual cosa podría hacerse con el trabajador, o sea agrupar dentro de un solo numeral todos los casos en que exista imposibilidad material de presentarse al trabajo; y en tal virtud quedarían comprendidas las enfermedades, a excepción de las infecto-contagiosas porque tienen

otro basamento. Nuestro Código al incluir el arresto y detención del patrono como causal de suspensión, se ha colocado a la cabeza de las legislaciones en materia laboral, ya que casi todas contemplan únicamente la del trabajador. En Centroamérica únicamente el Código de Trabajo de Honduras tiene una disposición semejante, las demás sólo consignan la del trabajador.

Resta comentar que el trabajador en caso de obtener su libertad, está obligado a reanudar sus labores dentro de los dos días siguientes al día en que sea puesto en libertad, si se tratare de arresto y dentro de los cinco días siguientes si se tratare de detención. ¿Habría alguna razón que justifique esta discrepancia? Aparentemente no. Pudiera ser que se haya tomado en cuenta el lugar donde se haya estado preso, pues el arresto se cumple en los lugares de detención. No obstante yo me inclino a creer que ha sido una razón humana la que ha motivado la diferencia. En los casos de detención el trabajador generalmente permanece en la cárcel un plazo mayor que en el arresto, pues éste no puede exceder de treinta días, de ahí que sea justo que se le conceda en aquel caso un plazo mayor para que goce al lado de sus familiares el haber recobrado la libertad antes de su vuelta al trabajo.

## CAPITULO VIII

### MATERNIDAD

Se considera derecho a la maternidad, el que tiene la trabajadora para gozar de un período de licencia antes y después del parto, debiéndosele pagar durante tal período una prestación económica. Algunas legislaciones hablan de salario, la nuestra en el artículo 260 del Código dice una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico. Durante tal estado no hay obligación de parte de la trabajadora de prestar el servicio, ni tampoco hay obligación de pagar el salario, sino una prestación. Participan pues, los dos elementos que caracterizan a la suspensión, luego se trata de un caso de ésta. Conforme a lo dicho, el número diez del artículo 32 del Código se encuentra redactado así: "Por el descanso pre y post-natal."

En iguales términos se encontraba redactada en la Ley de Contratación Individual de Trabajo y en forma semejante en la ley que precedió a ésta que fué donde apareció por primera vez. Pero la referida ley en el artículo 72 disponía que durante el período de la licencia debía pagarse medio salario, lo cual constituía un error porque jurídicamente es insostenible que cuando el servicio no se presta, se pague salario. En el Título correspondiente a la suspensión, expresé al hablar de las obligaciones que se paralizan que el salario es una contraprestación. No considero necesario insistir sobre ello, porque a la luz de la técnica jurídica fácilmente se concluye que era un simple error de redacción, obedeciendo a que el Derecho del Trabajo tiene un fundamento humano. Es oportuno mencionar que muchas legislaciones conservan el vocablo "salario",

así Cobanellas (1) manifiesta: que en los casos de alumbramiento, vacaciones anuales y descanso semanal, no existe suspensión del contrato sino suspensión de la prestación del servicio porque mantiene en vigor el contrato con percepción del salario. La cita pertinente la transcribe íntegra el Dr. Laínez (2) en su tesis y se adhiere a la docta opinión del sabio jurista. Mi humilde opinión discrepa en el sentido de simular los casos de vacaciones y descansos al alumbramiento. Estoy de acuerdo con Cobanellas en que en los dos primeros se mantiene en vigor el contrato, no obstante que el servicio no se presta y por eso juzgo incorrecto llamar la suspensión del servicio, porque soy partidario de que en estos casos se perfila una institución distinta que debe llamarse "Interrupción." Cuando hablé de la huelga hice una pequeña alusión a ella y reservé para el capítulo de las vacaciones, descansos, cuetos y licencias, exponer más detenidamente mi criterio sobre ella. Es cierto que el alumbramiento tiene de común con las vacaciones y descansos que son derechos que gozan de autonomía propia y que llevan inherente la no prestación del servicio; sin embargo en estos últimos hay certeza de su fecha de goce, son periódicos y de corta duración, además de las otras características que exponeré en su oportunidad; en cambio en el alumbramiento, si bien puede afirmarse el tiempo que se verificará conocida la fecha de la concepción, también es cierto que ésta se produce en forma imprevista, porque no puede anticiparse que ocurra un alumbramiento cada determinada época no obstante que la maternidad es algo natural y necesario, y la concepción se produce independientemente de la voluntad, razón por la cual la maternidad puede

---

(1) Págs. 641 y 642 obra, Tomo y edición citadas.

(2) Pág. 59, Tesis citada.

compararse con las otras causales de suspensión.

