

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

La Suspensión del Contrato Individual de Trabajo

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

Julio Abrahám González Figueroa

PARA OPTAR AL TITULO DE

DOCTOR

EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



1980

T
344.018915
6643s



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

"LA SUSPENSION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO"

TESIS DOCTORAL

Presentada por

JULIO ABRAHAM GONZALEZ FIGUEROA

Previa a la opción del Título de

DOCTOR

. en

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

1 9 8 0

SAN SALVADOR-

EL SALVADOR-

CENTRO AMERICA.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR:

Dr. Félix Antonio Ulloa

SECRETARIO GENERAL:

Dr. Ricardo Ernesto Calderón

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO:

Dr. Mauricio Roberto Calderón

SECRETARIO:

Dr. Manuel Adán Mejía Rodríguez

TRIBUNALES EXAMINADORES

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

PRESIDENTE: DR. RONOLDY VALENCIA URIBE.

1er. VOCAL: DR. LUIS NELSON SEGOVIA.

2do. VOCAL: DR. JORGE ALBERTO GOMEZ ARIAS.

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

PRESIDENTE: DR. JUAN PORTILLO HIDALGO.

1er. VOCAL: DR. JOSE ROBERTO AYALA.

2do. VOCAL: DR. ROMAN GILBERTO ZUNIGA VELIS.

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE: MATERIAS PROCESALES Y LEYES
ADMINISTRATIVAS.

PRESIDENTE: DR. MAURICIO ALFREDO CLARA.

1er. VOCAL: DR. ARTURO ARGUMEDO HIJO.

2do. VOCAL: DR. SALVADOR ALEMAN ECHEVERRIA.

ASESOR DE TESIS

DR. MARIO ANTONIO SOLANO.

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS

PRESIDENTE: DR. SALVADOR VALENCIA ROBLES.

1er. VOCAL: DR. ISMAEL CASTILLO PANAMEÑO.

2do. VOCAL: DR. MANUEL ADAN MEJIA RODRIGUEZ.

DEDICO ESTA TESIS:

A MIS PADRES .

A MIS ENTRAÑABLES AMIGOS Y BIENHECHORES,
SEÑORES:

DON CAMILO AREVALO .

DON ABDIEL GALINDO PORTER .

DON JESUS LOPEZ Y LOPEZ .

A MIS PARIENTES, AMIGOS Y PROFESORES .

PREVIAS PALABRAS

Cumplo, con el deber de presentar este Trabajo de Tesis, previo para la obtención de mi Título Académico.

Escogí el Título denominado: "LA SUSPENSION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO", como tema, por considerarla una de - las instituciones jurídicas más jóvenes. Ello ha determinado que, a veces, no encontrara en los textos solución a los problemas que me había planteado.

Así, puedo afirmar en forma general que no tuve más fuentes de estudio que la historia de nuestra ley, la poca jurisprudencia de los tribunales, y algunos escasos comentarios de autores extranjeros y nacionales. Lo demás es tarea en que el lector podrá descubrir las deficiencias de mi preparación, - pues tuve que detenerme en muchos puntos debido a mis escasas fuerzas y preparación de estudiante.

Una cosa, sí, critico lo que me parece erróneo, provenga de donde proviniera, convencido que el más sabio puede equivocarse. Pero, declaro que no me detiene la unción ante los ídolos.

Mi propósito, es dejar este modesto trabajo a la consideración de las amables personas que me honren con su lectura y crítica.

EL AUTOR.

SE RECOMIENDA COMO OBRA DE CONSULTA PARA LOS
ESTUDIOSOS DEL DERECHO DE TRABAJO Y CODIGO DE TRABAJO,
LA PRESENTE TESIS.

INDICE

CAPITULO I.

ASPECTOS TEORICO-DOCTRINARIOS SOBRE LA SUSPENSION
DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Conceptos Generales.

Suspensión de Contrato e Interrupción de Labores.

Clasificación de la Suspensión de Contrato.

CAPITULO II.

Clasificación de las Causales de Suspensión.

Finalización de la Suspensión de Contrato.

Análisis de las Causales Suspensivas de Contrato.

CAPITULO III.

El Pre-Aviso.

Demanda y Contestación de la Demanda.

Presunciones a favor del Patrono.

Prueba de la Suspensión.

Sentencia y Efectos.

CAPITULO I

ASPECTOS TEORICO-DOCTRINARIOS SOBRE LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Conceptos Generales. Clasificación de la Suspensión de Contrato. Suspensión de Contrato e Interrupción de Labores.

CONCEPTOS GENERALES

El Contrato de Trabajo se suspende cuando sus efectos - principales dejan de cumplirse temporalmente: ni el trabajador presta servicios, ni el patrono paga salarios. Es decir, que la suspensión no es más que la cesación de los efectos fundamentales del contrato durante cierto tiempo.

Algunos autores definen la suspensión como aquella situación del contrato en que, no obstante su vigencia, los efectos fundamentales del mismo no se cumplen, siempre que dicha situación sea motivada por causas ajenas a la voluntad de los contratantes. De allí que se diga que la suspensión del contrato de trabajo tiene su fundamento último en la teoría de la imprevisión, según la cual pueden y deben modificarse los efectos del contrato cuando sobrevienen acontecimientos imprevisibles al momento de celebrarse el acto.

La Institución que nos ocupa persigue garantizar la permanencia en el trabajo. Cuando media cualquier causal suspensiva del contrato, aún cuando el trabajador no presta servicios, ni el patrono paga salarios, aquél conserva el derecho de reintegrarse a su puesto al desaparecer la causal suspensiva del con

trato, recogido este derecho (derecho de reintegro) en el Art. 45. Por otra parte, a tenor de lo estatuido en el Art. 46, la suspensión de contrato no afecta la antigüedad del trabajador y conforme al Art. 203, las causas que según la Ley suspenden el contrato, se tienen por causas justificadas de inasistencia al trabajo.

Las anteriores disposiciones nos demuestran como la Institución que nos ocupa garantiza o fortalece la estabilidad en el empleo, con la aclaración de que el tiempo que dure la suspensión no se computa como tiempo trabajado, según lo prescribe el citado Art. 46, complementada con lo estatuido en el Art. 181, que establece el mismo principio para los efectos consignados en el Art. 180.

Si bien la suspensión tiene por finalidad proteger la permanencia en el empleo, no se piense que beneficia exclusivamente al trabajador, pues también conlleva beneficios para el patrono, ya que en presencia de una causal suspensiva de contrato queda relevado éste de la obligación recogida en la fracción segunda del Art. 29, o sea, que no está obligado a pagar salarios no devengados, por no serle imputable la causa por la que el trabajador deja de prestar sus servicios. Es más, hay causales de suspensión de contrato dadas en beneficio exclusivo de la empresa. Son las contempladas en los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37; también la recogida en el Ordinal 8º de la misma disposición es en beneficio exclusivo del patrono.

SUSPENSION DE CONTRATO E INTERRUPCION DE LABORES

El Código de Trabajo vigente separa la llamada interrupción de labores de la suspensión de contrato, cosa que no hacía el Código de Trabajo de 1963. La interrupción de labores se distingue de la suspensión en tres aspectos: la interrupción no puede exceder de tres días; siempre es ocasionada por caso fortuito o fuerza mayor y hay pago de salarios. En la suspensión no hay pago de salarios, excede de tres días y es motivada por cualquiera de las causas establecidas en el Código incluyendo, desde luego, el caso fortuito y la fuerza mayor. Todo, según lo consignado en el Art.33.

El caso fortuito y la fuerza mayor, como la falta de materia prima, fuerza motriz y otras semejantes, según lo dicho, es causal de interrupción de labores, causal de suspensión de contrato (Art. 36 fracción 1ª) y también es causal de terminación de contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes y sin intervención judicial (Art.48 fracción 6ª). Es causal de interrupción de labores cuando sus consecuencias no exceden de tres días (Art.33); de suspensión de contrato a partir del cuarto día de interrupción de labores (Art.36 fracción 1ª) y es causal de terminación cuando la fuerza mayor o el caso fortuito produce necesariamente la terminación de todo o parte del negocio (Art.48 causal 6ª). El criterio que da el Código para determinar si esta causa es de suspensión o de terminación de contrato, es el tiempo que dure la interrupción. Si la interrupción

dura más de nueve meses se convierte en causal de terminación, como lo establece el Art.44. Indudablemente que en esto tiene mucho que ver la iniciativa misma del patrono, su espíritu empresarial, su capacidad económica, como también la magnitud del caso fortuito o fuerza mayor.

CLASIFICACION DE LA SUSPENSION DE CONTRATO

En doctrina, de la suspensión de contrato se hacen algunas clasificaciones: se habla de suspensión absoluta y de suspensión relativa; de suspensión con causa y de suspensión sin causa.

La suspensión es absoluta, se dice, cuando son las dos obligaciones fundamentales del contrato las que dejan de cumplirse: ni el trabajador presta servicios, ni el patrono paga salarios. Es relativa cuando lo único que se suspende es la prestación del servicio, pero no el pago de salarios. Si el patrono, no obstante encontrarse suspendido el contrato, ha de pagar salarios al trabajador, la suspensión es relativa, como serían los casos de suspensión por incapacidad temporal resultante de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad o accidente comunes (Art.36 causal 4ª), casos en los que el patrono debe pagar prestaciones al trabajador (Artos. 307, 308, 333 y sigts.); o la suspensión por descanso pre y postnatal (Art.36 causal 8ª), en que también debe pagarse prestaciones a la mujer trabajadora (Art.309 y sig.).

Lo cierto es que el hecho de que en los casos apuntados el

trabajador tenga derecho a ciertas prestaciones, no nos debe - llevar a la conclusión de que estemos en presencia de una suspensión relativa, pues las cantidades o servicios que percibe el trabajador no constituyen salarios en el sentido exacto de la palabra; esas cantidades y otros beneficios que recibe son prestaciones de tipo social, a las que el trabajador tiene derecho por la naturaleza misma de la causal que suspende el contrato. No está demás decir que las obligaciones apuntadas las asume el Seguro Social si el patrono contribuye a su régimen - y sólo responde el patrono en la medida en que las prestaciones no sean cubiertas por aquél.(Art.100 Ley del Seguro Social).

Posiblemente, el único caso en que puede hablarse de suspensión relativa es el de la suspensión por huelga legal o paro legal, cuando las causas de la huelga o paro legal son imputables al patrono o sindicato de patronos, pues entonces éstos quedan - obligados a pagar a los trabajadores suspendidos una cantidad equivalente al salario básico que habrían devengado durante todo el tiempo de la suspensión (Art.565 Inc. 2º). Aún cuando la Ley habla aquí de "cantidad equivalente al salario", eso de lo equivalente no debe llevarnos a pensar que no son salarios, pues no otra cosa podrían ser, ya que son las cantidades que debió haber pagado el patrono por los servicios, que si no los recibió fué a causa de un hecho imputable a él.

La suspensión es con causa cuando obedece a circunstancias ajenas a la voluntad de los contratantes, identificándose

este concepto con el concepto con el concepto general que de - suspensión se dió antes, quedando la suspensión sin causa para el caso en que ésta opere por mutuo consentimiento de las partes y que nuestro Código recoge en el Art.37 Numeral 1º. En - doctrina, se quiere que la suspensión obedezca a causas no imputables a las partes, considerándose que ésta es la verdadera suspensión, pero como las legislaciones insisten en mantener - el libre consenso de los contratantes como causal, es a ésta, por las razones dichas, que los tratadistas denominan "suspensión sin causa". Es indudable que "detrás de esta forma de suspensión en la realidad o en la práctica siempre habrá un motivo que sí es ajeno a la voluntad de los contratantes.

