

**Tesis De Licenciatura  
Marlene Morales Garcia**

**Causas de la Terminacion de la Relacion  
de Trabajo**

**Director Ponente: Dr. Cesar Martans**

**Universidad Santa Maria La Antigua  
Escuela de Derecho y Ciencias Política  
Departamento de Derecho**

**1982**

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CAUSAS DE LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

Por

Marlene Morales García

Trabajo de Graduación para optar por  
el Título de Licenciada en Derecho y  
Ciencias Políticas.

Panamá, Rep. de Panamá

1982

DEDICATORIA

Con todo cariño y respeto a mis seres queridos,  
en especial a mi madre, Cecilia T. García, quien  
con sus consejos y voz de aliento, fue la luz y  
guía a través de mi vida y carrera profesional.

## AGRADECIMIENTO

Gracias, mil gracias, a todas aquellas personas que cordialmente ayudaron y facilitaron la recolección y obtención de las informaciones necesarias para este trabajo y de manera especial, quiero agradecer a el Dr. César Martans, Lic. Julio F. Barba G., Lic. Orlando Díaz, Dr. Bonifacio Díaz, Lic. Laurentino Díaz y Prof. Bolívar Rodríguez P.

INDICE GENERAL



	PAGINA
2. Concepto del Despido . . . . .	48
3. Naturaleza Jurídica del Despido . . . . .	49
4. Distintos Sistemas de Despido . . . . .	51
a. Sistema de despido libre, absoluto y de- finitivo . . . . .	51
b. Sistema de despido libre y definitivo con preaviso y posible indemnización . . . . .	51
c. Sistema de despido definitivo, con preavi- so y posible indemnización semi-causal . . . . .	51
d. Sistema de despido causal definitivo . . . . .	52
e. Sistema de despido causal no definitivo . . . . .	52
f. Sistema de despido causal pactado . . . . .	52
g. Sistema de despido previa autorización . . . . .	52
5. Clases de Despido . . . . .	53
a. Cuando existe o no justa causa . . . . .	53
b. Dependiendo de la cantidad de personas que afecte . . . . .	54
c. Dependiendo del regimen jurídico aplicable . . . . .	54
6. Importancia del Despido para el Trabajador y la Sociedad . . . . .	55
7. El Despido en la Legislación Panameña . . . . .	55
a. De naturaleza disciplinaria . . . . .	55
a.1. El engaño del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión . . . . .	59
a.2. Los Actos de Violencia, Amenaza o Injurias . . . . .	61
a.3. La Revelación de Secretos de la Em- presa . . . . .	62

## PAGINA

a.4.	Las faltas graves de probidad u honradez, o la comisión de delito contra la propiedad . . . . .	62
a.5.	Causar daño por dolo o culpa . . . .	65
a.6.	La Imprudencia o descuido inexcusables . . . . .	66
a.7.	Negarse al trabajador a adoptar las medidas y procedimientos para evitar los Riesgos Profesionales . . . . .	67
a.8.	La desobediencia de de órdenes . . .	68
a.9.	Las ausencias injustificadas . . . .	70
a.10	La reincidencia en el abandono del trabajador . . . . .	73
a.11	La reincidencia en infringir prohibiciones . . . . .	73
a.12	La conducta inmoral o delictiva . .	74
a.13	La falta notoria de rendimiento . . .	76
a.14	La pérdida de fe del trabajador de confianza . . . . .	77
b.	Las Causas de Naturaleza No Imputable . .	78
b.1.	La inhabilidad originaria o ineficacia manifiesta . . . . .	78
b.2.	La pena de prisión o reclusión . . .	82
b.3.	La pensión de jubilación, o de invalidez permanente y definitiva . . .	84
b.4.	La incapacidad mental o física del trabajador . . . . .	85
b.5.	La enfermedad o accidente no profesional que supera los seis meses de suspensión del contrato . . . . .	86
b.6.	La incapacidad del empleador . . . .	86
c.	Las causas de naturaleza económica . . . .	87

	PAGINA
c.1. El concurso o la quiebra del empleador . . . . .	88
c.2. La clausura de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos.	91
c.3. La supresión definitiva de las labores inherentes al contrato del trabajador o la disminución comprobada de las actividades del empleador . . .	91
CAPITULO TERCERO.- CONSECUENCIAS JURIDICAS, ECONOMICAS Y SOCIALES DE LA TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO EN PANAMA . . . . .	114
A. Generalidades . . . . .	115
B. Análisis Específico de las Causas de Terminación de la Relación Laboral . . . . .	116
1. Mutuo Consentimiento . . . . .	116
a. Consecuencias jurídicas del mutuo consentimiento . . . . .	116
b. Consecuencias económicas . . . . .	116
c. Consecuencias sociales . . . . .	116
2. Por la expiración del término pactado . . . . .	117
a. Consecuencias jurídicas . . . . .	117
b. Consecuencias económicas . . . . .	118
c. Consecuencias sociales . . . . .	118
3. Por la terminación de la construcción de la obra objeto del contrato . . . . .	118
a. Consecuencias jurídicas . . . . .	118
b. Consecuencias económicas . . . . .	118
c. Consecuencias sociales . . . . .	119

	PAGINA
4. Muerte del trabajador . . . . .	119
a. Consecuencias jurídicas . . . . .	119
b. Consecuencias económicas . . . . .	119
c. Consecuencias sociales . . . . .	120
5. Por la muerte del empleador, cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato . . . . .	120
a. Consecuencias jurídicas . . . . .	120
b. Consecuencias económicas . . . . .	120
c. Consecuencias sociales . . . . .	121
6. Por la prolongación de cualquiera de las cau- sas de suspensión de los contratos por t <u>érmi</u> no que exceda el máximo autorizado en este Código . . . . .	121
a. Consecuencias jurídicas . . . . .	123
b. Consecuencias económicas . . . . .	123
c. Consecuencias sociales . . . . .	123
7. Por el despido fundado en causa justificada o la renuncia del trabajador . . . . .	124
a. Consecuencias jurídicas . . . . .	124
b. Consecuencias económicas . . . . .	124
c. Consecuencias sociales . . . . .	124
8. Decisión unilateral del empleador, con las formalidades y limitaciones establecidas en este Capítulo . . . . .	125
a. Consecuencias jurídicas . . . . .	126
b. Consecuencias económicas . . . . .	126
c. Consecuencias sociales . . . . .	126

PAGINA

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 128

    Conclusiones . . . . . 129

    Recomendaciones . . . . . 131

BIBLIOGRAFIA . . . . . 133

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

El análisis de la problemática nacional, desde el punto de vista laboral, pone en evidencia, que uno de los aspectos de mayor incidencia en nuestro país lo constituye el desempleo. Ciertamente es que el problema del desempleo es un mal que azota a todas las naciones del mundo, y entre cuyos factores que lo generan se encuentran:

- a. La inestabilidad económica mundial, y
- b. La deficiente política de empleo que acusan los distintos pueblos.

Al evidenciar como se agrava cada día el problema del desempleo en Panamá, nos ha motivado a desarrollar nuestro trabajo de Graduación bajo la denominación de CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO. Hemos escogido este título por considerar que mediante un estudio sistemático de las mismas y el análisis objetivo de su origen, es posible reducir el número de nuestros desocupados, siempre que para ello se tomen las medidas conducentes a la solución de este problema.

El presente estudio lo hemos realizado mediante la exégesis y desarrollo sistemático de:

1. La evolución histórica de las causas de terminación de la relación laboral.
2. De la aplicación de cada una de estas causas en los distintos países.
3. De las razones por las cuales se les ha dado aplicación a las mismas y de los resultados obtenidos; para luego pasar todos estos elementos y motivos con los que han servido de fundamento en nues-

tra legislación positiva laboral y poder determinar las ventajas y desventajas de nuestro sistema. Todos estos análisis antes mencionados fueron realizados dentro del ámbito doctrinal y de referencia.