Parece innecesario que siendo un derecho de haya concebido como causal de suspensión, porque como antes se dijo, lleva inherente el descanso durante determinado tiempo y el pago de la prestación; y la trabajadora no demandará suspensión del contrato, sino la retribución correspondiente; pero lo que sucede es que la maternidad forma parte del derecho protector de las mujeres y reconociéndose la imposibilidad de la prestación del servicio por razones médicas, con el propósito de asegurar el desarrollo, la salud de los recién nacidos, como una medida de provisión social había que asegurarle su reintegro al trabajo y para despejar toda duda, la incorporó como una suspensión, por la afinidad de los motivos que inspira a las causales de ésta como anteriormente se expuso. Pérez Botija, (1) junto con la enfermedad las denomina causales biológicas, porque los días que acompañan a la madre antes y después del parto son muy semejantes, pero le conviene mejor un epígrafe especial, puesto que la enfermedad es algo patológica, calificativo que no tiene la maternidad.

Según nuestra legislación, el período pre y post-natal no poseen el mismo carácter. El artículo 260 del Código consigna la obligación de conceder en concepto de descanso por maternidad doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto. De aquí se colige que los días que anteceden al parto es potestativo no acudir al trabajo - si así lo desea - con la seguridad de que su plaza permanece reservada; pero no se le obliga a tomarla:

---

(1) La suspensión del Contrato de Trabajo. Alberto José Carró Igelmo (Casa Editorial Bosch, Barcelona, año 1959) Pág. 79 transcribe cita de pág. 27 de Curso de Derecho del Trabajo de Eugenio Pérez Botija, 4a. edición, Madrid, 1955.

sino las seis semanas siguientes al alumbramiento. No creo que éste sea el espíritu del artículo citado, pero la verdad es que surge la duda porque no se preceptuó la obligación de parte de la trabajadora de abandonar el trabajo.

Puede argumentarse en contrario manifestándose que no era indispensable, porque en el numeral de la suspensión se dispuso que procedía por el descanso prenatal y entonces no hay obligación de parte de la trabajadora de prestar el servicio, pudiendo exigirle el patrono el abandono del trabajo; pero con el objeto de hacer efectivo el fin deseado hubiera sido mejor que se hubiere impuesto la obligación mencionada.

Soy partidario de la tesis expuesta por el Dr. Laínez (1) al comentar esta causal, de que en los casos de parto prematuro procede la suspensión por dicha causal y que en los casos de aborto no; porque si existe dolo de parte de la trabajadora se invocaría el numeral correspondiente a la detención, pues comete delito, y si fuera culposo el relativo a la enfermedad.

---

(1) Págs. 59 y 60, *ibid.* citada.

## CAPITULO IX

### SERVICIO MILITAR. CARGO PUBLICO. CARGO SINDICAL

Dentro de este capítulo hemos comprendido tres causales que provienen de cargas impuestas a las personas por el hecho de vivir en sociedad. Las dos primeras, o sean el servicio militar obligatorio y el cargo público obligatorio, son deberes legales impuestos por el Estado a sus ciudadanos. La última, o sea el cargo sindical, tiene como objeto la protección a los sindicatos, a fin de que puedan funcionar, o mejor dicho, desarrollarse libremente.

#### - Servicio Militar -

Apareció esta causal en la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales formando una sola con el cargo público obligatorio, pero en ambos casos se establecía únicamente en favor del trabajador. De la misma manera continuó en la Ley de Contratación Individual de Trabajo, y actualmente se encuentra redactada así:

"Por el servicio militar obligatorio del trabajador; o el del patrono, siempre que interrumpa necesaria o inevitablemente las labores en la empresa."

La disposición transcrita consagra la suspensión por el servicio militar obligatorio del trabajador o del patrono. Para ésta se requiere además que interrumpa necesaria o inevitablemente las labores en la empresa.

El inciso primero del artículo 113 de la Constitución Política consagra el principio de que el servicio militar es obligatorio para todos los salvadoreños entre los dieciocho y los treinta años de edad. La obligación impuesta en la Constitución justifica el establecimiento de la causal, pues no es justo que el cumplimiento de dicho deber dejara desamparado a quien acude al servicio

de la Patria, de ahí la necesidad de establecer la protección correspondiente para el trabajador porque impedía el cumplimiento de la prestación del servicio; y en cuanto al patrono además de participar del mismo fundamento reconoce la imposibilidad material de continuar con la explotación de la empresa. Bien hubiera podido la ley obligarlo a dejar un sustituto - es decir al patrono - sin embargo no quiso hacerlo, ya que el numeral tendría aplicación con respecto a los patronos a los cuales nos referimos cuando comentamos la muerte e incapacidad.

Las legislaciones de los diferentes países generalmente se ocupan de la del trabajador y varían en cuanto a considerarla como suspensión o terminación, invocando que se trata de un caso de fuerza mayor. Me parece que las que se inclinan por la terminación pecan de injustas.

- Cargo Público -

Antes se dijo que esta causal apareció formando una sola con el servicio militar obligatorio, pero se trataba únicamente del trabajador. Ha sido el Código de Trabajo que extendió el cargo público al patrono. La causal comentada aparece en el numeral doce del artículo 32, que textualmente dice:

"Por ejercer el trabajador un cargo público obligatorio que sea incompatible con el trabajo desempeñado o por ejercerlo el patrono cuando ello interrumpa necesaria o inevitablemente las labores en la empresa."