Si bien es cierto que el mutuo consentimiento no se acostumbra para suspender el contrato, cabe la posibilidad que el mismo sea utilizado de manera maliciosa por el empresario para burlar los derechos del trabajador, sobre todo el de estabilidad en el empleo. Si se lee el Art.402, se repara en que, cuando se trata de la terminación del contrato por mutuo consentimiento o por renuncia, esta forma de terminación está rodeada de ciertas formalidades que tienden, precisamente, a salvaguardar la - estabilidad en el trabajo. Pero tratándose del tipo de suspensión que analizamos, la Ley no exige formalidad alguna. De allí que un patrono inescrupuloso perfectamente podría hacer uso de esta forma de suspensión para perjudicar al trabajador en sus

derechos, obteniendo de éste anticipadamente una suspensión por mutuo consentimiento, a fin de hacer uso de ella cuando conviniera a sus intereses. En vista de lo dicho, sería recomendable que esta manera de suspender el contrato de trabajo se rodeara de alguna formalidad, al igual que cuando se trata de la renuncia al trabajo o de la terminación por mutuo consentimiento.

CAPITULO II

LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO
BAJO EN NUESTRO DERECHO POSITIVO.

Clasificación de las Causales de Suspensión. Finalización de la Suspensión del Contrato de Trabajo. - Análisis de las Causales Suspensivas de Contrato.

CLASIFICACION DE LAS CAUSALES DE SUSPENSION

De las causales suspensivas de contrato se hacen algunas clasificaciones. Mencionamos las que se consideran de mayor interés: 1a. Causales que suspenden el contrato automáticamente y causales que requieren de algún procedimiento; 2a. Causales que inciden en la persona del trabajador y causales que inciden en la persona del patrono o en la empresa; 3a. Causales económicas y causales no económicas; y 4a. Causales que reportan o pueden reportar algún beneficio para el trabajador y causales que no le reportan beneficio alguno.

Las causales que suspenden el contrato automáticamente son las del Art.36 y la contenida en el ordinal 7o. del Art.37. También la de mutuo consentimiento suspende el contrato automáticamente (Artos. 37 No.1º y Art.38).

Suspenderse el contrato automáticamente significa que la suspensión ocurre en el momento de acontecer la causal y por solo el hecho de acontecer, sin que sea necesario procedimien-

to alguno. A partir del acaecimiento de la causal cesan los efectos fundamentales del contrato: ni el trabajador presta servicios, ni el patrono paga salarios.

Causales que requieren de algún procedimiento son las - del Art. 37, exceptuando la contenida en su numeral primero, que, como se dijo, suspende el contrato automáticamente, sucediendo lo mismo con la contenida en su numeral séptimo. El procedimiento es judicial o administrativo, o, ambos a la vez. Es sólo administrativo, tratándose de la causal octava, cuando es la asociación profesional la interesada en obtener la suspensión del contrato (Art.39); es sólo judicial en los casos de los numerales 5º, 6º y 8º (Artos.40, 41 y 440 y sig.); y es judicial y administrativo en los casos de los ordinales 2º, 3º y 4º (Artos. 42, 43 y 440 y sig.).

Si bien el aviso a que se refiere el Art.42 debe darse - por medio de Juez competente, para el caso de las causales últimamente señalados, el procedimiento que se señala no por - ello deja de ser administrativo, pues la participación del - Juez en el procedimiento no cae dentro de la función jurisdiccional que la compete, pues no hay contención de partes, y sólo se justifica que sea él quien deba darlo, el hecho que deba ser él quien conozca del juicio de suspensión (procedimiento judicial) por ser el Juez competente (Art. 371). Tales diligencias de aviso bien pudieron atribuirse a la autoridad administrativa, como ocurre en el caso del Art.39. Siendo atribución

del Juez deben ubicarse en lo que se llama diligencias de jurisdicción voluntaria.

Causales que inciden en la persona del trabajador son todas aquellas que consisten en hechos o acontecimientos que - concurren en su persona, fácilmente identificables de la lectura de cada una de las causales, como son la de descanso pre y post-natal y la de prestación del servicio militar obligatorio del trabajador. Lo mismo puede afirmarse de las que inciden en la persona del trabajador o en la empresa, como serían la de encontrarse incapacitado el patrono y la de imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utili--dad.

Las causales que reportan beneficio económico para el - trabajador son aquellas que pese a suspender el contrato de trabajo, obligan al patrono a pagar prestaciones económicas al trabajador, como en los casos de descanso pre y post-natal, incapacidad del trabajador derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad y accidente comunes. La - suspensión o reporta beneficio económico para el trabajador cuando el patrono no está obligado a pagarle prestación alguna, lo cual sucede en la generalidad de las causales.

Finalmente, las causales de suspensión son económicas - cuando miran a la situación económico-financiera de la empresa. Es la capacidad económica de la empresa o las circunstan-

cias de mercado las que determinan la naturaleza misma de las causales. Generalmente estas causales, que son las recogidas en los ordinales 2º, 3º y 4º del Art.37, conducen a una suspensión colectiva de los contratos de trabajo. Todas requieren - de procedimiento previo para que opere la suspensión y las tres salvaguardan intereses propios del patrono. El resto de las causales se miran como no económicas.

FINALIZACION DE LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Por la suspensión una situación del contrato de trabajo, fuera de lo normal en lo que respecta a su vigencia, efectos y cumplimientos, tal situación no puede mantenerse indefinidamente y mal haría la Ley en conservar entre las partes un ligamen que es incierto. Ello contravendría el tradicional principio de certeza jurídica de que deben gozar las personas en sus relaciones; los derechos y obligaciones de éstas no pueden consistir eternamente en meras expectativas.

Antes se habló del derecho de reintegro y se dijo que - consiste en el derecho que tiene el trabajador de reincorporarse a su trabajo al desaparecer la causal que suspendía el contrato, de donde se deduce que la suspensión finaliza o termina al cesar la causal suspensiva, lo cual sucede con todas las causales, excepto al mediar la primera del Art. 36 y las de - los ordinales 2º, 3º y 4º del Art.37, que tienen plazo máximo

de duración, nueve meses para la primera y tres meses para las otras (Art.44) y aquella a que hace relación el Art. 40, cuya duración es por el tiempo que dure el ejercicio del cargo. El Código de Trabajo de 1963 en su Art.43 causal 10ª hablaba de terminación de contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes por suspensión prolongada de los mismos, refiriéndose este tipo de terminación entre otros a los casos primeramente citados en este párrafo. En el Código actual desaparece esta terminología y si bien los contratos terminan, falta por averiguar si es con responsabilidad para el patrono o sin responsabilidad para él, por lo menos en lo que a las causales económicas respecta, tema que se abordará al estudiar el juicio de suspensión.

En el resto de las causales, cuando éstas inciden en el patrono, éste debe avisar a los trabajadores por cualquier medio formal de la reanudación, quedando aquellos obligados a presentarse dentro de los tres días siguientes. El aviso debe darlo el patrono inmediatamente después de desaparecer la causal suspensiva del contrato. Si las causales inciden en el trabajador, éste queda obligado a presentarse dentro de los tres días laborales siguientes a reanudar las labores (Art. 45). En ambos casos, si el trabajador no se presenta sin justa causa la no presentación de su parte deviene en causa de terminación de contrato sin responsabilidad patronal (Art. 50 causal 13ª).

Si los trabajadores se presentaren en tiempo a reanudar sus servicios y no lo pudieren hacer por causa imputable al patrono, tendrán derecho a exigir de éste la prestación a que alude la obligación segunda del Art.29.

ANALISIS DE LAS CAUSALES SUSPENSIVAS DE CONTRATO

Pasamos ahora a hacer un ligero enfoque de cada una de las causales suspensivas de contrato, a fin de que el lector se percate de su contenido y alcances. Naturalmente que dicho enfoque se hará en los aspectos generales de cada causal, sin entrar a pormenores sobre conceptos que rebasan los lineamientos del presente trabajo.

Comenzamos con las causales del Art.36.

1ª. " " " " " Por fuerza mayor o caso fortuito, como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, a partir del cuarto día de interrupción de las labores cuando las consecuencias de dicha fuerza mayor o caso fortuito no fueren imputables al patrono. " " " " "

Quedó explicado en párrafos anteriores que la fuerza mayor o caso fortuito pueden producir una simple interrupción de labores, si dicha interrupción no excede de tres días (Art. 33), la suspensión del contrato, a partir del cuarto día de interrupción y también la terminación del contrato, cuando la fuerza mayor o caso fortuito produzcan necesariamente la ter-

minación de todo o parte del negocio (Art.48 causal 6ª) o prolonguen por más de nueve meses la suspensión del contrato (Art. 44).Requisito indispensable para que opere la suspensión por esta causal es que las consecuencias de la fuerza mayor o caso fortuito no sean imputables al patrono. Si sus consecuen--cias fueron queridas por el patrono o si acaecieron por su -culpa, descuido o negligencia, no hay causal suspensiva de -contrato y por consiguiente el patrono debe pagar al trabaja--dor salarios no devengados por causa imputable a él, en vista de tener aplicación lo consignado en el Art.29 fracción 2ª. -Lo mismo cabe afirmar respecto de la simple interrupción de -labores y tratándose de la terminación del contrato.

También se dijo que en presencia de esta causal tiene especial importancia la iniciativa misma del patrono, su capaci--dad económica y su espíritu de empresa, como también la magni--tud de las consecuencias de la fuerza mayor o caso fortuito. Si falta la materia prima, es posible que un patrono emprende--dor la haga venir sin mayor tardanza de mercados internaciona--les y no haga prolongar por mucho tiempo la suspensión de los contratos; si un terremoto o una inundación arrazan con el cen--tro de trabajo, también es posible que dicho centro y sus ins--talaciones sean restablecidos inmediatamente, jugando aquí pa--pel preponderante la capacidad económica del empresario.

Por la naturaleza misma de la causal que nos ocupa y por su condición de incidir directamente en la empresa o centro -

de trabajo, generalmente afecta a todos los contratos de trabajo; en su presencia, es una colectividad de trabajadores - los que quedan cesantes en sus puestos. La calificación de la misma y la determinación sobre si sus consecuencias no son - imputables al patrono corresponde al Juez, de lo Laboral competente. Esto último se afirma no porque la causal requiera de procedimiento judicial para que suspenda los contratos, si no, porque los trabajadores, en el entendido de que la causal no existe, pueden recurrir ante el Juez y demandar al patrono para que les pague salarios no devengados por causa imputable a él (Art. 29 fracción 2ª). Será dentro del juicio que el patrono probará la fuerza mayor o caso fortuito y además que sus consecuencias no le son imputables. Probado estos extremos el Juez deberá absolverlo, pues habrá probado la suspensión de los contratos, que lo releva de la obligación de pagar salarios. Lo que se dice de esta causal en cuanto a su calificación vale para todas las causales que suspenden el contrato - automáticamente y que inciden en la persona del patrono o en la empresa.

2ª. " " " " " Por la muerte del patrono o la incapacidad legal, física o mental de éste, siempre que traiga como consecuencia directa la suspensión de las labores. " " " " "

La muerte del patrono es causal de suspensión de contrato de trabajo cuando trae como consecuencia directa la sus--

pensión de las labores; también es causal de terminación de contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes si produce como consecuencia directa y necesaria la terminación del negocio (Art.48 causal 3ª); puede asimismo conducir a una situación patronal o puede ocurrir que sea intrascendente a la vigencia de los contratos de trabajo.

Si muere el patrono y su presencia dentro de la empresa no era indispensable para la prosecución normal de las labores o desarrollo ordinario de las mismas, el hecho de su muerte no altera en nada la vigencia de los contratos, pues las labores deben continuar desarrollándose sin interrupción alguna, siempre que sus herederos así lo dispongan. Ocurre esto cuando el patrono hace operar su empresa por medio de representantes patronales; son éstos quienes velan por el funcionamiento normal de las mismas, siéndoles indiferente la presencia física de aquél.