Además, se hace notar lo adecuado o inadecuado de nuestro sistema, expresando razones, comentarios, ejemplos y puntos de vista de renombradas personalidades dentro del campo del derecho laboral, que sirven de base para sustentar nuestras apreciaciones y puntos de vista expresados, debemos señalar que el objetivo principal de nuestro presente trabajo de graduación lo constituye la búsqueda de soluciones concretas al problema en cuestión.

Desde un punto de vista objetivo, nosotros consideramos que el aumento creciente de la tasa de desempleo en nuestro país, se debe en gran medida, a la flexibilidad de nuestras leyes laborales vigentes en lo que respecta a la terminación de la relación laboral o a el contrato de trabajo.

Por los motivos antes expresados, las soluciones que hemos encontrado y recomendado en nuestro trabajo, lo hemos ajustado a nuestra realidad nacional y posibilidades económicas, de tal forma que con las mismas se beneficie nuestro sistema laboral y por ende los trabajadores y empleadores en nuestro país.

Una vez expresados los motivos que nos sirvieron de fundamento para desarrollar el presente trabajo de graduación, a continuación ofrecemos el mismo.

CAPITULO I

CAUSAS GENERALES DE TERMINACION DE LA  
RELACION DE TRABAJO

## A. ORIGEN HISTORICO

Con respecto al origen histórico de las causas generales de terminación de la relación de trabajo, podemos decir que no todas se originan a un mismo tiempo y que a través de la historia, muchas de las causas que conocemos actualmente fueron ignoradas en algunos países y rechazadas en otros.

En sentido amplio podemos destacar, que entre los precedentes que constituyen prueba escrita de la existencia histórica de ciertas causas de terminación de la relación laboral, podemos mencionar las medievales prohibidos por el Derecho Español. Así tenemos que según el Fuero Viejo de Castilla, cuando se contrataba a un mancebo por un tiempo cierto, "si el Señor le echase de casa sin culpa de él, se le debe pagar la soldada doblada".<sup>1</sup> Lo cual revela que ya en el Derecho Español se establecía cierto tipo de indemnización a favor de los mancebos siempre y cuando su amo o señor quisiera dar por terminada la relación de trabajo sin culpa alguna por parte de éstos.

Por otra parte, el Fuero Real preceptuaba de forma análoga que: "Si algún hombre cogiese o contratase a otro, a soldada, a plazo, y le echara de su casa antes del plazo sin su culpa le debe toda su soldada del año; y si el Mancebo dejase al Señor antes del plazo sin su culpa, pierda la soldada y pagarle otro tanto".<sup>2</sup>

---

1. Libro IV, título III, Ley 5a.

2. Libro IV, Título IV, Ley 7a.

El Código de Comercio Español de 1829, el cual ha servido de base para los códigos de muchos países americanos, una vez lograda su independencia de España; establecieron con relativa claridad diferentes causas de despido o de terminación de la relación laboral. También contemplaron la figura conocida actualmente bajo la denominación de preaviso.

Avanzando en la historia, es del caso mencionar que a mediados del Siglo XIX una Ley Cordobesa, establecía o imponía la pena de azotes al trabajador que rompiese el contrato de trabajo. Sobre este particular vale comentar que en aquellos tiempos la fuerza económica y los privilegios sociales estaban en manos de los empleadores, éstos constituyeron las causas que generaron leyes que como la antes mencionada, eran a todas luces discriminatorias y humillantes para los trabajadores.

Para corroborar lo que se deja expuesto, es oportuno traer a colación que en forma irónica, Fernando Gianotti, al referirse a dicha situación, expresa que: "Un siglo después los azotes serían, si acaso para el empleador".<sup>1</sup>

De los planteamientos antes expresados se deduce lo que podríamos considerar como antecedentes históricos de la ruptura o disolución del contrato de trabajo, y los cuales constituyen meros precedentes vinculados a determinadas relaciones jurídicas de naturaleza distinta

---

1. Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968, pág. 700.

y con características diferentes del contrato de trabajo como hoy se con  
cibe.

Es por eso que es imposible el intento de amoldar o tratar de com  
prender los antiguos textos legales a las nuevas iñstituciones laborales,  
con todos sus cambios y evoluciones históricas; en lo que se relaciona  
a la extinción del contrato de trabajo. A contrario sensu, los aspectos  
considerados como antecedentes históricos de determinadas instituciones  
jurídicas pueden ser útiles para analizar la evolución y el avance de  
las instituciones legales a las cuales sirven de soporte.

También consideramos oportuno hacer mención de que todas las o-  
bligaciones que en aquella época afectaban a los sujetos personales de  
la misma en lo que respecta a lo que hoy conocemos bajo la denominación  
científica de relación laboral, se regían por normas jurídicas enmarca-  
das dentro del Derecho Civil.

#### B. TERMINOLOGIA

Resulta una tarea ardua y difícil encuadrar el concepto terminoló-  
gico de una determinada institución jurídica o rama del derecho, ya que  
por regla general existe divergencia entre los distintos autores e inclu  
sive en los distintos códigos para denominar una misma institución jurf-  
dica.

En lo que se refiere a la terminación de la relación laboral que  
es la materia que nos ocupa, podemos decir que se utiliza indistintamen-  
te para designarla, los siguientes vocablos: extinción, disolución, re  
solución, rescisión, revocación, ruptura, despido y cesación.

Estimamos de capital importancia señalar algunas características de cada uno de estos términos. Así tenemos que:

"A.- Resolución.- viene del latín *resolvere*, soltar o desatar, y así se dice que es resuelto el contrato cuantas veces es destruído retroactivamente por causa distinta de nulidad inicial. Esta destrucción retroactiva de un contrato, reconocida como válida, no puede obrar sino en virtud de una voluntad expresa o tácita de las partes. La resolución supone siempre que ellas le han dado al contrato un consentimiento condicionado, con vistas a que se produzca una eventualidad determinada.

B.- Rescisión.- *rescindere* - rasgar - designa todo acto por el cual las partes ponen término por sí a los contratos que habían concertado. Sólo se aplica a los contratos que obligan a las partes a prestaciones prolongadas y repetidas, y que durarían una voluntad en contrario. La rescisión convencional es un acuerdo especial, posterior a la conclusión del contrato; el contrato rescindido queda destruído por una convención hecha en sentido inverso, por mutuo disenso, por distracto. En lo puramente convencional, lo que la voluntad puede destruir lo, con ciertos límites elegidos por derechos de terceros y el interés social que la relación haya engendrado.

C.- Disolución.- es tecnicismo que se refiere por su generalidad, por cuanto posee los significados de separar, desunir y también lo más enérgico de deshacer, destruir y aniquilar."<sup>1</sup>

---

1. Cabanellas, Guillermo. Op. cit. Pág. 698.

Luis Enrique de la Villa desecha este vocablo, por cuanto que, disolución es una expresión específicamente consagrada a propósito de las personas jurídicas. En la vida de las sociedades se entiende por disolución, la existencia de una causa de extinción.

"D.- Cesación.- Decir cesar, no es decir nada, porque el verbo carece de contenido jurídico. Sin embargo, cabe recordar el áspero sentido y la trascendente ruptura que representa el cese o cesantía en el lenguaje administrativo de países donde el empleado público carece de elemental estabilidad en sus funciones."<sup>1</sup>

Benítez de Lugo, lo califica de despectivo por constituir una entromización de la postura que califica el trabajo humano como una mercancía susceptible de contratación.

E.- Extinción.- Esta expresión es la más empleada en la doctrina; muchos autores consideran que es la más correcta.