El numeral se justifica al igual que el anterior por el deber de servir a la Patria que lo necesita. Adentrándonos en el estudio de él, vemos que requiere tanto para el trabajador como para el patrono el ejercicio de un cargo público obligatorio. El epíteto del cargo público nos obliga a considerar si existen tales porque se entiende que al ser llamado para ocupar un cargo, puede

declinarse. Sería obligatorio cuando no consultara la voluntad de la persona para su aceptación, exigiéndole inmediatamente empezar a servirlo; requeriría además que ejerciéndolo no pudiera renunciarse. ¿Habrá algún cargo que sea irrenunciable? Creo que no. Sin embargo hay algunos que no pueden renunciarse simplemente como los de Presidente y Vice-Presidentes de la República y Diputados, para los dos primeros se requiere causa grave debidamente comprobada, y para los últimos causa justa legalmente comprobada. En todos los casos citados será la Asamblea Legislativa la que resolverá sobre la renuncia (Art. 69 y 47 de la Constitución Política). A estos cargos estimo que se ha referido la ley cuando los ha calificado de obligatorios porque mientras no existe el motivo que se requiere no se pueden renunciar y entonces necesariamente tiene que servirse el cargo.

La causal requiere que el ejercicio del cargo sea incompatible con el trabajo desempeñado, en cuanto se refiere al trabajador; en lo relativo al patrono requiere la condición que interrumpa necesaria o inevitablemente las labores en la empresa, y para ello vale lo comentado en el capítulo correspondiente a la muerte e incapacidad.

#### - Cargo Sindical -

El ejercicio de un cargo sindical que le impida dedicarse a sus labores es una causal de suspensión del contrato de trabajo, para el trabajador. Así lo preceptúa el número trece del artículo ya citado, que dice así:

"Por ejercer el trabajador un cargo sindical que le impida dedicarse al normal desempeño de sus labores."

Apareció por primera vez en la Ley de Contratación Individual de Trabajo con la redacción que actualmente tiene y su fundamento estriba, según se

dijo, en el derecho a la protección en el ejercicio de sus funciones que deben tener los sindicatos.

Conforme a la justificación indicada, el Código estableció que esta causal opere sin previa declaratoria judicial, exigiendo al trabajador únicamente el requisito de manifestar con tres días de anticipación el deseo de interrumpir las labores y la fecha probable de reanudación. La ley no dice como debe efectuarse esta notificación, sin embargo opino que debe hacerse por medio del juez competente para una mejor garantía de los intereses obrero-patronales.

Estamos de acuerdo con el Dr. Laínez (1) en que la causal procede cuando el cargo sindical impide al trabajador el desempeño de las labores, consecuente con ello, el mismo Código dispone que si el cargo le impone ciertas obligaciones, como es el desempeño de comisiones, el patrono está obligado a conceder la licencia, pero ésta debe solicitarse por la respectiva organización. En los Códigos centroamericanos, el único que la contempla es el Código de Trabajo de Honduras, con una redacción semejante a la nuestra.

---

(1) Pág. 70, Tesis citada.

## CAPITULO X

### OTRA CAUSA JUSTA

Por razones metodológicas conviene repetir lo que dijimos en otro lugar de esta tesis, que el Código de Trabajo vigente dispuso que las causales de suspensión del contrato de trabajo fueran ejemplificativas, no restrictivas como aparecían en las leyes de trabajo que precedieron al cuerpo legal mencionado. En efecto, el número catorce del artículo 32 del Código, reza textualmente:

"Por cualquier otra causa justa de iguales efectos que las anteriores, a juicio prudencial del Juez."

El primer escollo que tenemos que salvar consiste en estimar si conforme el numeral anterior la suspensión puede ser invocada solamente en favor del trabajador o si abarca también al patrono. Mejor explicado, la causal fué creada por el legislador con el fin de prever que proceda la suspensión del contrato cuando el trabajador confronte otras situaciones que no son de las contempladas en los otros numerales, y que le impiden prestar el servicio; y que no ha sido su deseo de que el patrono también pueda valerse de él para suspender el contrato. A pesar del desconocimiento de los motivos que inspiraron su incorporación en las causales de suspensión, me atrevo a estimar que nunca se tuvo en mira la aplicación parcial de la causal que comento y que su objetivo ha sido que puedan acogerse a ella tanto una parte como la otra. Esta aseveración tiene como fundamento un principio de justicia y de acuerdo con la hermenéutica es obvio que se aplica a ambas partes.