Lo contrario ocurre cuando el negocio termina como consecuencia directa y necesaria de la muerte. Aquí el negocio o empresa tiene ligada su existencia a la existencia misma del patrono; son las condiciones personales de éste, sus aptitudes o capacitación profesional las que determinan su permanencia. Muere el patrono, termina el negocio y, como consecuencia, también terminan los contratos de trabajo sin responsabilidad para nadie. Es el caso del Médico respecto a su Clínica o del Abogado respecto a su Bufete. También ocurre la terminación de

los contratos cuando el patrono no deja herederos que puedan continuar la explotación del negocio, aún cuando éste no dependa de las condiciones o aptitudes personales de aquél; sencillamente la empresa deja de operar por falta de titularidad.

La suspensión se da cuando al morir el patrono necesariamente tienen que interrumpirse las labores, situación que se presenta cuando su presencia en la negociación era indispensable para el desarrollo normal del trabajo; sus herederos dejarán pasar algún tiempo para continuar la explotación de la empresa. Observamos que siempre que hablamos de suspensión de contratos ante la muerte del patrono, también habremos de hablar de sustitución patronal; el acaecimiento de ésta presupone la preexistencia de aquélla. Si los herederos continúan la explotación del centro de trabajo, se opera una sustitución patronal por causa de muerte; los trabajadores conservan todos sus derechos y su antigüedad como la vigencia de los contratos de trabajo no se ven afectados.

Para que el heredero o herederos obren la calidad de patronos basta que tomen posesión de la empresa o establecimiento y ejecuten actos de patrono; con ellos debe entenderse cualquier reclamación derivada de las relaciones de trabajo (Art. 385 Inc. 4º). Ahora bien, si los herederos disponen no continuar la marcha de la empresa y si no se está en la situación prevista en la fracción tercera del Art. 48, los contratos de

trabajo terminarán, pero los trabajadores deberán ser indemnizados como si hubieren sido despedidos, quedando aquellos obligados al pago aún cuando no hubieren ejecutado actos de patrono.

Todo lo que se ha dicho respecto de la muerte, vale para los casos de incapacidad legal, física o mental del patrono. Existe incapacidad legal cuando por disposición de la Ley o de autoridad competente al patrono se le priva de la libre administración de los bienes, como en el caso de la interdicción; es física cuando a causa de accidente o enfermedad sufre impedimento orgánico, fisiológico o funcional y es mental, si son las facultades de raciocinio o voluntad las que se ven disminuidas o anuladas.

3a. " " " " " Por huelga legal o paro legal. " " " " "

" " " Huelga es la suspensión colectiva de trabajo, concretada por una pluralidad de trabajadores con el propósito de obtener una finalidad determinada. " " " (Art. 527).

" " " Paro es la suspensión total del trabajo ordenada por un patrono o sindicato de patronos, en una o varias empresas o en uno o varios establecimientos. " " " (Art. 530).

La huelga es un arma de lucha de los trabajadores para lograr mejores condiciones de trabajo, de las armas de lucha con que cuentan posiblemente la más eficaz a ese propósito. - Para la defensa de los intereses económicos del capital los -

patronos disponen del paro, como medio de forzar la revisión o celebración de un contrato o convención colectivos de trabajo.

La huelga que reconoce el Código de Trabajo para efectos laborales únicamente son aquellas que tengan cualquiera de - las siguientes finalidades: 1a.) La celebración o revisión - del contrato colectivo de trabajo; 2a.) La celebración o revisión de la convención colectiva de trabajo; y 3a.) La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.

Los paros que reconoce el Código para efectos laborales, únicamente son aquellos que tengan como objetivo la defensa de los intereses económicos del capital, a través de la celebración o revisión de un contrato o una convención colectivos de trabajo. (Art.540).

Mediante la huelga de los trabajadores quieren forzar la celebración o revisión de un contrato o una convención colectivos de trabajo, pues en el contrato o convención que se concretizan mejores condiciones de trabajo: mejores prestaciones sociales, económicas y salariales. Con el paro los patronos - persiguen un reajuste salarial o un reajuste de prestaciones - económicas, con la finalidad de defender el capital, para que éste se conserve y se conserve en consecuencia la fuente de - trabajo. Ambos son, pues, conflictos colectivos de trabajo de carácter económico o de intereses y ambos afectan por lo general a todos los trabajadores de una o varias empresas o de uno o varios establecimientos.

Si la Ley reconoce los derechos de huelga y paro y los regula conforme al principio constitucional que los fundamenta (Art.192 Cn.), consecuentemente también los estatuye como causales suspensivas de contrato. Tanto los trabajadores al hacer la huelga como los patronos al efectuar el paro, actúan en el ejercicio legítimo de un derecho y, por consiguiente, los contratos de trabajo no sufren alteración alguna en su vigencia, permaneciendo unos y otros vinculados jurídicamente, no obstante la suspensión colectiva del trabajo.

Para que el efecto de la suspensión se produzca tanto la huelga y el paro deben ser legales, entendiéndose por huelga legal la que ha llenado los requisitos y trámites que prescribe el Código y tenga por finalidad cualquiera de las señaladas en el Art. 528 a que antes se hizo alusión (Art. 551). El mismo concepto se da para el paro legal, según lo dispone el Art. 559.

Tanto la huelga como el paro marcan la etapa final de un conflicto colectivo de carácter económico o de intereses, etapa que según la Ley está precedida de otras tres, las cuales deben cumplirse previamente: el trato directo, la conciliación y el arbitraje (Art. 480). Dicho esto cabe preguntarse: ¿En qué momento de esa etapa final, huelga o paro, se suspenden los contratos de trabajo? Se suspenden en el momento en que se hace estallar la huelga o se hace estallar el paro; o sea, en el momento en que los trabajadores suspenden colectivamente -

las labores o el patrono o sindicato de patronos hace efectivo el paro. Ese momento puede ser cualquiera comprendido dentro - del plazo a que se refiere el Art.530, para la huelga, y a que se refiere el Art.543, para el paro.

Prescribe el Art. 529 que el acuerdo de huelga debe ser -- notificado a la otra parte por medio del Director General de Trabajo y el Art.530, que la huelga no podrá estallar antes -- de haber transcurrido cuatro días contados a partir de la fecha de la notificación, ni después de treinta días posteriores a esa fecha. Igual regulación contienen los Artos. 542 y 543, respecto del paro.

En armonía con la causal que analizamos el Art.535 en su inciso primero prescribe que ""La huelga, salvo las excepciones legales, suspende los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores de las empresas o establecimientos afectados."" Las excepciones a que hace alusión este inciso -- son las referidas en el Art. 532. El Director General de Trabajo está facultado para determinar el número, clase y nombre de trabajadores que permanecerán en la empresa, para la ejecución de las labores cuya suspensión pueda perjudicar gravemente o imposibilitar la reanudación normal de los trabajos o afectar la seguridad o conservación de las empresas o establecimientos. Las mismas disposiciones son aplicables al paro -- por lo ordenado en el Art. 545.

Las afirmaciones anteriores y el contenido mismo de la causal nos hacen llegar a la conclusión de que la huelga ilegal y el paro ilegal no suspenden los contratos de trabajo. Luego, si la huelga o el paro son declarados ilegales (lo que siempre ocurrirá en los casos de los Arts. 553 y 560), ¿Cuál fué la situación de tales contratos durante la suspensión colectiva de trabajo? Lo cierto es que los contratos se mantuvieron vigentes; es más, a partir de la notificación del acuerdo de huelga (que es anterior al estallido de la misma) los trabajadores adquieren estabilidad absoluta en su trabajo, no pudiendo ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la empresa, sin justa causa, previamente calificada por autoridad competente (Art. 537). El efecto que produce la declaratoria de ilegalidad en contra de los trabajadores deben volver al desempeño de sus labores en un plazo máximo de cinco días, so pena de poder ser despedidos sin responsabilidad patronal. Si el paro es declarado ilegal al patrono se le previene que reanude las labores en un plazo que no puede exceder de cinco días, teniendo los trabajadores el derecho de exigir los salarios ordinarios no devengados a consecuencia del paro ilegal (Art. 561). Llegamos a la conclusión que los contratos individuales de trabajo, aún en presencia de la huelga o el paro ilegales, permanecen vigentes, Si permanecen vigentes, no obstante que no hay prestación de servicios ni pago de salarios, no otra era su -

situación, sino la de estar suspendidos. En definitiva, la conclusión a que habíamos llegado anteriormente, sobre que no había suspensión en presencia de la huelga ilegal o el paro ilegal, sólo era aparente, pues, como se ha degado ver, la suspensión existe.

El Art.565 en su segundo inciso prescribe que ""Si las causas de la huelga o paro legales son imputables al patrono o sindicato de patronos, éstos estarán obligados a pagar a los trabajadores suspendidos una cantidad equivalente al salario básico que hubieran devengado durante todo el tiempo de la suspensión.""

Huelga imputable al patrono equivale a huelga justa; paro imputable al patrono equivale a paro injusto. La huelga es justa cuando a los trabajadores les asiste la razón para exigir las prestaciones económicas, sociales y salariales consignadas en el contrato o convención colectivos a celebrarse o revisarse, dada la capacidad económica de la empresa. El paro es injusto cuando por la misma capacidad económica de la empresa, el patrono o sindicato de patronos no tiene necesidad de reajustar salarios o prestaciones económicas. Los intereses económicos del capital están salvaguardados, no peligrando su existencia ni la existencia de la fuente de trabajo. En cada uno de los casos, ni los trabajadores tuvieron que hacer la huelga, ni los patronos el paro; si los acontecimientos tuvieron lugar fué por malicia o culpa del patrono, razón por la que -

la Ley lo obliga a pagar a los trabajadores suspendidos esa cantidad a que hace referencia la disposición apuntada.

Como la huelga y el paro no son más que etapas de un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico o de intereses, conflicto que por lo general se encamina a celebrar o revisar un contrato o una convención colectiva de trabajo, conviene aclarar en esta parte conceptos de suma importancia para la cabal comprensión del tema.

El titular del derecho de celebrar o revisar contrato colectivo de trabajo es el sindicato (Artos. 228 Lit. a, 270 y 470); celebrar o revisar contrato colectivo significa otorgarlo y firmarlo, debiendo hacerlo el sindicato por medio de las personas que conforme a sus estatutos tienen la representación judicial o extrajudicial de la asociación (Art.217 Lit.d). Su negociación corresponde a la Junta Directiva (Artos. 226 No. 10º y 274 Inc. 1º.) y la aprobación del mismo a la Asamblea General (Art. 221 Lit. a No.5º). El contrato colectivo, pues, - primero se negocia, luego se aprueba y finalmente se celebra, correspondiendo cada una de estas fases a la Junta Directiva, a la Asamblea General y al Sindicato como persona jurídica, - respectivamente.

Si bien dentro del conflicto en todas sus etapas únicamente es parte del Sindicato mayoritario (Art. 470), como titular del derecho de celebrar o revisar el contrato colectivo, del derecho de huelga no es titular el sindicato, ni su -

Asamblea General, mucho menos la Junta Directiva. Titular del derecho de huelga es la coalición obrera de la empresa o establecimiento, son todos los trabajadores de la empresa, independientemente que pertenezcan o no pertenezcan al sindicato (Artos. 192 Cn. y 529).

SITUACIONES DE HECHO QUE HAN SUSPENDIDO -
EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. ANALISIS.