Benítez de Lugo, considera inapropiado su empleo por cuanto que: "la doctrina científica, al hablar de la extinción obligacional estudia aquellas causas que producen la desaparición de un negocio jurídico por la acción del mismo derecho que le dio origen y que dimana de él, por lo que tal proceso extintivo es natural, es decir, que se produce como consecuencia lógica, prevista e indeclinable de los presupuestos causales de la obligación en orden a la naturaleza jurídica de la misma. Por el contrario, en la relación de trabajo, el contenido fundamental es su seguridad, permanencia y continuidad, aspira a que descansa sobre una base

---

1. De la Villa, Luis, citado por Cabanellas, Guillermo. Op. cit., pág. 698.

duradera y permanente, por lo que todo fenómeno que en él se produzca en contra de estas bases fundamentales y fines de tal relación, verdadero salmer del edificio laboral, es contrario a la misma y a los principios normativos que la rigen y, por lo tanto, absolutamente ajeno a su sistema. Ha de admitirse, claro está, el supuesto de que tal fenómeno pueda ocurrir, pero habrá de estudiarse como figura jurídica ajena y extraña a la relación laboral, por ser, siempre, un medio violento o extraño, no natural de ruptura de dicha relación que no responde a un ciclo predeter<sub>u</sub>minado de duración indefinida, sino que la destruye.

Por otra parte, los diversos supuestos que rigen la extinción, por ser típicos del Derecho Privado, no tienen aplicación, sino en alguna mo<sub>o</sub>dalidad, respecto a la relación de trabajo, por lo que estimamos, que no es aplicable este concepto a la ruptura del vínculo laboral."<sup>1</sup>

F.- Terminación.- Finalización de algo que tuvo su existencia normal.

Este es el vocablo que está más acorde con las exigencias moder - nas de la estabilidad en el empleo y abarca tanto la parte objetiva y subjetiva del contrato.

El Código de Trabajo Panameño, emplea la expresión: "Terminación del Contrato de Trabajo".

Podría usarse el término disolución, pero, no sería correcto usar las denominaciones rescisión, resolución, cesación y extinción, que no se compadecen con la naturaleza de la terminación del contrato de trabajo.

---

1. Benítez de Lugo, citado por Shirley, Luis. Terminación del Contrato de Trabajo. La Estrella de Panamá, 1966, pág. 77.

### C. CONCEPTO

Para un encuadramiento específico del contenido de la terminación de la relación laboral o de la relación de trabajo en toda la extensión conceptual, precisa consignar, que la terminación del contrato de trabajo constituye la figura jurídica general, que comprende todas las causas particulares de disolución del vínculo contractual.

"Por lo tanto, la terminación del contrato de trabajo conlleva a la finalización de todos los derechos y obligaciones surgidos de dicha relación prolongada en el tiempo, de lo cual se derivan, precisamente su importancia jurídica y política."<sup>1</sup>

No es muy frecuente encontrar definiciones explícitas sobre el concepto de la terminación del contrato de trabajo, debido a que la gran mayoría de las doctrinas e inclusive en las legislaciones positivas, los autores se han dedicado preferentemente a establecer conceptos sobre las causas particulares de terminación de la relación laboral; tales como las relativas al despido y al abandono del trabajo.

Sobre este punto, el connotado autor Luis Enrique Villa nos expresa que es "el hecho o el negocio jurídico en cuya virtud se exige a las partes de prestar las obligaciones recíprocas a que se hallaban vinculadas."<sup>2</sup>

Consideramos que el concepto expresado por el autor antes mencionado resulta bastante amplio, ya que las partes no sólo dejan de prestar

---

1. Shirley, Luis A. Terminación del Contrato de Trabajo. La Estrella de Panamá, 1966, pág. 79.

2. Villa, Luis Enrique, citado por Shirley, Luis A., Op. cit., pág. 79.

se obligaciones recíprocas durante la terminación del contrato de trabajo, sino que puede darse el caso que se dejen de prestar dichas obligaciones recíprocas durante una suspensión temporal del contrato de trabajo, y lo cual genera efectos jurídicos diferentes.

Podemos agregar profundizando en el tema, que el Código de Trabajo de Guatemala, en su Artículo 76, ofrece la siguiente definición:

"La terminación de los contratos de trabajo es el fenómeno jurídico mediante cuyo acaecimiento una o las dos partes que forman la relación de trabajo da o dan por concluida ésta, sea por la sola voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurre lo mismo por disposición de la Ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y deberes que emanan de dichos contratos."

Luis A. Shirley, panameño, siguiendo similares lineamientos del Código de Guatemala, nos da la siguiente definición:

"La terminación del contrato de trabajo consiste en el hecho, el acuerdo de voluntad o la declaración unilateral de la voluntad, justificada o no, que tiene la eficacia jurídica de determinar la finalización de todos los derechos y obligaciones nacidos del contrato o de la Ley."<sup>1</sup>

El análisis de las definiciones anteriores nos permite hacer los siguientes comentarios.

Los criterios anotados que sustentan o sirven de fundamento a las diversas causas de terminación de la relación, permiten las siguientes connotaciones:

---

1. Shirley, Luis A. Op. cit. Pág. 80.

a) El acuerdo de voluntad entre las partes. Por cuanto, como es sabido, el contrato de trabajo y en general toda relación laboral surge del acuerdo de voluntades entre las partes contratantes, empleador y trabajador, es natural que por mutuo acuerdo entre las partes se ponga fin a dicha relación laboral.

b) La declaración unilateral de voluntad de una de las partes. Si se tiene en cuenta que tanto el empleador como el trabajador tienen la facultad de darle finiquito a la relación laboral existente entre ambos, siempre y cuando lo realicen en concordancia con las estipulaciones que establece la Ley, o que se sometan a las consecuencias jurídicas laborales que le son propias a la terminación unilateral de la relación la boral sin mediar causa que justifique la misma.

Hemos aludido a los anteriores hechos como base general de las posibles causas de terminación de la relación laboral, debido a que la mayoría de éstas giran en torno o se derivan de los hechos básicos antes mencionados. Consideramos pertinente hacer la aclaración de que por regla general, todas las causas conocidas de terminación de la relación la boral que no se derivan del acuerdo de voluntades o de la decisión unila teral de una de las partes, se desprenden de hechos específicos a los cuales la Ley le atribuye la facultad de terminar con dicha relación.

c) También importa hacer notar la circunstancia de que el princi pal efecto que acarrea la terminación de la relación de contrato de trabajo, lo constituye la finalización de todos los derechos y obligaciones recíprocas que se debían las partes por razón del contrato o de la rela-

ción de trabajo independientemente de las indemnizaciones que se deban.

#### D. CAUSAS ESPECIFICAS DE TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

Si bien es cierto, que en la doctrina e inclusive en las legislaciones positivas no existe consenso entre los autores y los legisladores, en lo que se refiere a la terminación de las causas específicas de la terminación de la relación laboral, debido a las diferentes corrientes y planteamientos que sigue cada uno de ellos, existen algunas causas en las que todos ellos se esfuerzan en mencionar. Y son estas las que expondremos en nuestro trabajo de graduación en lo que respecta a la parte doctrinal, por considerarlas de esencial importancia.

Para efectuar una clasificación científica de las causales doctrinales, debemos hacer notar los siguientes sistemas:

1. El criterio de clasificación que se funda en la duración que las partes le hayan asignado al contrato de trabajo. Esta orientación nos conduce a la distinción de las causas de terminación de los contratos por tiempo determinado o definido, de los contratos para obra determinada, y de las que son propias del contrato por tiempo determinado. (el subrayado es nuestro).