Dedicándonos exclusivamente al estudio de la causal, vemos que la suspensión del contrato de trabajo procede por cualquier otra causa justa de iguales efectos que las anteriores. ¿Qué quiso decir con el calificativo de justa que

acompaña a la causa? No voy a permitir contestar esta pregunta, recordando lo que expusimos cuando comentamos el mutuo consentimiento. Dijimos en aquel capítulo, que en todas las causales de suspensión intuitivas que tenían su fundamento, en que su origen proviene de una causa ajena a la voluntad de las partes, por lo que si se presenta una situación que no ha sido buscada de propósito y que impide al trabajador prestar el servicio y al patrono continuar con la explotación de la empresa, estamos en presencia de una causa justa. Luego, aquella causa que se nos aparece sin que nuestra voluntad haya tomado participación merece tildarse de justa para el efecto de comprender el estudio de esta causal. Quiero dejar claro que no se rebatiría esta tesis argumentándose que todas las causas que se presentan en la vida, he tomado participación el hombre en una u otra forma, porque sólo es llegar a extremos filosóficos. El calificativo de justa desaparecería desde el momento en que se notara manifiestamente que la voluntad humana se ha dirigido conscientemente con el fin de provocar la circunstancia querida.

La causa no basta que sea justa en sí, es indispensable que origine iguales efectos que las examinadas antes. ¿A cuáles efectos se refiere? Ya fué esbozado con timidez en líneas anteriores, es decir que debe impedir al trabajador prestar sus servicios y al patrono continuar con la explotación de la empresa. A guisa de ejemplificación me permito señalar el caso del patrono expatriado que indiqué cuando comnté el capítulo concerniente a la muerte e incapacidad del patrono; y los casos de fuerza mayor que imposibilitan al trabajador prestar sus servicios como cuando imaginamos que éste hubiere ido a visitar familiares fuera de la ciudad y no pudiese regresar a desempeñar sus labores debido a que un fuerte temporal impide que haya transporte desde el lugar en

que se encuentra. Este último ejemplo me ha sido sugerido por Mario De La Cueva en su tratado de Derecho del Trabajo (1).

Unicamente resta decir que la aplicación del numeral queda a juicio prudencial del Juez y que entre las legislaciones centroamericanas la única que lo contempla es el Código de Trabajo de Honduras, con una redacción semejante a la nuestra.

---

(1) Pág. 775 obra, Tomo y edición citadas anteriormente.

## CAPITULO XI

### LA SUSPENSION PROLONGADA

Entre las causales de terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las partes aparece en el Código la suspensión prolongada. ¿Qué debemos entender por suspensión prolongada? Para contestar esta pregunta debemos hacer un poco de historia. En el capítulo correspondiente a la suspensión del contrato, apareció en la Ley de Contratación Individual de Trabajo, el artículo 40 que contenía un epígrafe que decía: "Terminación del contrato por suspensión prolongada", y el texto del artículo era casi el mismo que contienen los dos últimos incisos del artículo 43 del Código vigente. Ahora bien, al promulgarse éste, en el artículo citado entre las causales de suspensión sin responsabilidad para ninguna de las partes, se incluyó el epígrafe que acompañaba al artículo 40 ya mencionado, en el número diez del inciso primero del artículo 43 del Código, ya relacionado, formando una causal; y además, agregó en el mismo artículo los dos incisos del artículo 40 referido.

Así las cosas, tenemos que el Código aparentemente complicó lo que siempre habíamos entendido por suspensión prolongada, porque da la apariencia de que ahora se encuentran dos causales distintas de terminación del contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes: la suspensión prolongada y lo que anteriormente se había entendido por tal. No obstante lo dicho, considero que en el Código se cometió un error de técnica de colocación en el artículo 43, y que los dos últimos incisos de este artículo, lo que hacen es reglamentar la suspensión prolongada, y que ésta se trata de lo mismo que siempre se ha entendido por tal.

Aclarado lo anterior, podemos decir que la suspensión prolongada es aquella que como su nombre lo indica, su duración ha sido tal que el tiempo que señala la ley lo ha considerado más que suficiente para que puedan reanudarse las labores y terminar con la incertidumbre existente. Así se dispone que en los casos de suspensión por fuerza mayor o caso fortuito, muerte o incapacidad, falta de fondos, escasas utilidades, y necesidad de reducir las actividades de la empresa, ninguna de las partes estará obligada a reanudar las labores después de seis meses; y que en los casos de enfermedades y accidentes, arresto y detención ocurrirá lo mismo después de un año. Para el servicio militar obligatorio y el cargo público obligatorio también se dispone que si pasan cinco días después de la expiración del servicio militar o del ejercicio del cargo, tampoco ninguna de las partes está obligada a reanudar las labores y que esta situación no se modificará por el hecho de que el trabajador continúe en el servicio militar o en el ejercicio del cargo.

## CAPITULO XII

### SUSPENSION DISCIPLINARIA

a) Derecho del patrono; b) Diferencia de esta causal con las establecidas en el artículo 32.

a) El logro de los fines a que tiende la empresa presupone el rendimiento máximo del factor trabajo, así como la mejor utilización de los otros factores de que se sirve el empresario (capitales, conocimientos técnicos). El trabajo concurre a dicho fin con la coordinación armónica de todos los elementos y, en especial de los trabajadores. Realizar esta organización ordenada es lo que se llama disciplina. Esto puede llevarse a cabo mediante un poder disciplinario que sería el poder de dictar normas, sin que éstas sean absolutas, es decir, jurídicas y comprendería el poder directivo y el de aplicar la sanción. En sentido restringido sería únicamente este último.