El Derecho del Trabajo es un "derecho nuevo", si se le compara con ramas tradicionales del ordenamiento jurídico. En nuestro país podemos afirmar que su desarrollo pleno comienza en el año de 1950, al promulgarse la Constitución Política, - que precisamente se conoce como "Constitución del 50". Este - cuerpo de leyes contiene todo un Título denominado "Régimen - de Derechos Sociales" y dentro de éste el Capítulo II trata - sobre "El Trabajo y la Seguridad Social". El Art.193, reconoce el sagrado derecho de huelga.

Para que se respete su dignidad de ser humano, el trabajador ha venido luchando en el devenir histórico y en todos - los lugares, como lo hizo el esclavo en la antigüedad y el - siervo en la Edad Media. Para la consolidación de su objetivo la huelga ha sido y continúa siendo el arma más efectiva.

En nuestro medio, en donde ha sido amo y señor el omnipotente capitalismo criollo y extranjero; en donde los secto-

res capitalistas bancarios, comerciales, industriales y agrícolas se han negado a ceder un comino de sus fabulosas ganancias; en donde esos sectores han dictado y hecho valer su voluntad como su real antojo lo ha querido, el derecho de huelga, reconocido como tal por la Constitución Política, ha sido desarrollado y regulado de tal manera por la Legislación Secundaria, que ésta le quita todo grado de eficacia y lo vuelve completamente nugatorio. Tan cierto es, que desde la vigencia de la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo de Junio de 1961, hasta la vigencia del Código actual, pasando por el de 1963, sobran los dedos de una mano para contar las huelgas legales que se han dado en el país, vale decir, las huelgas en que las asociaciones profesionales de trabajadores cumplieron formalidades señaladas por la Ley. Y eso, pese a que el Código vigente tuvo la pretensión de ser un modelo en la regulación del derecho.

Como consecuencia de lo expresado los obreros hacen proliferar las huelgas de hecho. Para la conquista de mejores condiciones económicas, sociales y de trabajo, no era posible ni continúa siéndolo, iniciar y seguir un procedimiento tedioso, compendioso, ineficaz y en alguna medida inconstitucional. El hambre no hace esperar; tampoco hace esperar la necesidad de vivienda, vestido, salud, etc. Aquí la huelga sí cobra ese carácter de derecho de legítima defensa. La huelga de hecho se torna en el ejercicio legítimo de un derecho. Es defensa -

frenta al capital voraz y opresor y frente a todo lo que es su consecuencia.

La huelga de hecho conlleva la huelga por solidaridad o huelga por adhesión, que a su vez es huelga de hecho. Huelga por solidaridad es la que realiza una coalición obrera, que ningún conflicto tiene con su patrono, en apoyo de otra coalición obrera que también está en huelga. "Este tipo de huelga no está permitida por nuestra Legislación". El Código de Trabajo de 1963 la prohibía expresamente en el Art.207 lit. g). El Código vigente tampoco la permite, pues únicamente reconoce aquellas cuya finalidad sea cualquiera de las enumeradas - en el Art.528.

Algunas huelgas de hecho triunfan; otras simplemente son declaradas ilegales y terminan sencillamente con los resultados legales que la declaratoria implica; y otras, casi todas, son aplastadas, reprimidas, masacradas. Ante la fuerza ese derecho de legítima defensa pierde su validez y vigencia. La clase trabajadora necesariamente debe recurrir a otros medios de lucha: que golpeen más y que impacten más.

Surgen entonces las "tomas". La clase obrera va más allá de la huelga de hecho. Recurre por la fuerza a la ocupación material del centro de trabajo. Los altos empleados o dueños son retenidos dentro de la empresa en calidad de rehenes, bajo amenaza de ser "liquidados", si "la toma" es desmantelada por

la fuerza pública. A su vez, la retención de personas es utilizada como medio de coacción para que empresario y autoridades accedan a las demandas de los trabajadores. Las negociaciones se llevan a cabo, no en la Dirección General de Trabajo, en donde conforme a la Ley deben celebrarse, sino en el mismo Centro de trabajo o en lugares calificados como naturales; en las negociaciones intervienen como mediadores o "conciliadores", no personas investidas de autoridad, sino simples particulares, con cierto prestigio político o social. De esta manera los obreros en la mayoría de los casos logran sus objetivos, imponiéndose en sus demandas a la clase patronal.

La forma en que se realizan las negociaciones para la solución de los conflictos, la coacción ejercida sobre los empresarios y altos empleados, las mismas "tomas", etc., etc., es motivo para que el Código de Trabajo sea reformado en las disposiciones pertinentes, a efecto de no reconocerle validez a los acuerdos tomados en esas circunstancias. También motiva que el Gobierno de la República, dentro de una apertura aparentemente democrática, invite a los diferentes sectores interesados, a que propongan sustanciales reformas a ese cuerpo de leyes y que dichas reformas se encaminen en beneficio exclusivo de los trabajadores.

En medio de todo ese estado de cosas, concomitantemente ocurren a nivel nacional acontecimientos que si bien guardan estrecha relación con la cuestión laboral, son de más amplio

alcance. Son acontecimientos que tienen que ver con la política misma del Estado y sobre todo con el ejercicio del poder político. Naturalmente que el análisis de esta cuestión rebasa más allá de lo imaginable el contenido del presente trabajo y mucho más las pretensiones de quien lo escribe.

A nivel nacional beligeran organizaciones con amplia base popular, en la clandestinidad operan agrupaciones armadas y los partidos políticos se arañan entre sí para la conquista del poder político, en tanto aquellas organizaciones y agrupaciones les desconocen el derecho a detentar ese poder, atribuyéndose para sí, como legítimos representantes de los intereses del pueblo, según se dice.

Esas organizaciones, agrupaciones y partidos recurren a diferentes medios de lucha social, desde las inofensivas manifestaciones y mítines, con pintas o sin pintas, hasta el entramado armado, pasando por "tomas" de Ministerios, cierre de vías públicas, sentadas de calle, sendos manifiestos en los periódicos, congresos, seminarios, huelgas de hambre, intervenciones televisadas y radiales, secuestros, etc.etc. Todo esto, aún cuando no es posible desligarlo de lo estrictamente laboral, rebasa por sus alcances la lucha meramente económica, pues sus fines, después de lo económico, son de carácter político-ideológico.

Todo lo que se ha relacionado es sólo con el objeto de determinar cuál es la situación de los contratos individuales de

trabajo, cuando los trabajadores no prestan sus servicios a co-
secuencia o con ocasión de situaciones de hecho planteadas, re-
firiéndonos concretamente a las huelgas de hecho y a las "tomas"
de centros de trabajo. En ambos casos debe distinguirse entre -
trabajadores que patrocinan, propugnan o impulsan la huelga o -
la "toma" y entre trabajadores disidentes, que no acuerpan ni -
apoyan los hechos. Los primeros, legalmente hablando, incurren
en causales de terminación de contrato sin responsabilidad pa-
tronal, pudiendo ser despedidos sin indemnización alguna. En el
caso de los otros, sus contratos se suspenden; resuelto el con-
flicto tienen el derecho de volver al desempeño de sus labores.
¿Con base en qué? El Código de Trabajo de mil novecientos se--
tenta y tres recogía lo que se llama "causal genérica de sus--
pensión" (Art.32 fracción 14ª), para comprender situaciones co-
mo la presente. En el Código vigente fué suprimida esa causal:
ello no quiere decir que no sea posible sostener ese criterio,
pues aún cuando la fuerza mayor y caso fortuito son referidos
a la empresa como causales suspensivas (Art.36 fracción 1ª), el
Art.203, prescribe que cuando el caso fortuito y la fuerza ma-
yor que impida al trabajador asistir a sus labores, la inasis-
tencia se ve como justificada, conservando, en consecuencia, el
empleo.

4ª. " " " " " Para la incapacidad temporal resultante de
accidente de trabajo, enfermedad profesional, en-
fermedad o accidente común, " " " " "

5a. " " " " " Por la enfermedad o accidente que impida temporalmente al patrono dirigir las labores cuando su ausencia perjudique necesaria o inevitablemente el desarrollo normal de las mismas. " " " " "

La incapacidad temporal es una de las consecuencias de los riesgos profesionales, atendiéndose por riesgo profesional el accidente de trabajo y la enfermedad profesional (Artos. 316 y 324). También el accidente común y la enfermedad común pueden dar origen a incapacidad temporal.

El Código de Trabajo entiende por accidente de trabajo - " " " " " toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufre a causa, con ocasión o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado. " " " " " (Art. 317 Inc. 1ª).

" " " " " Se considera enfermedad profesional, cualquier estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, repetida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase que desempeñe o haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar donde se desarrollen las labores, y que produzcan la muerte del trabajador o le disminuyan su capacidad de trabajo. " " " " " (Art. 319).

A contrario sensu de los anteriores conceptos, la enfermedad y accidente comunes no tienen relación alguna con el trabajo. Los puede sufrir el trabajador por estar expuesto a los mis-

mos, como cualquier persona. Aún cuando se producen no a causa, con ocasión o por motivo del trabajo, como una y otro pueden dar por resultado una incapacidad temporal, también generan el efecto de suspender el contrato de trabajo.

Las incapacidades en el Derecho Laboral pueden ser temporales, permanentes totales y permanentes parciales (Art. 324 Inc. 2^o).

Incapacidad permanente total es la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes que imposibilitan a un individuo para desempeñar cualquier trabajo, por el resto de su vida (Art. 325).

Incapacidad permanente parcial, es la disminución de las facultades o aptitudes de la víctima para el trabajo, por el resto de su vida (Art.326).

La incapacidad temporal es la pérdida o disminución de las facultades o aptitudes de la víctima, que le imposibilitan desempeñar su trabajo, por algún tiempo (Art.327).

Cuando el trabajador se incapacita temporalmente, sea por accidente de trabajo o por accidente común, por enfermedad profesional o por enfermedad común, es natural que el contrato de trabajo que lo vincula al patrono deba de suspenderse, a fin de conservar el derecho de reincorporarse al trabajo al restablecerse del impedimento, con mayor razón si la incapacidad proviene de riesgos profesionales, pues la causa ha tenido su origen precisamente en el trabajo mismo.

En párrafos anteriores quedó dicho que la suspensión del contrato, por regla general, finaliza al desaparecer la causa que lo suspendía. Tratándose de la causal que nos ocupa y específicamente de los riesgos profesionales, esa regla sufre la siguiente variante: si la incapacidad temporal no hubiere cesado después de transcurrido un año, se estima como incapacidad permanente (Art.327 Inc.2ª) y, por consiguiente, el trabajador no tiene que volver al trabajo, estableciendo la Ley a su favor otros efectos, diferentes a la conservación del puesto.

La presente causal de suspensión es de aquellas que generen a favor del trabajador otros derechos, distintos al de estabilidad en el empleo, pues el patrono queda obligado a pagar al trabajador prestaciones de carácter económico, consignados para el caso de riesgos profesionales en el Art.333 y para los casos de enfermedad y accidente común en el Art.307.

En todo caso la incapacidad temporal suspende el cumplimiento de los efectos fundamentales del vínculo contractual, pero el patrono puede quedar exonerado del pago de prestaciones, en presencia de los Artos. 308, cuando la adquisición de la enfermedad o accidente común pueda imputarse a culpa grave del trabajador; y 334, si es declarado exento de responsabilidad, lo cual sucede si el riesgo profesional es producido por fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo, o es provocado intencionalmente por la víctima o por encontrarse ésta al momento de producirse en estado de embriaguez o bajo -

la influencia de un narcótico o droga enervante (Art.321).