El connotado autor venezolano, Rafael Caldera, critica este sistema, "basándose en el hecho de que obliga a la repetición de algunas causales de terminación de la relación laboral en cada uno de los tres grupos de contratos antes mencionados."<sup>1</sup>

---

1. Caldera, Rafael, citado por Cabanellas, Guillermo. Op. cit. pág. 700.

2. El sistema de clasificación que separa las causas generales o comunes de las especiales, atendiendo a la extensión de las causales de terminación de la relación laboral.

3. El más generalizado de los criterios de la clasificación de las causales de terminación es el que las clasifica en función de su origen. De conformidad con este criterio se atiende a la intervención de ausencia de la voluntad de las partes en la terminación de la relación laboral. Consideramos que este sistema, debido a su extensión y comprensión de causa, es el más completo y para efectuar una explicación del mismo utilizaremos el esquema de las causas que extinguen o disuelven la relación de trabajo, según Cabanellas.

1. Por la limitación temporal o de contenido:

a) Contrato de Prueba:

Al cual también se le conoce bajo la denominación de período de prueba, el cual consiste en ensayar mediante el trabajo práctico las actitudes y los conocimientos previos de un determinado trabajador, para determinar si reúne las condiciones o habilidades requeridas por el empleador para una específica plaza de trabajo.

b) Contrato de plazo cierto o de duración determinada:

Son aquellos contratos que por regla general terminan con la conclusión del tiempo fijado en el contrato, y una de sus principales características es lo que se denomina terminación automática, la cual significa que una vez concluido el período de duración estipulado en el contrato, este se da por concluido sin que se necesite denuncia alguna.

c) Contrato por obra o tarea concreta por una sola vez:

Es aquel contrato que se celebra para la realización de una obra determinada y el cual termina con la culminación de dicha obra.

2. Según el consentimiento de las partes:

a) Por causas válidas previstas en el contrato:

Como es natural en todo tipo de contrato las causas de terminación del mismo se establecen en el mismo contrato y la ocurrencia de cualquiera de ellas constituye motivo de terminación de dicho contrato, y los contratos laborales están sujetos a esta norma común a los contratos.

b) Por mutuo acuerdo o distracto:

El acuerdo de voluntades entre las partes, es lo que le otorga existencia real a todo contrato, el mismo acuerdo de voluntades tiene la facultad de dar por terminado dicho contrato.

c) Por renuncia del trabajador aceptada por el patrono:

En el presente caso cabría más bien decir la renuncia del trabajador, puesto que para la terminación del contrato de hecho no es necesario la aceptación del patrono.

3. Por causas ajenas a las partes:

a) Muerte del trabajador:

Trae como consecuencia automática la terminación del contrato de trabajo, debido a que el servicio o la contraprestación a que se obliga el trabajador en el contrato de trabajo es de carácter personal.

b) Muerte del patrono, con imposibilidad de proseguir las tareas:

Esta causal se da con muy poca frecuencia en la práctica, ya que es de difícil configuración; debido a que en la actualidad por regla general los patronos son personas jurídicas y no naturales.

c) Incapacidad sobrevenida:

Puede tomarse esta causal en consideración a ambas partes, y la principal razón se ubica en el hecho de que si sobreviene una incapacidad a cualquiera de las partes, esta no podrá cumplir con las obligaciones que estipula el contrato de trabajo.

d) Fuerza mayor o caso fortuito:

Son aquellas situaciones producidas por hechos del hombre, o que provienen de acontecimientos de la naturaleza, a las cuales no es posible resistir y que traen como consecuencia la terminación del contrato de trabajo.

e) Cesación de actividades:

Es lógico que al ocurrir un cese de actividades por regla general de parte del patrono, culmine la relación de trabajo por falta del objeto que la justifique.

f) Prohibición de la autoridad por ilegalidad de tareas o sanción contra el establecimiento.

4. Por decisión unilateral del empresario:

a) Con justas causas, por graves hechos imputables al trabajador.

El consenso de las legislaciones positivas acostumbra establecer que ciertas causas específicas que facultan al empleador para dar

por terminada la relación de trabajo, siempre que las mismas pueden ser imputadas al trabajador.

b) Sin justa causa, por ser falsas las acusaciones dirigidas al despedido:

El empleador también podrá alegar causas falsas para dar por terminada la relación de trabajo, pero cuando esto ocurre, se da la figura del despido injustificado y lo cual le otorga al trabajador el derecho a recibir ciertas indemnizaciones.

5. Por decisión unilateral del trabajador:

a) Con justa causa:

A esta forma de terminación se le conoce bajo la denominación de despido indirecto o auto despido y consiste en la terminación de la relación laboral por voluntad unilateral del trabajador basándose en justa causa establecida en la Ley o el contrato.

b) Sin justa causa:

Lo cual ocurre cuando el trabajador decide dar por terminada la relación laboral, sin que medie causa imputable al trabajador.

c) Por abandono del trabajo:

El abandono del trabajo por parte del trabajador puede consti -  
tuir justa causa de despido para el empleador o la terminación tácita del contrato atribuible al trabajador.

6. Por decisión judicial:

a) Por nulidad del contrato;

Nos encontramos ante esta situación, cuando en algunas legisla-

ciones se prohíben ciertos contratos laborales; entre los cuales tenemos como casos más típicos la contratación de menores y de mujeres, para ciertas labores.

7. Por causas excepcionales:

- a) Cesión o traspaso;
- b) Quiebra:

La quiebra ha sido considerada por los distintos autores como una causa de la terminación de la relación laboral, de naturaleza económica y el fundamento esencial de la anterior causal lo constituye la imposibilidad del empleador de seguir operando y por ende de cumplir con las obligaciones que le establece el contrato de trabajo.

- c) Prisión del trabajador:

La prisión del trabajador constituye justa causa de terminación de la relación laboral por parte del patrono, debido a que esta imposibilita al trabajador cumplir con sus deberes contractuales como lo es la prestación del servicio.

8. Causas que suspenden pero no disuelven el contrato de trabajo:

- a) Servicio militar:

Esta causal por regla general sólo es aplicable en aquellos países en donde el servicio militar es de carácter obligatorio. Pero el tiempo que debe el empleador esperar a un empleado que preste servicio militar obligatorio va a depender de lo que establezca la legislación que se estudie en cada caso.

b) Crisis de la industria:

Con respecto a la crisis de la industria, podemos decir que constituye una solución que se le otorga a ciertas empresas que atraviesan por problemas económicos para que suspendan ciertos contratos de trabajo por un tiempo determinado, y evitar así la terminación de los antes mencionados contratos de trabajo y sus ulteriores consecuencias en detrimento de los obreros. Es conocido el hecho de que muchas veces estas cri-sis en la industria provocan la reducción total de cierto personal en dichas empresas.

c) Alumbramiento de mujer obrera:

A la mujer en estado de gravidez se le otorga un cierto período de licencia, con anterioridad al momento de alumbramiento para evitar que se malogre el naceturus, y un período posterior al alumbramiento para darle tiempo a la misma de recuperarse y a su vez de que esté con el niño durante el período que se considera indispensable.

d) Enfermedades o accidentes del trabajador:

Estas son causas temporales de la suspensión de la relación laboral, debido a que constituyen hechos involuntarios e impredecibles que imposibilitan la prestación del servicio por parte del trabajador y para los cuales se establecen normas que regulan su ocurrencia.

e) Cumplimiento de deberes cívicos:

Dentro de este tipo de causal, podemos mencionar la representación deportiva de su país que realice un trabajador, para la cual se le deberá otorgar permiso por mandato legal.

f) Licencia sin goce de sueldo:

Se da esta situación cuando el trabajador por motivos personales necesita ausentarse temporalmente de su trabajo y el patrono considera oportuno otorgarle una licencia.

g) Suspensión disciplinaria:

Nos encontramos en presencia de esta causal, cuando el empleador basándose en un hecho del trabajador al cual la Ley le concede tal consecuencia, suspende temporalmente al trabajador de acuerdo con las estipulaciones y formalidades establecidas por la Ley.