La vigilancia de la disciplina que se impone a los trabajadores de la empresa corresponde al empresario o patrono, a quien el ordenamiento jurídico del trabajo, debe concederle los medios para hacerlo respetar. La naturaleza jurídica de esta potestad nada tiene que ver con el poder sancionador que es propio del Estado. El empresario no tiene aquí ningún poder de derecho público pues protege únicamente su empresa.

c) Una vez expuesta esta ligera consideración se hace necesario abordar el estudio de una de las más interesantes causas de suspensión del contrato de trabajo, como es la relativa a una sanción de tal contenido impuesta por la empresa en que presta sus servicios el trabajador. Aquí radica la diferencia fundamental que separa esta causal de todas las restantes examinadas. En aquéllas la suspensión proviene de una causa ajena, no procedente del patrono, quien

Únicamente se limita a reconocerla una vez que se ha producido la causa suficiente por un imperativo legal que genere determinados efectos. Así en lo relativo al trabajador - porque ésta es a él a quien lo afecta - podemos decir que si contrae una enfermedad, se accidenta, se lo priva de su libertad, etc., tiene el derecho y a la vez el deber de que se suspenda la relación laboral. En la suspensión disciplinaria no se da precisamente la actitud de reconocimiento y pasividad de parte de la empresa, sino que es ella misma quien provoca la suspensión, aunque sea debido a una conducta sancionable del trabajador. Se hace necesario repetir que a la empresa se le concede imponer correctivos a sus trabajadores fundamentándose en la necesidad de ordenación y gobierno del desarrollo de las labores, que requiere para su marcha de una dirección con tales atribuciones, dentro de los límites fijados previamente y bajo el control de las autoridades laborales. Una de las sanciones que por faltas provenientes de la relación de trabajo puede imponer el patrono en uso de sus atribuciones consiste en la suspensión disciplinaria.

Según nuestra legislación laboral positiva, la suspensión disciplinaria puede imponerla el patrono en virtud del artículo 256 del Código de Trabajo que textualmente dice:

"El patrono podrá suspender hasta por un día al trabajador, por cada falta disciplinaria establecida en el Reglamento Interno.

En circunstancias especiales, el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, previa calificación de motivos, podrá conceder al patrono autorización para suspender al trabajador hasta por un plazo no mayor de treinta días."

Según el primer inciso, el patrono tiene facultad para suspender al trabajador, por cada falta disciplinaria establecida en el Reglamento Interno. La facultad está limitada a un día, no puede pues, suspender por más tiempo.

Además, debe ser por un hecho que se haya especificado en el Reglamento, no se trata de cualquier hecho, debe ser la señalada. Del inciso que comento podemos decir también que, según el tenor literal, no todos los patronos pueden acogerse a ello, solamente los que tienen Reglamento Interno y la ley lo exige únicamente a los que de modo permanente tienen diez o más trabajadores. Dicho Reglamento debe ser sometido a la aprobación del Director General del Departamento Nacional del Trabajo sin cuyo requisito no se considera legítimo.

Dicho tenor, me induce a pensar que el fundamento que tuvo el legislador salvadoreño para conceder la facultad disciplinaria al patrono no es la consignada anteriormente, puesto que no todos pueden acogerse a ella. Será que se ha desconocido que la potestad disciplinaria del patrono no se ha limitado a proteger el interés productivo de la empresa, sino que se ha invertido el interés de la producción nacional que termina imponiéndose al egoísmo de los contratantes? En efecto, el trabajador no se limita a servir únicamente al interés de la empresa juntamente con el propio, sino que actúa conjuntamente e inseparablemente con el de la producción nacional; y entonces pudiera decirse con grosera verdad que no se ha tomado en cuenta el pequeño patrono, porque ésta es medida que surge la gran empresa tiende a desaparecer y los beneficios que produce en el ámbito nacional son ínfimos. No creo sinceramente que ese haya sido el fin previsto, sino que considero innecesaria imponerle la obligación de formular un Reglamento, ya que, por otra parte, aún cuando no tenga el número de trabajadores que prescribe la ley puede hacer su Reglamento Interno que sin duda alguna se le aprobará. Por otra parte, aún cuando no tenga la mencionada obligación, el siguiente inciso le permite la facultad de suspender.