En relación con la causal quinta debe decirse que cuando es el patrono quien sufre el accidente o enfermedad, no se distingue entre que sean comunes o se trate de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Ello porque toda la teoría de los riesgos profesionales gira en torno del trabajador; su conceptualización, fundamento, regulaciones, prestaciones y beneficios miran a la persona del trabajador exclusivamente. Con todo, si el patrono se incapacita temporalmente, cualquiera que sea el tipo de accidente o incapacidad, los contratos de trabajo vigentes en su empresa o establecimiento se suspenden, siendo requisito indispensable que su ausencia perjudique necesaria o inevitablemente el desarrollo normal de las labores. Si la empresa o establecimiento puede funcionar con toda normalidad, pese a su ausencia, no hay suspensión, debiendo los trabajadores continuar en el desarrollo ordinario de sus labores. Ahora bien, si la incapacidad o impedimento sufrido por el patrono o consecuencia del accidente o enfermedad es de tal naturaleza que lo imposibilita para toda su vida y si nos encontramos ante la situación de que su presencia dentro del centro de trabajo es indispensable para la realización normal de las labores, los contratos terminan sin responsabilidad para ninguna de las partes y sin intervención judicial, pues tiene aplicación lo dispuesto en la causal 4ª del Art.48.

Volviendo a la causal cuarta, falta por agregar que si el

trabajador se encuentra gozando de prestaciones a cargo del patrono (lo que generalmente sucede) adquiere un derecho adicional; el de estabilidad absoluta en el trabajo, ya que a tenor de lo que estatuye el Art. 57, en esas circunstancias, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no produce la terminación del contrato, excepto cuando la causa que lo haya motivado sea anterior a la de la suspensión; pero aún en este caso, los efectos del despido no tendrán lugar, sino hasta inmediatamente después de concluida la suspensión.

6ª. " " " " " Por la detención de cualquier clase que sufriere el trabajador o por la pena de arresto del mismo impuesta por autoridad competente. " " " " "

7ª. " " " " " Por la detención de cualquier clase que sufriere el patrono, siempre que a consecuencia de ella se suspendieren necesaria o inevitablemente las labores en la empresa, establecimiento o centro de trabajo, y si a juicio prudencial del Juez de Trabajo la detención resultare infundada. " " " " "

Cuando al trabajador se le procesa criminalmente puede ser objeto de detención por el término de inquirir, la que no puede exceder de setenta y dos horas (Art. 244 Pr. Pn.); de detención provisional, que se decreta al haber prueba suficiente sobre su delincuencia (Art. 248 Pr. Pn.); y de formal, que se resuelve cuando el Tribunal del Jurado dicta veredicto con

denatorio en su contra (Art.374 Pr.Pn.). Cualquiera que sea -- la detención el contrato de trabajo se suspende.

Inmediatamente después de la detención formal a que últimamente se hace referencia en el párrafo anterior viene la sentencia condenatoria en contra del procesado, que podrá imponerle la pena de muerte, la de presidio, prisión mayor o prisión menor, sentencia que al quedar ejecutoriada viene a constituir causal de terminación de contrato sin responsabilidad para -- ninguna de las partes y sin intervención judicial (Art.48 causal 8ª). En armonía con esta regulación, el Inc.2º del Art.203 dispone que ""cuando la inasistencia al trabajo se deba a la privación de la libertad del trabajador, por acto de autori-- dad, seguido de un procedimiento legal en que se le imponga -- una sanción, tal inasistencia no se considerará justificada.""

La pena de arresto también suspende el contrato de trabajo y es aplicada por los Jueces de Paz por la comisión de hechos tipificados como faltas en el Código Penal, o por los Jueces de Policía o Alcalde Municipales, por la comisión de faltas de policía.

Es de justicia que la detención y el arresto suspendan -- el contrato, a fin de que el trabajador conserve el derecho -- de estabilidad en su empleo. Cualquiera que sea el tipo de de tención que sufriere el trabajador, en el respectivo proceso aún se discute su inocencia o culpabilidad y si es dejado li-- bre opera a su favor una presunción de inocencia, imponiéndole

se la conservación de su trabajo. Refiriéndonos al arresto, la pena es tan corta y el hecho que la motiva de tan poca gravedad, que la imposición de la misma no ameritaría una terminación de contrato.

Incidiendo la causal en el patrono para que se dé la suspensión son necesarias dos condiciones: que a consecuencia de ella se suspendan necesaria o inevitablemente las labores en la empresa (sobre esto la misma explicación de la causal anterior) y que la detención resultare infundada, a juicio prudencial del Juez de Trabajo.

La calificación de la causal por el Juez de Trabajo puede darse cuando el patrono es demandado por el trabajador reclamándole lo que hemos llamado salarios no devengados por causa imputable al patrono (Art. 29 fracción 2ª). Probada la causal dentro del Juicio, es decir, probados los dos extremos a que se hace alusión en el párrafo anterior (además de la incapacidad temporal) el patrono habrá de ser absuelto.

Siendo el trabajador quien sufre la pena de arresto o detención, la privación de libertad no constituye causal suspensiva de contrato, si el hecho por cuya comisión se le impuso aquella pena o sufrió la detención, hubiere sido cometido en la persona o bienes del patrono, de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o contra la persona o propiedad de algún jefe de la empresa o establecimiento o de algún compañero de trabajo; y en todo caso cuando se trate de delitos con-

tra la propiedad, contra la hacienda pública o de falsedad. En tales situaciones lo que existe es causal de terminación de contrato sin responsabilidad patronal (Art.50 Causales 14ª y 15ª).

Las anteriores regulaciones han sido objeto de acervas críticas por parte de los trabajadores sobre todo. En un medio como el nuestro, en donde la malicia, mala fe y arbitrariedad campean en las relaciones entre las personas, sobre todo cuando hay intereses económicos de por medio, como los hay entre patronos y trabajadores, esas causales de terminación han sido utilizadas en perjuicio de estos últimos. Patronos inescrupulosos o aconsejados inescrupulosamente han inventado delitos contra el trabajador a fin de encajonarlos dentro de la causal y obtener así la terminación de sus contratos sin responsabilidad alguna.

Por el Derecho Penal sabemos que la inocencia del reo se presume mientras su culpabilidad no ha sido demostrada. También se sabe que si el procesado es puesto en libertad luego de estar detenido es porque no se encontró mérito para su detención, o porque fué sobreseído o absuelto por el Tribunal de Jurado. Luego, el procesado es inocente. Pero si cae bajo la situación prevista en la causal 15ª del Art.50, es culpable para los efectos laborales, pues el contrato terminará sin obtener él indemnización alguna. Para evitar esta injusticia el Legislador debió exigir al menos que para operar la terminación la deten-

ción resultare fundada, como lo hace en cuanto al patrono en términos inversos tratándose de la suspensión.

8a. " " " " " Por el descanso pre y post-natal " " " " "

El Art.183 de la Constitución Política en su inciso primero prescribe que " " " " la mujer trabajadora tendrá derecho a su descanso remunerado antes y después del parto y a conservación del empleo. " " " "

El fundamento de esta causal es fácilmente comprensible.- Para un parto normal necesita la mujer de condiciones orgánicas y fisiológicas adecuadas, de las que difícilmente gozará si permanece laborando hasta el último momento del parto. El desgaste de energía muscular, nerviosa y cerebral no se lo permitirían. Lo mismo después del parto, también necesita de un período de descanso, no sólo para recuperarse orgánicamente, sino también para poder proporcionar al recién nacido las especiales atenciones que requiere. En atención a esto el Art.309 ordena que de las doce semanas de licencia a que la mujer tiene derecho, seis de ellas se tomen obligatoriamente después del parto; y el Art.110 establece en su inciso primero que " " " " se prohíbe a los patronos destinar a mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado. " " " "

Si vencido el descanso post-natal la mujer comprueba con certificación médica que no se encuentra en condiciones de vol

ver al trabajo, su contrato continúa suspendido, pero ya no - por la causal que nos ocupa, sino por la causal de enfermedad, debiendo el patrono pagarles prestaciones por enfermedad (Art. 312).

Dentro de su descanso pre y post-natal la mujer trabajadora goza además de una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico, que debe serle pagado anticipadamente (Art. 309), salvo que no hubiere laborado para él mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto (Art.311).

Aparte de los beneficios a que venimos haciendo referencia, la mujer trabajadora desde que comienza su estado de gravidez, goza de la protección contenida en el Art.113: estabilidad absoluta en el trabajo. No puede ser despedida de hecho, ni despedida con juicio previo, excepto cuando la causa de dicho despido hubiere sido anterior al embarazo; pero aún este - caso, sus efectos no tendrán lugar, sino hasta inmediatamente después de concluído el descanso antes expresado. Si la - disposición no fuere atendida por el patrono nace para la trabajadora la acción consignada en el Art.464.

En el Código de Trabajo vigente la estabilidad de la mujer embarazada está triplemente protegida, respecto de la protección de que gozaba en el Código de Trabajo de 1963.

En éste, la mujer embarazada, al igual que el directivo sindical, únicamente no podía ser despedida de hecho, pero -

si con juicio previo (léase Art.49), sin distinguir entre causas nacidas antes o después del parto. Conforme al Código vigente, como se ha visto, no puede ser despedida de hecho, ni lo puede ser con juicio previo y si lo es por causas acaecidas antes del parto, los efectos de la terminación no se producen, sino hasta concluido el descanso post-natal. Exigite pues, una triple protección en lo que a estabilidad respecta.

9ª. " " " " " Por la prestación del servicio militar obligatorio del trabajador o del patrono, o por la incorporación de cualquiera de ellos al servicio del Estado en caso de emergencia nacional. Si se tratase del patrono, será necesario que a consecuencia de la prestación de tales servicios se suspendan necesaria o inevitablemente las labores en la empresa, establecimiento o centro de trabajo. " " " " "

" " " " " El servicio militar es obligatorio para todos los salvadoreños comprendidos entre los dieciocho y los treinta años de edad.

En caso de guerra, son soldados todos los Salvadoreños de dieciocho a sesenta años de edad, y agotada esta clase, todos los Salvadoreños capaces de prestar servicio militar. La fuerza permanente del ejército será fijada anualmente por la Asamblea. En ningún caso será inferior a tres mil hombres " " " " ". (Art.113 Cn.).

Tanto el patrono como el trabajador pueden ser incorporados al servicio militar, o incorporados al servicio del Estado en caso de emergencia nacional (guerra, invasión del territorio, rebelión, sedición, catástrofe, epidemia, etc.). En uno y otro caso el contrato se suspende, con la aclaración - que cuando el patrono es el afectado, es indispensable que se suspendan las labores en la empresa, establecimiento o centro de trabajo.

10ª. " " " " " Por ejercer el trabajador un cargo público obligatorio que sea incompatible con el trabajo desempeñado; o por ejercerlo el patrono cuando ello suspenda necesaria o inevitablemente las labores en la empresa, establecimiento o centro de trabajo. " " " " "

Un cargo público es obligatorio cuando es de elección popular, sea elección popular de primer grado o directa o elección popular de segundo grado o indirecta.

" " " " " El Presidente y Vice-Presidente de la República, los Diputados a la Asamblea Constituyente y Legislativa y los miembros de las Municipalidades, son funcionarios de elección popular. " " " (Art. 31 Cn.).

Los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia y de las Cámaras de Segunda Instancia. Los Miembros del Consejo Central de Elecciones, el Presidente y Magistrados de la Corte de Cuentas de la República y los Designados a la Presidencia de

la República, son funcionarios de elección popular de segundo grado o indirecta (Art.47 Nos. 8º y 10º Cn.).

La suspensión del contrato se impone siempre que hubiere incompatibilidad entre el ejercicio del cargo y el trabajo desempeñado; si es el patrono el que lo ejerce, se requiere además que como consecuencia de ello se suspendan necesariamente e inevitablemente las labores en la empresa, establecimiento o centro de trabajo. La incompatibilidad es de carácter material: imposibilidad física de ejercer el cargo y desempeñar el trabajo, o dirigirlo al mismo tiempo.

Continuamos con el análisis de las causales suspensivas del Art.37.