2. En nuestra legislación.

Como hemos expresado con anterioridad, en general, todo contrato se establece por el mutuo acuerdo de las partes o el mutuo consentimiento; luego entonces el mutuo consentimiento de las mismas partes será suficiente para dar por terminado dicho contrato. Para que en nuestra legislación, el mutuo consentimiento constituya causal de terminación de la relación laboral, es necesario que se cumpla dos requisitos:

a. Que conste por escrito:

Esto nos indica que el acuerdo verbal de voluntades no puede ser considerado ni alegados como mutuo consentimiento para efectos laborales.

b. Que no implique renuncia de derecho por parte del trabajador:

Ya que nuestro Código Laboral, en su Artículo 8, establece que son nulas y no obligan al contratante aunque expresen en un convenio cualquiera, las estipulaciones, actos o declaraciones que impliquen disminución, adul

teración, dejación o renuncia de los derechos reconocidos a favor del trabajador.

La razón de ellos estriba en que se considera que nuestras normas laborales contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. De tal manera que las partes podrán mejorar, en beneficio del trabajador, ese mínimo que la Ley garantiza pero no desmejorarlas, reducir las o desconocerlas.

La norma antes mencionada, sigue los lineamientos de la especial protección estatal en beneficio de los trabajadores que consagra nuestro Código Laboral.

La expiración del término pactado:

Con respecto a este punto, podemos especificar que hace referencia expresa a lo que podríamos denominar contrato a término o por tiempo definido. Esto es así porque desde el momento en que las partes contratantes dan vida a un contrato laboral por tiempo definido, conocen el período de duración y la finalización del mismo, tal como se establece en el contrato.

Podemos así afirmar que en este tipo de contrato por tiempo definido, no hay necesidad de que se otorgue un preaviso por parte del empleador, ya que desde el inicio del pacto, ambas partes conocían el momento de terminación del mismo.

No obstante, consideramos de importancia especificar que el contrato de trabajo por tiempo definido en nuestra legislación, deberá contar siempre por escrito y el plazo de su duración no podrá exceder el

período de un año, a menos que se trate de servicios que requieran preparación técnica especial, en donde se permite extender el término del contrato hasta un período máximo de tres años; y si esta preparación técnica especial fuese costeadada por el empleador, dicho contrato será susceptible de extenderse por un máximo de dos prórrogas sin que en el mismo pase a considerarse como un contrato de trabajo por tiempo definido.

Profundizando en el tema, debemos hacer alusión a los Artículos 74 y 75 del Código Laboral Panameño. Los cuales establecen, que la cláusula de duración de un contrato por tiempo definido sólo será válida si consta expresamente por escrito, salvo:

- A. Los contratos referentes a:
  - 1. Labores agrícolas o ganaderas
  - 2. Servicio doméstico.
  - 3. Trabajos accidentales o temporales que no excedan de tres meses.
  - 4. Obra determinada cuyo valor no exceda de cien balboas.
  - 5. Servicios y obras que se contraten en poblaciones no mayores de dos mil quinientos habitantes, salvo que se trate de obras con un valor mayor de cinco mil balboas, o de empleadores que ocupen permanentemente más de diez trabajadores.
- B. Cuando lo permita la naturaleza del trabajo que constituye el objeto de la prestación.
- C. En los casos de reserva de plaza, según la ley o la Convención Colectiva o cualquier otro caso que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

D. En los demás casos previstos en nuestro Código.

La conclusión de la obra objeto del contrato:

Debemos afirmar que la terminación de la relación laboral por conclusión de la obra objeto del contrato, constituye una de las causales pertenecientes a la modalidad de contratos por tiempo definido y por tal motivo se ha prestado especial atención a su regulación en nuestro Código Laboral, estableciéndose que sólo será válida la cláusula por la cual el contrato se celebre para la ejecución de una obra determinada, cuando dicha cláusula conste expresamente por escrito, salvo que se trate de alguna de las excepciones establecidas en el Código Laboral y lo permita la naturaleza de la obra. Entendiéndose que el contrato durará hasta la terminación de la obra.

Al exigir nuestro Código Laboral en su Artículo 76, que la cláusula de un contrato para obra determinada sea compatible con la naturaleza de la obra, está indicando que la duración de la obra debe ser fácil, determinable y de no excesiva duración, pues de lo contrario, no se ajustaría a la situación excepcional establecida en dicho artículo.

Somos de opinión que debe aplicarse analógicamente el plazo máximo de un año, que se establece para el contrato por tiempo definido, de manera tal que si la parte de la obra para la cual fue contratado el trabajador tiene una duración mayor del año, el contrato será considerado por tiempo definido.

De tal forma que la finalidad perseguida en nuestro Código Laboral, es de lograr la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, ya

que la celebración de los contratos de trabajo por tiempo indefinido tiene que constituir la regla y los celebrados por tiempo definido o para la ejecución de una obra determinada suponen la excepción, de tal suerte que es condición implícita en toda relación de trabajo que la misma debe subsistir en tanto persistan las causales que le dieron origen.

Por la muerte del trabajador:

Consideramos que sobre este punto no hace falta realizar muchas consideraciones, puesto que sabemos que la relación jurídica laboral nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado. Por lo tanto, podemos decir que la obligación de prestar el servicio como contraprestación en un contrato de trabajo es de carácter personal o intuite personae. Por ese motivo no puede ser realizada por otra persona que no sea el trabajador original en el contrato, de tal forma que cuando un trabajador muere esto trae como consecuencia la imposibilidad de cumplir con lo pactado y por ende la terminación de la relación.

Los herederos no podrán sustituir por el mismo contrato al trabajador fallecido. Podrán, si el empleador está de acuerdo, hacer un nuevo contrato, pero no es obligación de éste hacerlo, a menos que la Ley por consideraciones sociales imponga una indemnización.

Por la muerte del empleador:

En lo referente a la terminación de la relación laboral por la muerte del empleador debemos ser muy explícitos y cuidadosos, puesto que el término muerte del empleador sólo quiere significar terminación de la relación laboral en el caso de que sea ineludible dicha consecuencia.

cia causada por este hecho. Y esto es así porque en la actualidad en nuestra legislación y en la mayoría de las legislaciones positivas, cuando se habla de empleador, por regla general se está hablando de personas jurídicas y en última instancia de pequeñas empresas familiares; de tal forma que no se entenderá como muerte del empleador el fallecimiento de la persona que funge como principal en una determinada empresa. Después del hecho la misma sigue funcionando; ni mucho menos el traspaso de propiedad de una empresa, puesto que percibirán los mismos derechos para el trabajador con respecto a los dueños sobrevivientes, en caso de empresas familiares y a los nuevos dueños en caso de traspaso de propiedad de la empresa o persona jurídica.

Por la prolongación de cualquiera de las causas de suspensión de los contratos por un término que exceda del máximo autorizado en nuestro Código Laboral, para la causa respectiva, a petición del trabajador.

Entre dichas causas de suspensión tenemos lo expresado en el Artículo 199, del Código de Trabajo.

"Son causas de suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y el empleador:

1. La enfermedad o accidente de carácter no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador, cuando exceda del fondo de licencia por enfermedad y hasta por un período de duración que no excederá de seis meses. Esta suspensión surtirá sus efectos, a partir de la fecha en que se produjo la incapacidad, según conste en la certificación extendida por médico al servicio del Estado o de la Caja de Seguro Social;
2. El arresto del trabajador, o su prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria, hasta por el término de un año, a partir de la fecha en que comenzó la prisión o el arresto, siempre que, dentro de los 10 días

siguientes, se le comunique al empleador la circunstancia que imposibilite la prestación de servicios, salvo que éste tuviere conocimiento del arresto o prisión, por otro medio.