El inciso segundo del artículo 256 ya citado merece que se comente

destacando que éste concedió al patrono el derecho de suspender al trabajador hasta por un plazo no mayor de treinta días previa calificación de motivos por el Director General del Departamento Nacional del Trabajo. Estos motivos pueden ser los mismos establecidos en el Reglamento mediante los cuales tiene el derecho de sancionarlo por un día, siempre que el patrono considere que la falta ha revestido una mayor gravedad. También pueden ser otros motivos más graves y quizás a eso obedeció el establecimiento del inciso, aunque también dentro del mismo puede aplicarse el caso de un patrono que no tenga Reglamento Interno de Trabajo, como antes se dijo. No dispone la forma de tramitar la calificación de motivos. ¿Se atenderá únicamente a tal calificación o también es necesaria la prueba del hecho? En otras legislaciones se concede al patrono facultad para suspender previamente al trabajador bajo su riesgo, debiendo esperar el resultado del expediente laboral que debe iniciar a fin de que se investigue la conducta atribuída al trabajador. Entre nosotros no tiene tal facultad, sino la de iniciar dicha calificación según la interpretación literal. Se hace necesario exponer nuestra opinión con respecto a las interrogantes formuladas, porque si estimamos que es necesario acompañar la prueba del hecho, quitaríamos al trabajador la posibilidad de demandar salarios no devengados por causa imputable al patrono, porque con la prueba correspondiente la acción sería inepta. En caso contrario, es decir si solamente se califican los motivos, el patrono estará obligado a la prueba de la conducta del trabajador en el juicio mencionado. Me inclino por la opinión última por razones procesales, ya que corresponde a los Jueces de Trabajo conocer en todas las acciones, excepciones y recursos; y si el trabajador desvirtuara la prueba que el patrono presentase sobre el hecho ante el Director del Departamento aludido, la está

apreciando una autoridad distinta.

A continuación me permitiré transcribir la jurisprudencia que he encontrado y que está acorde con las afirmaciones anteriores, se trata de dos sentencias pronunciadas, la una por la Dirección del Departamento Nacional del Trabajo, con fecha veintitres de julio de mil novecientos cincuenta y uno (1), en la que en su parte pertinente dice:

"Si en el juicio aparece plenamente probada la suspensión del trabajador en contravención a lo dispuesto por la Ley de Reglamentación Interna de Trabajo, procede condenar al patrono al pago del salario correspondiente al tiempo no trabajado como consecuencia de la suspensión ilegal, aún cuando no haya sido pedida expresamente en la demanda."

Y la otra, de la Segunda Dirección del citado Departamento, con fecha veintidós de abril de mil novecientos cincuenta y tres (2), la cual estableció una jurisprudencia similar a la anterior, diciendo:

"Si un patrono suspende a un trabajador por falta disciplinaria, con violación de la Ley de Reglamentación Interna de Trabajo, deberá sujetarse a las consecuencias que se deriven de su acción antijurídica, pero no puede estimarse que en tal caso ha habido despido, que es una figura jurídica completamente diferente."

La suspensión disciplinaria participa de los dos elementos de la suspensión del contrato de trabajo, pues no se presta el servicio, ni se paga el salario; pero discrepa en que en ella no encontramos, como se dijo antes, el fundamento que inspira a las causales de suspensión, a saber, que provienen de una causa ajena a la voluntad de las partes, por lo que el Código hizo bien en no incluirla en el capítulo que trata sobre ella.

- 
- (1) Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo (Publicación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Rep. de El Salvador. 2o. Semestre año 1951). Pág.29.
  - (2) Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo (Publicación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Rep. de El Salvador. 1er Semestre año 1953). Pág.63.

## CAPITULO XIII

### VACACIONES, DESCANSOS SEMANALES, ASUETOS Y LICENCIAS

Así como en el capítulo anterior analizamos la suspensión disciplinaria, así también dentro de este capítulo pretendemos hacer algunas consideraciones respecto de ciertos derechos que poseen los trabajadores y que llevan inherente la no prestación del servicio con el objeto de apreciar si nos encontramos en presencia de otras causales de suspensión.

Omitiré, por no ser objeto de este trabajo, dar una definición de cada uno de ellos. Me concretaré únicamente a decir que estos derechos tienen fundamento de tipo médico, social, biológico y humano. Las vacaciones y los descansos semanales son producto de una exigencia que tiene como objeto una restauración fisiológica en general; los asuetos son los días festivos que se conceden con el fin de exaltar valores cívicos, religiosos, etc., y las licencias son los permisos que se otorgan por razones de satisfacer imperiosamente asuntos particulares.

Tienen como punto de afinidad las vacaciones, descansos semanales, asuetos y licencias, la no prestación del servicio durante determinado tiempo que varía según se trate de uno u otro. Las legislaciones de los diferentes países discrepan en cuanto en unas se dice que durante el período referido se debe pagar el salario y en otras una remuneración que siempre es equivalente al salario. Nuestro Código sigue la corriente últimamente mencionada y considero inútil analizar si las que dicen que se paga salario es correcto o no; pero es conveniente señalar que el trabajador percibe en tales fechas una prestación económica que no disminuye a la que ordinariamente recibe en calidad de salario. Sintetizando

diríamos que tienen dos características comunes: a) no hay obligación de prestar el servicio durante un tiempo determinado; y, b) una retribución en dinero durante dicho tiempo como si efectivamente se estuviera prestando el servicio.