1ª. " " " " " Por mutuo consentimiento de las partes. " " " " "

Sobre esta causal ya no haremos ningún comentario.

Nos remitimos a lo que se dijo en párrafos anteriores sobre la suspensión con causa y la suspensión sin causa.

2ª. " " " " " Por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, apreciados prudencialmente por el Juez de Trabajo. " " " " "

3ª. " " " " " Por la imposibilidad de explotar la empresa o establecimiento con un mínimo razonable de utilidad. " " " " "

4ª. " " " " " Por la necesidad de reducir las actividades de la empresa o establecimiento, atendiendo a sus posi-

bilidades económicas y a las circunstancias del mercado."""""

Las anteriores son las llamadas causales económicas de suspensión de contrato. Los siguientes puntos son comunes a todas: guardan íntima relación con la situación económica-financiera de la empresa o establecimiento; benefician exclusivamente a la empresa; casi siempre conducen a una suspensión colectiva de contratos; la suspensión por estas causales no reportan beneficio inmediato y directo a los trabajadores; y las tres requieren de intervención judicial y de aviso previo.

Las tres causales guardan estrecha relación con la causal de terminación de contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes, contenida en la fracción primera del Art.49, relativa al cierre definitivo, total o parcial, de la empresa o establecimiento, o a la reducción definitiva de las labores, motivados por la incosteabilidad de los negocios. Al consignar como causales de suspensión las anotadas, quiere el Legislador dar al patrono una oportunidad de recuperación económica, a fin de que no caiga en la incosteabilidad y, definitivamente, tenga que cerrar la empresa o reducir las labores; a su vez, busca la protección o beneficio mediato e indirecto de los trabajadores, por cuanto su procura mantener la existencia de la empresa como fuente de trabajo.

Las tres causales son de orden complejo; por su contenido las más complejas de todas las causales. Para su calificación el Juez no sólo debe disponer de agudeza mental en varios campos, sino también debe tener presentes dentro del proceso una serie de probanzas que rebasan lo puramente jurídico por caer en campos de índole puramente técnico-contable, financieros y económicos.

¿Cuándo a una empresa o establecimiento le faltan fondos y le es imposible obtenerlos? ¿Qué es un mínimo razonable de utilidad? ¿Cómo determinar las posibilidades económicas de una empresa en relación con las circunstancias de mercado?

Las anteriores interrogantes ponen en evidencia como el contenido de cada una se estrecha íntimamente con los aspectos a que nos hemos referido: técnico-contables, financieros y económicos.

En el Código de Trabajo de 1963 había una disposición en materia de prueba que llevó a mucha confusión y hasta a fallos completamente equivocados en la calificación de las causales. El Art. 351 a la letra decía: ""En los casos de las causales 4ª, 5ª y 6ª del Art.32 y 5ª del Art.43. Harán plena prueba los libros de contabilidad que se hubieren llevado con arreglo a la ley y siempre que sus asientos estuvieren conformes con los respectivos comprobantes y demás atestados.""

La disposición no dejó de ser interpretada y aplicada -

en el sentido de que dichos libros por sí solos constituían - plena prueba de las causales, bastando entonces un simple cuadro de pérdidas y ganancias para el establecimiento pleno de las mismas. Lo cierto es que no fué esa la intención del legislador al consignar la disposición. Los libros de contabilidad, claro está, pueden ser utilizados para probar determinados aspectos de las causales, pero por sí solos no prueban la causal.

En atención a lo expresado en el párrafo anterior, en el Código de Trabajo vigente se modifica la redacción del artículo transcrito, o mejor dicho, su equivalente. El Art.407 prescribe: ""Tratándose de los ordinales 2º, 3º y 4º del Art.37 y de la causal 1ª del Art.49, el patrono podrá por su propia iniciativa aducir a su favor los libros de contabilidad, para establecer extremos cuya prueba pueda resultar de ellos, siempre que dichos libros se hubieren llevado con arreglo a la Ley y que sus asientos estuvieren conformes con los respectivos comprobantes y demás atestados.""

En la Revista Judicial, Números 1 a 12 de Enero a Diciembre de 1962, relacionada con las causales en estudio, encontramos una sentencia pronunciada en casación por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, en la que sabiamente se enfoca el contenido y alcance de las causales y que en lo pertinente copiamos textualmente, por considerar que supera cualquier otro comentario sobre el particular. Dice así:

""""En lo pertinente, la Cámara ha dicho en su sentencia: "Existe jurisprudencia constante de los Tribunales de Trabajo, y esta Cámara se adhiere a tal criterio, que en los casos de alegar la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad, por tratarse de una causal de naturaleza compleja y por revestir diversas modalidades en cada caso concreto, según la clase de negocio o industria a que se dedique una empresa, dicha causa debe ser establecida por aquellos medios probatorios pertinentes al caso, y que a nuestro juicio son los peritajes necesarios para constatar si efectivamente existen pérdidas que alude la parte actora, así como los motivos de esas pérdidas, para poder concluir si existe o no la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad, o sea que es necesaria la comprobación de ciertos elementos de juicio para llegar a la conclusión de que existe la causal invocada, porque las pérdidas que tenga una empresa por sí solas no justifican motivo legal para suspender los contratos que vinculan al patrono con sus trabajadores, ya que es necesario comprobar el porque de esas pérdidas, motivos que no podrán ser otros que aquellos que dependen de la naturaleza misma del negocio para que se configure la causal invocada, pero no configurará ésta cuando las pérdidas provengan de la mala administración de la empresa, y en general de la negligencia en la explotación de la misma. En consecuencia, la prueba de que una sociedad haya tenido pérdidas

no es suficiente para demostrar la imposibilidad en que se encuentra de explotar el negocio con un mínimo razonable de utilidad. A juicio de esta Cámara debe comprobarse en autos que con la suspensión de las labores la empresa dejará de sufrir las pérdidas alegadas en la demanda, puesto que la continuación de dichas labores acarrearía perjuicios económicos; así mismo debe comprobarse cuál es el mínimo razonable de utilidad con el cual puede subsistir normalmente la empresa, pero en el caso de autos la sociedad demandante no ha probado estos extremos, ya que no existe en el Juicio esa prueba del mínimo razonable de utilidad necesaria para la subsistencia de la empresa, principio que sirve de base, relacionándolo con los demás aspectos de la sociedad, para poder concluir que es necesaria la suspensión de los contratos en referencia. Considera este Tribunal que la prueba documental presentada para probar la causal referida no es suficiente para ello, ya que dichos documentos únicamente están autorizados por personas de la sociedad demandante, no habiendo tenido participación en ellos los trabajadores demandados, y aunque se hubiera practicado un peritaje en los libros o documentos necesarios con base en el cual se concluyera que la Sociedad demandante ha sufrido pérdidas durante los ejercicios anuales de 1958 y 1959, este Tribunal sostiene el criterio que esto no sería suficiente para que procediera la suspensión de los contratos aludidos, porque como se ha dicho, es necesario comprobar los motiu

vos de la pérdida, que podría ocasionarla una mala administración de parte de los dirigentes de la empresa u otro motivo semejante, razón por la cual mientras no exista una prueba pertinente, los trabajadores no deben soportar las consecuencias de una situación de esta naturaleza. Podría perjudiciar a los trabajadores el contenido de los libros respectivos que llevara la sociedad demandante cuando a los trabajadores se les reputara como comerciantes, de acuerdo con el artículo 34 del Código de Comercio, que puede aplicarse al presente caso, según el artículo 33 de la Ley Procesal de Trabajo, pero como los trabajadores demandados no son comerciantes, el contenido de dichos libros no podrá perjudicarlos y por lo tanto se concluye que la presentación al juicio de documentos referentes a los balances dichos, así como la compulsas de los mismos no son suficientes para admitir que la Sociedad demandante haya probado la causal fundada en la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad." III. Dos fueron las causas legales en que se basó el actor para pedir la suspensión de los contratos individuales de trabajo de que aquí se trata. Y esas causas son la cuarta y quinta que contiene el Art. 31 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo. Según la primera de ellas los contratos se pueden suspender por la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad; y conforme a la segunda de dichas causales "por la necesidad de reducir la producción en la empre-

sa, atendiendo a las posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado". En términos generales y resumidos dijo, entre otras cosas, en su sentencia, el Tribunal de Segunda Instancia, que: "como sobre la causal quinta del Art.31 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, que fué alegada por la parte actora, no se presentó prueba alguna en autos y como la otra causal alegada, a pesar de haberse presentado prueba, ésta no resultó eficaz, lo procedente es declarar sin lugar la suspensión de los contratos de trabajo solicitada por la parte demandante y revocar la sentencia de Primera Instancia por no estar arreglada a derecho". IV.-Según se extrae del contenido de la sentencia impugnada, la documentación presentada y compulsada que, por cierto, fué la única clase de prueba que la parte actora adujo, fué considerada y desestimada por la Cámara, en primer lugar, porque los documentos dichos están autorizados únicamente por personas de la sociedad demandante y porque en ellos no han tenido participación los trabajadores demandados; y, en segundo lugar, porque, no siendo comerciantes los expresados trabajadores, resultan inaplicables las reglas del Art.34 del Código de Comercio, disposición ésta que, si los trabajadores fueran comerciantes tendría que aplicarse con fundamento en el Art.33 de la Ley Procesal de Trabajo. Y ha externado dicho Tribunal su criterio, consistente en que, en el caso de alegarse causa de suspensión, la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable

de utilidad, deben establecerse en los autos: los motivos de las pérdidas, el mínimo razonable de utilidad con el cual pueda subsistir normalmente la empresa, y que ésta, con la suspensión de contratos individuales que se pretende, dejará de sufrir las pérdidas mencionadas. V. Ciertamente, conforme al quinto inciso del Art. 26 de la Ley Procesal de Trabajo, en los casos de las causales 3ª y 4ª del Art. 31 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, harán plena prueba los libros de contabilidad que se hubieren llevado con arreglo a la Ley y siempre que sus asientos estuvieren conforme con los respectivos comprobantes y demás atestados. Y, precisamente, la causal cuarta por la cual, según ese Art. 31, se pueden suspender los contratos individuales de Trabajo, es la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad. Al alegar el recurrente la aplicación indebida del Art. 34 del Código de Comercio ha hecho ver que en vez de esta disposición - la Cámara debió haber aplicado el antes dicho inciso quinto - del Art. 26 de la Ley Procesal de Trabajo. Y a esa alegación - esta Sala encuentra fundamento atendible, puesto que, habiendo para este caso disposición especial en la Ley Procesal de Trabajo, carecía de base el Tribunal de Segunda Instancia para buscar asidero legal en el Art. 34 del Código de Comercio. Como puede notarse, esta Sala reconoce que ha habido aplicación indebida del Art. 34 mencionado y que el Tribunal de Segunda Instancia debió haber tomado en cuenta el inciso quinto del -

Art.26 de la Ley Procesal de Trabajo. Pero también encuentra que aunque la Cámara para valorizar la prueba se hubiera atenatendido a lo dispuesto por el dicho inciso quinto del Art.26, habría llegado a la misma conclusión que contiene su fallo, - puesto que una interpretación correcta de ese inciso quinto, - lleva a quien la hace, a la conclusión de que la plena prueba a que la disposición legal se refiere no es la de la completa existencia de la causal alegada, la cual, según el texto de la Ley, es "la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad". Para que el Juzgador 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, como en el presente caso ha sucedido, sino también otros hechos y circunstancias que, complementando a los resultados de aquéllos, den fundamento al que juzga para apreciar la existencia de dicha imposibilidad de explotación del negocio o industria a que la empresa se dedica, y, además debe ponérsele de manifiesto, del mismo modo, el mínimo de utilidad que dicho juzgador pueda encontrar razonable. Por consiguiente, si en este caso que hoy se decide, la única prueba relevante que se tiene en los autos, es la del contenido de los expresados pasajes de la contabilidad de la empresa y, dentro de ellos, destacada por el recurrente, la de las pérdidas sufridas en varios ejer

cicios económicos, de causa de suspensión antes mencionada no ha sido probada plenamente. Las pérdidas, que de hecho ha sufrido una empresa no constituyen ninguna causa legal de suspensión de contratos de trabajo; pero ello no significa que se deje de reconocer, que, en algunos casos, dentro de una situación general de pérdidas, puede caber la excepción: si por de imposibilidad de explotación de la empresa como un mínimo razonable de utilidad; más aún así, cuando eso ocurre, siempre es preciso que se vierta en el proceso la prueba de los propios extremos de la causal. De este modo se ve que, si como sucede, la sentencia debe mantenerse por otros fundamentos, el motivo invocado es ineficaz y no es dable sacarla." "" ""

82. "" "" "Cuando el ejercicio de un cargo directivo en una asociación profesional, impida al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores." "" ""

El directivo sindical goza de "fuero sindical, que consiste en una serie de privilegios o ventajas de que goza por su condición de directivo, fuero que le es dado no tanto atendiendo a su calidad de tal, sino con miras a la protección y consolidación de la asociación profesional a que pertenece o representa.