No obstante, el empleador tendrá la obligación de abonar los salarios, si la prisión preventiva fue motivada por denuncia fundada en hechos falsos o acusación particular, formuladas por el propio empleador, y fuese concluído el proceso con sobreseimiento o sentencia absolutoria;

3. La licencia de que tratan los numerales 16o. y 17o. del Artículo 128:

Conceder a los trabajadores licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión o cargo público por un término no menor de seis meses ni mayor de dos años, conservando el derecho al reintegro dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos;

Conceder a los directivos y a los funcionarios de las organizaciones sociales licencias no remuneradas para el desempeño de una comisión sindical hasta por un término de cinco años, conservando también el derecho de reintegro, dentro del plazo fijado, con todos los derechos derivados de sus respectivos contratos;

4. La licencia de la trabajadora por gravidez;
5. La incapacidad del trabajador motivada por un accidente o enfermedad profesional, siempre que no fuere de carácter permanente;
6. La licencia o permiso temporal concedida al trabajador por su empleador, a solicitud del permiso;
7. La huelga declarada en la forma prevista en este Código, sin perjuicio de la obligación del empleador de pagar los salarios de sus trabajadores en los su puestos previstos por la Ley;
8. La fuerza mayor o el caso fortuito cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la paralización temporal de las actividades de la empresa, del establecimiento u obra del empleador por un período mínimo de una semana. Esta causa de sus

pensión surtirá efectos desde la fecha en que se produjo el hecho que la constituye, conforme a esta norma, salvo los casos en que pese a la paralización de las actividades, la prestación del servicio resultase necesaria por razones de cuidado, mantenimiento, o a fin de evitar graves perjuicios económicos a la empresa; y

9. La incapacidad económica para la prosecución de actividades de la empresa, no imputable al empleador y por un período mínimo de una semana. En este caso la suspensión surtirá efectos a partir de la fecha en que sea autorizada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, previa comprobación de que ella mejoraría la situación de la empresa, de modo que ésta pueda reanudar operaciones normalmente.

Pero, vale la pena anotar que esta causal, sólo podrá surtir efectos siempre y cuando sea invocada por el trabajador, luego entonces podemos decir que dicha causal de la terminación de la relación laboral es potestativa del trabajador.

Por despido fundado en causa justificada o la renuncia del trabajador:

1. En cuanto al despido por causa justificada, podemos decir que dicha causal se basa en hechos o condiciones a los cuales la Ley le ha otorgado la facultad de terminar con la relación laboral. Esta causal puede ser invocada por el empleador o por el trabajador dependiendo del caso.

Causas justificadas de despido potestativas del empleador, Artículo 213;

"A.- De naturaleza disciplinaria.

1. El haber sufrido engaño de parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos, que le atribuyan cualidades, aptitudes o facultades que no tiene

cuando el contrato se celebró en atención a dichas condiciones especiales. El derecho del empleador de terminar el contrato por esta causa caduca al mes, a partir de la fecha en que conozca del hecho. Cuando no se trate de certificados de idoneidad para el ejercicio de una profesión, este plazo no excederá en todo caso de un año, contado desde la fecha del inicio de la prestación de servicios;

2. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en actos de violencia, amenazas o injurias en contra del empleador, sus familiares, o de miembros del personal directivo de la empresa o negocio, o de los compañeros de trabajo, excepto que hubiere mediado provocación;

3. Incurrir el trabajador, durante la ejecución del contrato, en faltas graves de probidad y honradez, o la comisión de delito contra la propiedad, en perjuicio directo del empleador;

4. Comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o de las personas que allí se encuentren;

5. La conducta inmoral o delictiva del trabajador durante la prestación del servicio;

B.- De naturaleza no imputable.

1. La inhabilidad originaria o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato. Esta causa sólo podrá ser invocada por el empleador dentro del término de seis meses, a partir de la fecha de inicio de la prestación de servicios;

2. El reconocimiento al trabajador por el sistema de previsión de la pensión de jubilación, o invalidez permanente y definitiva, previa comprobación de que percibirá la pensión respectiva durante el mes siguiente;

3. La incapacidad mental o física del trabajador que haga imposible la prestación del servicio, debidamente comprobada;

C.- De naturaleza económica.

1. El concurso o la quiebra del empleador;

2. La clausura de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos, debido a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación o al agotamiento de la materia prima objeto de la actividad extractiva.

2. En cuanto a la renuncia del trabajador, se entiende que la misma debe ser una espontánea separación del trabajador, la cual disuelva la relación laboral por voluntad propia y exclusiva del mismo.

De ser así, estaremos en presencia de la renuncia propiamente dicha, pero si la misma se debe o ha sido en forma indirecta, impulsada por el empleador, se dice que la renuncia obligada, impuesta por hechos imputables al empleador y lo cual se conoce en la doctrina bajo la denominación de despido indirecto.

Por la decisión unilateral del empleador con las formalidades y limitaciones establecidas en nuestro Código Laboral.

Con respecto a esta causal, podemos afirmar que constituye un arma a disposición del empleador para deshacerse de cualquier trabajador, siempre y cuando cumplan con los derechos e indemnizaciones establecidas en este Código y demás leyes pertinentes.

Dicho de otra forma, esta causa de terminación de la relación laboral, constituye la antítesis o negación del principio de estabilidad laboral debido a las razones antes mencionadas.

Nosotros consideramos que esta facultad unilateral potestativa del empleador, de poder dar fin a la relación laboral, alegando una causa justificada, constituye un gran perjuicio para los trabajadores; puesto que

si bien es cierto que los mismos reciben el pago en dinero de ciertos derechos e indemnizaciones, también es cierto que les quita la seguridad que le ofrece un trabajo estable.

CAPITULO II

LA ESTABILIDAD Y EL DESPIDO EN LA RELACION DE TRABAJO

## A. LA ESTABILIDAD

### 1. Origen Histórico de la Estabilidad.

Escudriñando en la historia podemos decir, que hasta finales del siglo XIX, el patrono poseía amplia libertad para elegir a los trabajadores que tendría a su servicio, y de la misma forma tenía la facultad para prescindir de ellos cuando le viniese en gana. En consecuencia, el patrón podía disolver el vínculo laboral en el momento que más le conviniera, sin tomar en consideración al trabajador, cuyo despido dependía de la simple voluntad del patrono sin que para ello mediare una causa justificada.

Por otra parte, frente a la situación que se deja anotada, nos encontramos con la circunstancia de que los trabajadores podían abandonar su trabajo y de tal forma, dar por terminado unilateralmente el contrato laboral.

Parecía existir así una igualdad entre trabajador y patrono ya que ambos podían dar por terminada la relación de trabajo en forma unilateral; pero en realidad esa situación era más gravosa para los trabajadores, por cuanto para esa época el trabajo tenía carácter obligatorio y los patronos contaban con los llamados "anticipos", los cuales constituían un adelanto del salario que el trabajador devengaría; de tal suerte que si el trabajador anticipadamente da por terminado su contrato de trabajo, podía ser perseguido por el delito de fraude.

Paulatinamente, a partir de la época que nos ocupa, se implantaron mecanismos para evitar que la rescisión unilateral del contrato de trabajo sin causa justificada constituyese potestad unilateral de las partes contratantes.

Así surge la idea de una estabilidad legal, pero que en la práctica se traduce en una estabilidad relativa, para el trabajador, ya que otorga al patrono facultad para despedir al trabajador, pagando a éste una indemnización en caso de que el despido fuere sin justa causa.

Con el correr de los tiempos se mejora y perfecciona el sistema laboral en favor del trabajador, con el advenimiento de las uniones y sindicatos obreros, los cuales fueron agregando en las Convenciones Colectivas mejores condiciones para los trabajadores.