Expuestas las anteriores consideraciones, cabe analizar si existe alguna diferencia con la suspensión. En efecto, se asemejan en que en ambas no hay obligación de prestar el servicio, pero se distinguen en que en aquella no se paga salario ni se percibe remuneración alguna, excepto durante el alumbramiento y la enfermedad, pero dicha prestación económica no es la equivalente al salario por lo que el trabajador experimenta una merma en sus ingresos que repercute en su hogar. Esa no es toda la diferencia, hay más y buscándola trato de encontrarla en la duración de la ausencia. En la suspensión será mayor, sin embargo no es cierto porque una enfermedad puede tener menor duración que unas vacaciones. El elemento señalado de la retribución nos da una pauta unida a la aparición de determinadas circunstancias que impiden a la relación laboral el pleno efecto, quedando detenida; en cambio en las que comento en este capítulo provienen de la relación laboral que las lleva consigo en el contrato que la hace nacer, la previsión de interrumpir la prestación de servicios durante ciertos períodos.

Sin perjuicio de seguir insistiendo en el estudio de estos casos y fijarles una fisonomía específica, es necesario adelantar, como ya lo dije en otros capítulos, que no me parece el simple nombre de suspensión de servicios, es necesario llamarle de otra manera con el fin de evitar confusiones con la suspensión. Así me parece más apropiado el de interrupción como la denominan

Aguinaga y Carro Igelmo (1); y nuestra atención debe centrarse sobre esta institución con el objeto de marcar la diferencia con la suspensión del contrato, ya que no puede adoptarse de absoluto el criterio de que en ésta no hay prestación económica, porque en algunos casos procede. Sin embargo hablé del apareamiento de ciertas situaciones en las cuales el contrato experimenta una conmoción, que la doctrina y legislación de los diferentes países impregnados del fundamento humano que acompaña al Derecho Laboral, no les ha reconocido fuerza extintiva de la relación de trabajo, aún cuando cesen las dos obligaciones fundamentales y haya una incertidumbre respecto al desaparecimiento de la causa, manteniendo el contrato por medio del cordón umbilical de la reserva de la plaza, dándonos la impresión que el contrato se encuentra dormido (2), y a esta institución se le ha llamado Suspensión del Contrato de Trabajo. En la Interrupción es distinto, las situaciones que se presentan no llegan a influir en la médula del contrato laboral, éste no experimenta fricción ni quebranto alguno, permanece en plena vigencia y su vida es de la más perfecta normalidad. Para muestra examínense las vacaciones, descansos semanales, asuetos y licencias. La diferencia tajante entre la Interrupción y la Suspensión estriba pues en la propia naturaleza de una y otra institución, en aquélla no afecta la relación en sí, que permanece activa, sólo la prestación de servicios, que se ha previsto al iniciarse la relación laboral como se dijo antes.

---

(1) Pág. 28, obra citada.

(2) Carro Igelmo, pág. 26, obra citada.

De acuerdo a nuestra legislación, los casos examinados en este capítulo son típicos de interrupción y solamente las licencias pueden participar de las mismas instituciones, ya que existen con goce o sin goce de sueldo. Los Códigos de Trabajo de Honduras y Guatemala, consideran las vacaciones, descansos y licencias como verdaderas causales de suspensión; el primero las señala en el mismo número que menciona el descanso pre y post-natal y el segundo las distingue clasificándolas como de parciales cuando se paga salario y como total cuando no hay tal pago, pero entonces excluye las vacaciones.

## CAPITULO XIV

### FORMA DE OPERAR LA SUSPENSION

a) Necesidad de declaratoria judicial; b) Facultad de contratar trabajadores interinos; c) Derecho del trabajador a que se lo reintegre en su puesto; d) Casos en que el patrono puede negarse.

a) El artículo 33 del Código de Trabajo, dispuso que en algunos casos la suspensión del contrato, operara sin previa declaratoria, y en otros con previa declaratoria. Este artículo fué una innovación, porque en la Ley de Contratación Individual de Trabajo no existía tal artículo, lo cual daba a entender que en todos los casos debía de seguirse previamente el procedimiento que establecía la ley respectiva, para obtener la suspensión del contrato de trabajo. El aperceamiento de este artículo vino a dar mayor facilidad, y así opera sin previa declaratoria en los casos de mutuo consentimiento, fuerza mayor o caso fortuito, muerte o incapacidad del patrono, enfermedades y accidentes, arresto y detención, el descanso pre y post-natal, el servicio militar obligatorio, el cargo público obligatorio y el cargo sindical. A contrario, con previa declaratoria procede en la falta de fondos, escasas utilidades y la necesidad de reducir las actividades de la empresa, y cuando se invoque otra causa justo de iguales efectos. Con respecto al paro y la huelga legal, no dijo nada, y así tenía que ser porque como se trata de hechos que se les reconoce el carácter de legalidad, desde el momento en que se declaran así, debe entenderse que comienza la suspensión.