Entre esos privilegios están los consignados en el Art. 248: no pueden ser despedidos, trasladados o desmejorados en

sus condiciones de trabajo, si suspendidos disciplinariamente, durante el período de su elección o mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones; así mismo gozan del derecho a que el patrono les conceda licencia, para que puedan desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de su cargo (Art. 29 fracción 6ª lit. c); y además pueden, por medio de la asociación profesional a que pertenecen, provocar la suspensión del contrato de trabajo.

Reparemos en que el privilegio o privilegios del Art. 248 son específicos para los miembros de la Junta Directiva de un Sindicato, y que los privilegios sobre licencias y suspensión son para los directivos de una asociación profesional. Dentro de este concepto caben las asociaciones profesionales de primer grado o sindicatos, las de segundo grado o federaciones y las de tercer grado o confederaciones. De tal forma que la causal que nos ocupa, como la disposición relativa a licencias es más amplia respecto del Art. 248, ya que esta disposición se limita a los miembros de la Junta Directiva de un sindicato, y aquéllas comprenden los sindicatos, las federaciones y las confederaciones.

Con todo, la causal beneficia no sólo al directivo o asociación profesional a que pertenece, sino también al patrono, pues está facultado éste para solicitar la suspensión en el caso de que por frecuentes licencias concedidas en virtud de lo dispuesto en la fracción "c" del Ordinal 6º del Art. 29,

se perjudiquen gravemente, en el orden técnico o económico, - los intereses de la empresa o establecimiento. Para que se sus penda el contrato por esta causal a solicitud del patrono debe cumplirse el procedimiento judicial correspondiente (Artos. 40 y 440 y sig.).

Si es la asociación profesional la interesada por la sus pensión, basta que se cumpla el trámite administrativo del - Art. 39.

La razón de ser de esta causal por el lado del trabaja- dor debe buscarse en el interés del Legislador de mantener y fortalecer la asociación profesional. El sindicato, la fede- ración y la confederación necesitan del trabajo de sus dirigem- tes; éstos deben dedicar a ella, no sólo sus esfuerzos y entu- siasmo, sino también todo el tiempo de que puedan disponer. De allí que la Ley con muy buen sentido permita la suspensión de los contratos.

CAPITULO III

EL JUICIO DE SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

El Pre-aviso. Demanda y Contestación de la Demanda. Presunciones a favor del Patrono. Prueba de la Suspensión. Sentencia y Efectos. -

EL PRE-AVISO

El Juicio de suspensión de contrato se aplica en el procedimiento laboral, dentro de los procedimientos especiales, a la par del juicio de única instancia, que se aplica cuando la cuantía de lo reclamado no excede de doscientos colones -- (Art. 425), y del procedimiento para la revisión de fallos -- pronunciados en juicios por riesgos profesionales, que se da para el caso de agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad (Art. 445).

Como procedimientos especiales que son, formalmente se contraponen al Juicio Ordinario, por el cual se ventilan las demandas en las que el total de lo reclamado excede de doscientos colones (Art.378). Los procedimientos especiales son de trámites breves y sencillos; el Juicio Ordinario es de trámites más largos y complicados, pero tanto unos como otros resuelven un conflicto de trabajo de carácter individual, aún -- cuando en el Juicio de suspensión puede estar involucrada una colectividad de trabajadores.

Para mayor ampliación en esta nota introductoria diremos

que existen en el proceso laboral, los llamados conflictos colectivos jurídicos o de derecho y los conflictos colectivos económicos o de intereses (Art. 467), que por regla general giran en derredor del contrato o convención colectiva de trabajo, ya en su interpretación o cumplimiento, ya en su elaboración o revisión.

A excepción de las causales contenidas en los Ordinales 1º y 7º, todas las del Art. 37 suspenden el contrato de trabajo mediante el procedimiento establecido en el Código, o sea, mediante el Juicio de suspensión de contrato, con la aclaración de que cuando se invoca la del Numeral 8º, no es necesario tal Juicio, si es la asociación profesional la interesada en obtener la suspensión, bastando que se aplique el trámite simplemente administrativo que prescribe el Art.39.

El pre-aviso o simplemente aviso lo exige la Ley para los Ordinales 2º y 3º de la citada disposición, debiendo darse a los trabajadores que serán afectados con la suspensión. El patrono debe anunciar o comunicar el propósito de suspender las labores, no pudiendo suspenderlas mientras no hubieren transcurrido treinta días, contados a partir del día siguiente al de la notificación. Si el patrono no cumpliera con la obligación de dar el aviso o si suspendiere las labores antes de transcurrido el plazo, nace para los trabajadores el derecho a reclamar la prestación establecida en el Ordinal 2º del Art.29, gozando de este derecho aún cuando en la sentencia

del Juicio de suspensión, la suspensión se declare procedente (Art. 42).

Quiere el Legislador al exigir el aviso evitar una suspensión intempestiva o repentina de las labores, a fin de evitar que los trabajadores de un día para otro pierdan su fuente de trabajo y, por consiguiente, su salario, que por su carácter alimentario merece este tipo de protección. Por otra parte, el aviso previo se conforma o acomoda a la especial naturaleza de las causales. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos; la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad; y la necesidad de reducir las actividades de la empresa atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias de mercado, son situaciones que se detectan con el transcurrir de los días; no surgen de manera imprevista o inmediata. Un patrono que es buen administrador, visionario sobre el funcionamiento de su empresa, conocedor de su estado económico, etc. etc., con facilidad puede enterarse del camino hacia el cual va su negocio y si lo amenaza la incosteabilidad manteniéndose el estado de cosas, tendrá y estará en la capacidad de hacerlo saber con anticipación a sus trabajadores. La justificación del aviso radica, pues, en las anteriores razones y en lo complejo de las causales, la justificación del Juicio de suspensión.

El aviso no es una demanda; es simplemente eso: un avi-

so, no teniendo que reunir los requisitos o formalidades de aquélla. Hacemos esta aclaración, porque ha habido quienes exigen que contenga todos los requisitos de la demanda. El Art. 42 es claro sobre este particular: lo que debe anunciarse únicamente es el propósito de suspender las labores. No existe precepto que exija algo más. Por el contrario, el Art. 441 claramente distingue entre aviso y demanda, lo que abona la tesis de que no debe confundirse entre uno y otra.

Posiblemente la confusión tuvo su origen bajo la vigencia del Código de Trabajo de 1963. Este cuerpo de Leyes no exigía separación entre aviso y demanda, y se hizo común en el campo de la práctica que en la misma demanda se diera el aviso, viniendo razón entonces los Jueces en exigir las formalidades de aquélla en lo que fueran pertinentes. En la actualidad basta con que se exprese lo relativo a nombres y generales del patrono y de los trabajadores, el propósito de suspender las labores y por supuesto la identificación de la empresa o establecimiento, mencionando su naturaleza y ubicación.

DEMANDA Y CONTESTACION DE LA DEMANDA. PRESUNCIONES A FAVOR DEL PATRONO.

En los Juicios de suspensión de contrato, para la formulación de una demanda deben observarse las siguientes reglas: a) Debe presentarse ante Juez competente (Art. 371); b) Debe contener los requisitos exigidos en el Art. 379 que resulta-

ren pertinentes (Art.440); e) debe contener la fecha probable de reanudación de labores (Art.440); y d) Tratándose de los Ordinales 2º, 3º y 4º del Art.37, debe acompañarse el comprobante de haberse dado el aviso preceptuado por el Art.42 y presentarse dentro de los sesenta días siguientes de haber sido notificado.

La primera de las reglas es común para toda la demanda, cualquiera que sea la clase o naturaleza del Juicio. En el Art. 371 se estatuyen los criterios de competencia. Juez competente para conocer es el del domicilio del demandado y el de la circunscripción territorial en que se realicen o hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas con el conflicto. Si las actividades se desarrollaren en diversas circunscripciones territoriales, será competente el Juez del lugar en que estuviere la sede principal de la empresa.

Como en el Juicio de Suspensión y concretamente para el caso de las causales económicas a que tanto nos referimos, el demandante siempre será el patrono y los demandados casi siempre una colectividad de trabajadores, por la posibilidad de ser éstos de diferentes domicilios, no cabe duda que el criterio de competencia a escoger será el de la circunscripción territorial. Hacemos esta mención con el propósito de hacer hincapié en el cumplimiento de la regla contenida en el Inc. 3º del Art.386. Si los demandados han de ser emplazados en el lu

gar de trabajo, el emplazamiento sólo puede hacerse personalmente. Si esta exigencia vale para cualquier Juicio, cobra mayor validez en el Juicio de suspensión, donde la declaratoria de rebeldía acarrea perjuicios procesales de trascendencia, según se verá adelante.

En lo tocante a la segunda de las reglas, sobre que la demanda debe contener los requisitos exigidos en el Art.379 - que resulten pertinentes, puede asegurarse que prácticamente debe contenerlos todos. Tal vez los únicos que resultarían - impertinentes son los de la jornada ordinaria de trabajo, horario y fecha de iniciación de labores. Los primeros sólo tienen relevancia para la prueba de horas extraordinarias de trabajo, que acá no tienen cabida, por ser el patrono el demandante y el último sólo tiene importancia para el cálculo de indemnización, que no tiene que ver con la acción de suspensión de contrato. Si fuere el trabajador quien demandare la suspensión (el único caso es el del Ordinal 6º del Art.37), tampoco podrían tener relevancia esos requisitos, ya que las acciones de reclamo de salarios por horas extras, indemnización o cualquier otra prestación, no son acumulables a la acción de suspensión, para incoarlas en una misma demanda, por tramitarse en un procedimiento de diferente naturaleza (juicio ordinario o juicio de única instancia).

El salario ordinario devengado por el trabajador sí debe contenerlo la demanda cuando el actor es el patrono, pues és-

te puede ser condenado al pago de las prestaciones referidas en los Artos. 42 y 43, volviéndose indispensable la determinación del salario básico.

El más importante de los requisitos del Art. 379 para los efectos del Juicio de suspensión, es el del ordinal 5º: la relación de los hechos. Si el juicio versa sobre las causales económicas, debe manifestarse que puede invocarse sólo una, o dos o las tres, pues no son contradictorias y pueden concurrir al mismo tiempo. Al hacerlo, el patrono debe relacionar los hechos de tal manera, que de esa relación se tipifique claramente la causal o causales invocadas. Debe recordar el lector que en todo juicio, para que la acción prospere, deben probarse plenamente los extremos de la demanda. Si se vierte prueba sobre los extremos de la demanda y si tales extremos no son los que sustentan la acción, el actor fracasará, ya que habrá de pronunciarse sentencia absolutoria.