Con el respaldo de la autoridad administrativa y del legislador, surge la estabilidad absoluta, que exige la existencia de una causa justa de despido, para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral.

Esta conquista es un incentivo al trabajador, y le infunde un efectivo espíritu de superación para mantener esa estabilidad tan anhelada que va a permitirle una solvencia económica duradera, y a no sentirse como esclavo, ya que, se le remunera por los servicios prestados y en algunos casos, con el tiempo, no será un empleado, sino parte de la empresa; en donde recibirá respeto y consideración por la labor desempeñada.

## 2. Concepto de Estabilidad.

Estimamos que para ofrecer un adecuado concepto de la institución conocida bajo la denominación jurídica de estabilidad, es preciso recurrir a las definiciones de algunos connotados autores, para luego presentar nuestra propia definición, de tan importante fuero.

Comenzaremos por referirnos a la de De Bonhome, para quien "La estabilidad es un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del contrato de trabajo; siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando una causa prevista por la Ley no determine la transformación de la garantía en beneficio".<sup>1</sup>

Por su parte Barassi sostiene que "La estabilidad implica el tratamiento jurídico especial que se da a quien se encuentra en determinadas condiciones; es decir, a quien reviste la calidad de permanente, y se necesita para ello que medie una limitación a la facultad de poner fin a la relación, es decir que exista la protección jurídica."<sup>2</sup>

Para Barassi pues, la estabilidad constituye una modalidad de la permanencia.

Por otra parte, Mario de la Cueva opina:

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga caracter permanente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de

---

1. Bonhome, Carlos De, citado por Shiley. Op. cit. Pág. 19.

2. Barassi, citado por Cabanellas, Guillermo, Op. cit., Pág. 703.

la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación".<sup>1</sup>

Es decir, que tan connotado tratadista considera que los fines principales de la estabilidad lo constituye la certeza del presente y del futuro.

En esta relación no puede faltar la de Deveali, para quien "la estabilidad, en sentido propio consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilaciones o pensiones, pensiones de vejez e incapacidad; hasta cuando adquiriera el derecho a jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas."<sup>2</sup>

Para nosotros el concepto de la estabilidad se presenta con una dualidad de significaciones. Dicho de otra forma, la estabilidad representa para el empleador, en relación con el trabajador, la obligación jurídica impuesta por una ley positiva estatal, de conservar al trabajador en su posición laboral siempre que se mantengan las condiciones normales del contrato de trabajo y que no contrarien norma alguna laboral o de seguridad social. (Ejemplo: jubilaciones e incapacidades permanentes); el trabajador, representa el derecho que tiene a per

---

1. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Va. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1978. Pág. 219.

2. Deveali, Mario L. Lineamientos de Derecho del Trabajo. 3a. Edición, Editora Tipográfica, Buenos Aires, Argentina, 1956. Pág. 315.

manecer en su posición laboral siempre y cuando no infrinja el contrato de trabajo y cumpla debidamente con las estipulaciones del mismo, exceptuándose en los casos en que se le imponga la separación por disposición legal o de seguridad social.

Hemos optado por este concepto dual de la estabilidad porque es costumbre en los autores definirla como una obligación del empleador y pocas veces hacen referencia a ella como un derecho del trabajador.

En resumen, consideramos que la estabilidad vista objetivamente constituye un derecho y una obligación para los sujetos que son parte de un contrato de trabajo, correspondiéndole la obligación al empleador y el derecho al trabajador.

### 3. Naturaleza Jurídica de la Estabilidad.

En relación con la naturaleza jurídica de la estabilidad, cabe anotar, que se da lo que podríamos llamar una similitud de conceptos entre los distintos autores.

Por tal motivo, para referirnos a ella nos apoyaremos en el connotado autor Mario de la Cueva, en cuanto afirma "que la estabilidad en el trabajo apareció en el derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social y que su finalidad inmediata es el vivir hoy en el mañana inmediato, pero que al nacer miro apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez".<sup>1</sup>

---

1. De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 219.

A manera de comentario de la definición, que se deja anotada, podemos expresar que mediante la estabilidad, se busca en el trabajo una seguridad en el presente y en el futuro, mediante la cual el trabajador se sentirá con libertad y dignidad para desempeñar una obra determinada, porque cuenta con ese respaldo y ese derecho de antigüedad en el trabajo que va a repercutir en su beneficio.

Concordamos con De la Cueva, en cuanto consideramos que la naturaleza jurídica de la estabilidad se deriva de un principio de justicia social y consiste en la protección jurídica que le otorga el Estado al trabajador, para asegurarle al trabajador su permanencia en el puesto, ahora cuando goza de todas las facultades físicas y en el futuro, cuando esas fuerzas hayan desaparecido.

#### 4. Clases de Estabilidad.

Antes de referirnos a las clases de estabilidad, consideramos oportuno aclarar el concepto de inamovilidad en el empleo. La primera, es el derecho que el trabajador tiene para no ser removido del empleo que desempeña sin una causa justa. La segunda, es de orden legislativo, y no permite que el trabajador pueda ser removido sin justa causa del cargo que sirve.

"Algunos autores consideran que la estabilidad tiene una serie de fases o grados y que por tanto procede hacer la distinción pertinente:

- a) Período de prueba en el cual no se ha formalizado vínculo alguno estable entre las partes;
- b) Período de inestabilidad, impuesta por la naturaleza de la

misma prestación del servicio, y la cual se da en los trabajadores eventuales, transitorios o adventicios;

c) Período de estabilidad, en virtud del cual el trabajador aparece ya incorporado en la empresa dentro de la actividad de ésta;

d) Período de inamovilidad en el empleo, por el cual cumplidas ciertas condiciones establecidas por el legislador, el trabajador no puede ser despedido por el empresario, salvo mediar justa causa para ello."<sup>1</sup>

##### 5. La Estabilidad en nuestra Legislación.

Estabilidad Legal y Convencional:

La estabilidad legal nace, ya sea de la Constitución, de una ley ordinaria, del Código o por razón de una legislación especial, como es el caso de la República de Argentina. Actualmente poco se da la estabilidad legal y esto se debe a que la estabilidad convencional ha cobrado mayor auge como consecuencia de la autonomía colectiva.

La estabilidad convencional, según Deveali, "ha sido impuesta mediante una cláusula de un convenio colectivo y tiene una vigencia limitada a la duración del contrato colectivo."<sup>2</sup>

Según Luis Shirley, panameño, "La estabilidad convencional podrá no dar por resultado la terminación del contrato de trabajo a pesar de que la causa de despido aducida por el patrono fuera violatoria

---

1. Cabanellas, Guillermo, Op. cit., págs. 705 y 706.

2. Deveali, M., citado por Shirley, Luis. Op. cit. pág. 30.

de la cláusula contractual respectiva, que establece que el despido ha de fundarse en una causa justa." <sup>1</sup>

#### Estabilidad Absoluta y Relativa:

La distinción entre las diferentes clases de estabilidad son las que van a diferenciar el problema de la disolución del contrato en donde juega un papel importante la voluntad del empleador.

La estabilidad absoluta, es la que impide al empleador dar por terminada la relación de trabajo en una forma unilateral. Para que pueda darse tiene que mediar una causa justificada, la cual debe ser aprobada ante una Junta de Conciliación y Arbitraje cuando el trabajador no está de acuerdo y encajen dentro de las causales de despido. Por eso, podría afirmarse, que es casi imposible que se de una estabilidad absoluta ya que ello implicaría ir en contra de los derechos fundamentales del hombre como son los derechos humanos y el respeto a los derechos sociales.

La estabilidad relativa se produce cuando se autoriza al patrono para disolver la relación de trabajo mediante un acto unilateral de su voluntad, mediante el pago de una indemnización.