b) Cuando la suspensión opera únicamente en favor del trabajador, el artículo 36 del Código faculta al patrono para contratar interinos. Este derecho aparecía desde en la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas

y Establecimientos Comerciales e Industriales, pasó a la Ley de Contratación Individual de Trabajo en forma semejante a la redacción actual y contiene un principio de justicia porque permite al patrono la facilidad de obtener los servicios de un trabajador que reemplace al suspendido, sin que tenga que sufrir las consecuencias que le acarrearía un nuevo trabajador en calidad permanente. Rebasa a los límites de esta tesis hacer consideraciones sobre la situación de los interinos, por lo que no me ocupo de ellos.

c) En el Título Primero de este trabajo se expuso con suficiente detenimiento que el trabajador conserva el derecho de ser reintegrado en su puesto una vez desaparecida la causal que motiva la suspensión. Es una característica de la institución y conforme con el principio doctrinario, nuestra legislación lo preceptuó en el artículo 37 del Código que es casi una repetición de lo que disponían las leyes de trabajo anteriores a su vigencia. Este derecho es una consecuencia de la desaparición de la causa que originó la suspensión y se entiende que surge inmediatamente que cesa la suspensión, manifestándose en forma de derecho y de deber. Este último como la obligación de reanudar las labores.

d) A pesar de lo dicho, la ley no quiso en determinados casos que la obligación de prestar las labores, empezase luego que desapareca el motivo que la impedía, y por razones sentimentales en los casos de arresto y detención del trabajador estableció dos y cinco días respectivamente para que aquél pueda reanudar las labores. Además, el fundamento humano del conocimiento de la realidad que lleva el Derecho del Trabajo también hizo posible que en los casos mencionados el patrono pueda negarse a admitir al trabajador en el trabajo, siempre que en los casos de arresto la causa que dió lugar a él hubiere sido

cometido en la persona o propiedad del patrono o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o en la persona o propiedad de algún jefe del establecimiento o compañero de trabajo. Asimismo en los casos de detención estableció una disposición semejante diciendo que el patrono puede negarse cuando el delito que dió lugar a la detención del trabajador, hubiere sido cometido en la persona del patrono o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o en la persona de algún jefe del establecimiento o compañero de trabajo; y, en todo caso cuando se tratare de delitos contra la propiedad, contra la hacienda pública o de falsedad.

En los casos citados anteriormente, desaparece el derecho de reintegro del trabajador. ¿Quiere decir entonces que no hubo tal suspensión sino que se operó una terminación desde el momento que se cometió la falta o delito? No, la suspensión, se torna terminación hasta que el patrono adquiere el derecho a no admitirle y éste se efectúa hasta que llegue el plazo. Abona a mi opinión, el hecho de que el patrono puede renunciar al derecho y admitir al trabajador y entonces se ha efectuado una suspensión.

Hay además otros casos en que desaparece el reintegro del trabajador y son los señalados en el capítulo de la Suspensión Prolongada y aunque en el artículo que trata de ésta, expresa que ninguna de las partes está obligada a la reanudación del contrato, esa obligación se manifiesta en el momento en que la otra pretende la reanudación de las labores.

BIBLIOGRAFIA

- Barassi, Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo (Versión Castellana del Dr. Miguel Sussini h., Tomo II - Editorial Alfa, Buenos Aires, Argentina, 1953)
- Cabanellas, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral (Tomo II - Ediciones El Gráfico Impresores, Buenos Aires, Argentina, 1949)
- Caldora, Rafael, Derecho del Trabajo (Tomo I - Editorial "El Ateneo", Buenos Aires, Argentina, Segunda Edición, 1960)
- Carro Igelmo, Alberto José, La Suspensión del Contrato de Trabajo (Casa Editorial Bosch, Barcelona, año 1959)
- Código de Trabajo de la República de Costa Rica
- Código de Trabajo de la República de El Salvador
- Código de Trabajo de la República de Guatemala
- Código de Trabajo de la República de Honduras
- Código de Trabajo de la República de Nicaragua
- De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo (Tomo I - Cuarta Edición, Editorial Porrúa S.A., 1959)
- Deveali, Mario L., La Antigüedad en el Empleo, tomado de "Lineamientos del Derecho del Trabajo" (Publicado en Revista de Trabajo No. 34, año 1958. Publicación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador)
- Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo (Publicación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, República de El Salvador, 2o. Semestre 1952)
- Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo (Publicación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, República de El Salvador, 2o. Semestre 1951)

Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo (Publicación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, República de El Salvador, 1er. Semestre 1953)

Lafnez, Dr. José Gabriel, Análisis de la Suspensión del Contrato de Trabajo, en la Legislación Salvadoreña, Tesis Doctoral (Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, año 1957)

Ley Federal del Trabajo (México)

Retana, Dr. Francisco José, La Terminación del Contrato Individual de Trabajo sin Responsabilidad para las Partes en la Legislación Salvadoreña, Tesis Doctoral (Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales - Primera Edición. Tesis Escogidas. Editorial Universitaria, año 1961)

Revista Judicial (Órgano de la Corte Suprema de Justicia, República de El Salvador. Tomo LXVII, año 1962)