FECHA PROBABLE DE REANUDACION DE LAS LABORES.

Para que se declare procedente la suspensión, ordena el Art.440 en su parte final, la demanda debe contener la fecha probable de reanudación de las labores.

Para poner mayor claridad en este punto sentemos los siguientes postulados, haciendo alusión concreta a las causales económicas:

1º. La suspensión por estas causales no puede durar más de tres meses (Art.44).

2º. Esos tres meses se cuentan a partir del día en que se interrumpen las labores, que puede ser cualquier día posterior al vencimiento del plazo del preaviso (Art. 42 Inc. 2º.).

3º. Si el patrono no promoviere el Juicio de suspensión cumplido el requisito del aviso o promoviéndolo, en la sentencia la suspensión se declara improcedente, debe ser condenado al pago de la prestación del Ordinal segundo del Art.29 (salarios no devengados), no pudiendo exceder la condena del equivalente a noventa días de salario (Art.43).

4º. La demanda de suspensión no será admitida después de transcurrido sesenta días de notificado el aviso (Art.441).

Los postulados enunciados nos dan base para afirmar que la fecha probable para reanudar las labores no puede ir más allá de tres meses, contados desde el momento en que se interrumpieron, luego de notificado el aviso y vencido el plazo de treinta días; y que dichos tres meses se acortan en la medida en que el patrono retarde la interposición de la demanda, al grado que si deja transcurrir sesenta días, ésta debe serle declarada sin lugar.

Ahora bien, ¿Por qué razón se declara sin lugar la demanda si es presentada después de sesenta días de notificado el aviso? ¿Acaso el patrono no tiene derecho a que se declare la procedencia de la suspensión para evitarse el pago de la prestación del Art.43 ? ¿O acaso el Legislador sobreentiende que

si no promueve el Juicio en esos sesenta días es porque perdió interés en el mismo por haberse fortalecido económicamente? ¿O la intención del Legislador será obligar al patrono a que promueva la demanda inmediatamente después de vencido el plazo de los treinta días del aviso, a fin de que el Jefe ponga de suficiente tiempo (los tres meses como máximo que debe durar la suspensión) para resolver sobre su procedencia o improcedencia? Esta última interrogante debe contestarse negativamente. Si tal hubiese sido la intención del Legislador lo hubiere consignado expresamente y ni el Art.43 lo ordena así, ni el 441, que por el contrario le da treinta días como máximo luego de interrumpidas.

Lo cierto es que si el patrono no demanda dentro de los sesenta días de notificado el aviso, la Ley presume ocultamente que la situación económico-financiera de la empresa ha mejorado o se ha restablecido, perdiendo su razón de ser el juicio de suspensión.

¿Cuáles son los derechos del trabajador frente al patrono que en materia de suspensión incumple las prescripciones legales, o cumpliéndolas es declarada improcedente la suspensión?

Cuando el patrono suspende las labores antes de transcurrir los treinta días que prescribe el Art.42, los trabajadores tienen derecho a la prestación de la fracción 2ª del Art. 29 (salarios no devengados), por los treinta días o por los -

días que faltaren, gozando de este derecho aunque en la sentencia del Juicio respectivo la suspensión de los contratos se declare procedente. A su pago debe condenar el Juez en la sentencia que pronuncie en el Juicio de suspensión (Art. 42 - Inc. 3º y Art. 444).

Si el patrono suspende las labores después de transcurrido el plazo indicado y no promoviere el respectivo Juicio, los trabajadores gozan del mismo derecho por todo el tiempo que - la suspensión de las labores resultare indebida, sin que la - condena pueda exceder de noventa días. La misma regla se aplica cuando promoviéndose el juicio la suspensión se declare improcedente, con el agregado que el Juez debe señalar al patrono un plazo prudencial para que reanude las labores.

Recapitulando: la suspensión del contrato de trabajo finaliza al desaparecer la causa que la motivó, pero si tuviere - lugar por las causales a que nos venimos refiriendo, no puede durar más de tres meses. Ello quiere decir que pasado este período termina la suspensión, pero no terminan los contratos.- Los trabajadores conservan el derecho a reincorporarse al trabajo, pues el patrono aprovechó el camino u oportunidad que le concede la Ley para suspender los contratos durante tres meses, época durante la cual se evitó el pago de salarios, lo - que agregado a otros factores posiblemente le permitieron recuperarse económicamente para continuar la prosecución normal de las labores.

Si el patrono, pese a encontrarse en las circunstancias de las causales en estudio se cruza de brazos y no hace uso de la suspensión, como indudablemente continuará pagando salarios y demás prestaciones laborales, su actitud lo llevará a la incosteabilidad de los negocios. La incosteabilidad de los negocios es causal de terminación de los contratos sin responsabilidad para ninguna de las partes, de las que requieren intervención judicial (Art. 49 causal 1ª), pero para hacer uso de ella la incosteabilidad debe haber durado tres meses por lo menos. Esto último viene a armonizarse con aquello de que la suspensión no puede exceder de tres meses y con lo otro de que el patrono no puede ser condenado al pago de más de noventa días de salarios por suspensión indebida.

La fecha probable de reanudación de las labores para las causales de los Ordinales 5º y 6º del Art. 37, guardará relación con la naturaleza de la enfermedad, su grado de desarrollo y el tratamiento a que se someta el patrono o el trabajador.

De las reglas para formular la demanda consignadas en el literal d) no nos ocupamos por creer que ya han quedado explicados en párrafos anteriores.

CONTESTACION DE LA DEMANDA. PRESUNCIONES A FAVOR DEL PATRONO.

Emplazado el demandado o demandados, con las formalidades que señalan los Artos. 385 y 386, como siguiente -

paso procesal viene la contestación de la demanda, que puede hacerse en el mismo día del emplazamiento o dentro de los tres días hábiles subsiguientes (Art. 442).

En el Juicio de suspensión la demanda puede simplemente contestarse en sentido negativo o pedirse en la contestación que el demandante justifique la causal o causales alegada. También puede ocurrir que el demandado o demandados sean declarados rebeldes. En el primer caso como en el último la Ley presume a favor del actor los extremos de la misma y debe el Juez pronunciar sentencia declarando la procedencia de la suspensión (Art. 442 Inc. 3º).

Presumir los extremos de la demanda no es otra cosa más que tener por cierta la existencia de la causal o causales alegadas y también por cierta la existencia de los contratos individuales de Trabajo (Art. 443).

Como en el juicio el interesado casi siempre es el patrono (recuérdese que el único caso en que puede serlo el trabajador es en presencia del ordinal 6º del Art. 37), las presunciones apuntadas persiguen favorecerlo a él, sobre todo cuando de las causales económicas se trata. Ocorre aquí lo que en Derecho Procesal Civil se llama reversión de la carga de la prueba. Al actor se le releva de la obligación de probar, pero por tratarse de presunciones simplemente legales, aquellos a quienes perjudica pueden aportar prueba en contrario (se re

vierte en su contra la carga de la prueba) a efecto de destruir la presunción. Si por ejemplo, el patrono aduce una causal económica y está a su favor la presunción el demandado o demandados, probando una serie de hechos o situaciones, pueden llevar el convencimiento al Juez de que no existe la causal y lograr así una sentencia favorable a ellos.

La razón de ser de las presunciones posiblemente radique en el convencimiento o conciencia que el demandado o demandados tengan de la existencia de las causales. En una empresa donde reine armonía en las relaciones obrero-patronales, los trabajadores convencidos, concedores y concientes de la situación económica de la misma, difícilmente se opondrán a que el patrono procure su recuperación. El Legislador instituye esto y cuando hay rebeldía o no se pide la prueba, hace funcionar las presunciones a favor del patrono.

Todas las presunciones en el Código de Trabajo son dadas a favor del trabajador, obedeciendo esto al principio de que el Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora. Hay presunción de despido (Art. 414), de despido injusto (Art. 55 Inc. 3º), presunción de existencia de contrato (Art. 20), de condiciones de trabajo (Art. 413), etc.etc. Hacemos esta mención para hacer hincapié en que las presunciones aludidas en el párrafo precedente vienen a constituir una excepción a esa línea de la Legislación en esta materia.

PRUEBA DE LA SUSPENSIÓN

Este apartado se relaciona estrechamente con lo desarrollado en el tema precedente. Hacemos la separación nada más -- para poner énfasis en lo que ordena el Art.442 Inc. 2º. De lo prescrito en esta disposición se concluye que es perfectamente factible que la causal o causales alegadas estén suficientemente comprobadas aún antes de la contestación de la demanda, al grado que de interpretarse a contrario-sensu dicho inciso, si aquello se da, debe pronunciarse sentencia sin abrirse el juicio a pruebas. Esto como si nos quisiera demostrar -- que la causal pudiera comprobarse con la sola demanda.

La verdad es que sí es posible lo aseverado. Pero debe -- aclararse que con la sola demanda no se prueba la causal, ni es aplicable el inciso a todas las causales.

La demanda puede acompañarse de documentos relativos a los hechos que se alegan y que tipifican la causal. Si la -- prueba contenida en tales documentos es suficiente prueba de la causal puede tener aplicación lo dispuesto en el inciso -- en referencia: se pronunciará sentencia declarando la procedencia de la suspensión, sin necesidad de abrir a pruebas el Juicio. A nuestro entender esto sólo cabe si las causales que se alegan son las de los ordinales 5º y 6º del Art.37 (enfermedades infecto-contagiosas), pues únicamente aquí podría pre- constituirse prueba documental para acompañarse a la demanda

(dictámenes médicos, certificados o análisis de hospital o laboratorio).

En el resto de las causales del Art.37, incluyendo la del Art.40, aquello es inaplicable. Como repetidamente lo hemos dicho, las causales económicas son de orden complejo; consisten en una serie de hechos y circunstancias sobre los cuales es imposible preconstituir prueba. Incluso la del Art. 40 - (Art.37 Ordinal 8º) no permite la preconstitución de prueba. Podría permitirlo lo de las frecuentes licencias concedidas al directivo sindical pero no lo referente a que eso esté perjudicando gravemente los intereses de la empresa o establecimiento en el orden técnico económico.

SENTENCIA Y SUS EFECTOS

La sentencia resuelve sobre la procedencia o improcedencia de la suspensión de los contratos. Si se falla sobre la procedencia no hay condena alguna, a menos que estemos en presencia de lo estatuido en el Inc.3º del Art.42. Si es declarada la improcedencia, siendo el actor el patrono, se le condena al pago de la prestación que prescribe la última parte del Art.43 y además debe señalarse un plazo prudencial dentro del cual las labores deben reanudarse.

BIBLIOGRAFIA

Ley de Contratación Individual de Trabajo de 19 de Marzo de 1953.

Ley Procesal del Trabajo de 28 de Febrero de 1961.

Código de Trabajo de 27 de Noviembre de 1963.

Código de Trabajo vigente.

Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

Constitución Política de 1950.

Constitución Política vigente.

Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social.

Antokoletz, D.

Principios Generales del Derecho del Trabajo. Gaete B.A.

Cuestiones Fundamentales de Derecho Colectivo del Trabajo. Krotoschin E.

Derecho del Trabajo. Pozzo J.D.

Nociones Elementales de Derecho del Trabajo. Walker Linares, F.

Derecho Mexicano del Trabajo. Cueva, M. de .a

Derecho Procesal del Trabajo. Stafforini, E.R.

Derecho Procesal del Trabajo. Trueba U., A.

La Suspensión del Contrato de Trabajo. Carro I., A.J.

Anotaciones de clases de los Doctores Marcos Gabriel Villacorta, Francisco José Retana y Carlos Ferrufino.