Por otra parte, en la estabilidad relativa se admite el despido injustificado del trabajador, mediante el pago por parte del patrono de una indemnización fijada legalmente; lo cual constituye un verdadero perjuicio para el trabajador, ya que dicha indemnización no representa

---

1. Shirley, Luis. Op. cit. pág. 31.

para él ni económica, ni socialmente lo que significa su permanencia en el empleo.

Deveali, considera "que hablar de estabilidad relativa es forma impropia de referirse a ella, pues no se debe hablar de indemnización, sino cuando existe culpa o dolo. La indemnización presupone, pues, el carácter ilícito del despido y tal ilicitud presupone, a su vez, el derecho del trabajador a la conservación del empleo, es decir, a la estabilidad, hasta tanto ocurra una causa que justifique la resolución."<sup>1</sup>

#### Estabilidad en el empleo y en la función:

La estabilidad en el empleo se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo mientras la empresa continúe; en tanto que la estabilidad en la función se relaciona con el mantenimiento de las mismas condiciones en la prestación concreta de servicios exigidos al obrero o em-pleado."<sup>2</sup>

En el caso de que el derecho a la estabilidad le permita al trabajador a permanecer en el empleo durante toda una vida laboral, entonces se puede dar el caso de que se opte por cambiar las funciones. Si es dentro de la empresa y no va a perjudicar en ninguna forma al trabajador como podría ser el de ponerlo en trabajo inferior al que desempeñaba actualmente o le rebaja el salario devengado por el trabajador.

Para que se pueda dar una verdadera estabilidad debe existir dos elementos: la continuidad y la permanencia. Debe tenerse claro ambos conceptos.

---

1. Deveali, Mario. Op. cit., pág. 333.

2. Cabanellas, Guillermo. Op. cit., pág. 707.

Continuidad es la prestación de servicios de tacto sucesivos; mientras que la permanencia es la personal vinculación del trabajador a la empresa por tiempo indefinido, aunque el trabajo realizado no sea de naturaleza continua.

Para Ripert, "la tendencia de la economía capitalista consiste en transformar los derechos en propiedades; de ahí que, al incorporarse el trabajador a la empresa, se produzca, como consecuencia, la de dar a éste la propiedad de su empleo; de tal manera que no pueda separársele sin justa causa.

Concebida la empresa como colectividad, debe verse a esta, y no a la persona de cada uno de los capitalistas que la integran; de la misma manera, lo que interesa a la colectividad es el trabajo, y no un trabajador determinado." <sup>1</sup>

La estabilidad excluye toda posibilidad de realizar la terminación del contrato de trabajo mediante una indemnización fijada con base en la antigüedad en el empleo. Luis Shirley, hace mención de tres formas que permiten la aplicación concreta de esta institución en el ordenamiento jurídico que la consagra:

a. Se produce la estabilidad del trabajador despedido injustamente, al lograrse la readmisión de éste a sus labores; pero para ello se requiere de un fallo proferido por el Tribunal, que ordene la reincorporación o readmisión de este empleado. La Sentencia del Tribunal que declare la readmisión debe determinar:

---

1. Ripert.- Aspectos Jurídicos del Capitalismo Moderno. Buenos Aires, Argentina, 1953. Págs. 310 y 311.

- a.1. El plazo de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta el momento de la readmisión;
- a.2. La reincorporación del trabajador al mismo puesto y en iguales condiciones de trabajo que tenía antes del despido.

Consideramos así, en mérito de lo que se deja expuesto, que la readmisión constituye una forma de darle al trabajador una ventaja que económicamente no lo perjudicaría.

b. Se coloca al obrero a disposición del patrono, con la obligación para éste de abonarle la retribución a aquél.

De esta forma el empleador tendrá que pagarle al trabajador el salario que le corresponde al puesto que desempeñe, si se tiene en cuenta que este se encuentra a disponibilidad del empleador, quien podrá requerir sus servicios cuando así lo estime conveniente.

Por ello compartimos el criterio de Cabanellas, cuando afirma que el empleador "no podrá alegar que existe un pago sin causa, puesto que, en sus manos está en cualquier momento servirse del trabajo del empleado."<sup>1</sup>

Este derecho que tiene el empleado de percibir su salario cuando este a disponibilidad del empleador, finaliza cuando el empleado alcanza el derecho a su jubilación.

---

1. Cabanellas, Guillermo, citado por Luis Shirley, Op. cit. Pág. 33.

c. El patrono tiene la obligación de indemnizar los daños y perjuicios ocasionados al trabajador, ya que podría resultar nocivo para su formación profesional, el hecho de no disfrutar de una colocación efectiva por parte del patrono al proceder éste a la terminación de la relación laboral.

#### Críticas u Objeciones de la Estabilidad Laboral:

Como ya expresamos, la estabilidad absoluta en el empleo no es recomendable, por las situaciones concretas y prácticas que puede dar lugar. El despido ha de ser justificado por algunas de las causales expresamente consignadas por la Ley. Así mismo, la comisión de la falta imputada al trabajador, de ser probada en juicio, dentro del cual le toca al patrono acreditar la causa del despido, así como justificar la disolución del vínculo contractual por motivo imputable al trabajador.

Muchas veces ocurre que el trabajador se extralimita, ya sea por capricho o por interés, sin perder sus prestaciones, lo cual representa un claro abuso del derecho a la estabilidad absoluta.

La estabilidad absoluta, además, establece la inamovilidad en beneficio del trabajador, le permite en el momento que lo desee, desistir del contrato. Con respecto a la inamovilidad de la parte patronal, termina con el límite de la productividad del trabajador.

Desde el momento en que el trabajador adquiere su estabilidad, si por cualquiera razón se disuelve el contrato, tal fuere le garantiza el derecho a una indemnización; que le permitirá sostenerse mientras se reincorpore a sus actividades habituales. Estas indemnizaciones deben

ser justas, para que no sean perjudicados ni el trabajador, ni el empleador y pueda así continuar su curso normal la economía que regula la relación laboral que los vincula.

Muchas veces la estabilidad se vuelve en perjuicio del trabajador, porque éste al sentirse seguro se estanca y no se anima a desarrollar iniciativas que podrían beneficiarlo a él como a la empresa como consecuencia del exceso de protección.

#### Ventajas de la Estabilidad para el Trabajador:

Desde que el trabajador tiene estabilidad en su trabajo, adquiere un derecho, el de no ser despedido, sino por justa causa. Al continuar el trabajador su labor sin interrupción dentro de la empresa va adquiriendo nuevos derechos, entre otros el de antigüedad, el de preferencia, el de ascenso y el de jubilación.

Es así como se va integrando esa fuerza de trabajo generadora de nuevos derechos, favorables al trabajador y sus familiares y porque no decirlo, también al empresario, ya que si el trabajador progresa y se supera, ello incide en favor de la empresa para la cual labora.

#### a. El Derecho de Antigüedad de los Trabajadores.

El derecho a la antigüedad para los trabajadores surge desde el momento que se da la estabilidad en el trabajo, ya que esta es la base esencial de su vivir, porque de ser despedidos a voluntad del empleador no podría surgir el derecho a la antigüedad.

Después de muchos estudios, se llegó a la conclusión de que, por antigüedad, el trabajador le correspondía un derecho, ya que en el tra-

bajo ese obrero fue dejando su vida y lo mejor que tenía de sí mismo, que no se trata de una máquina que ya no sirvió y es reemplazada por otra y que sus esfuerzos no eran recompensados sólo con el salario; en algunos casos con las prestaciones sociales y al cumplir el tiempo fue jubilado quizás sin que se le reconociera el trabajo desempeñado, y al final quedaba como una máquina más que cumplió con su objetivo para el empleador.

Surgió entonces la idea de favorecer tanto a los trabajadores que tenían pocos años como a los que habían dedicado toda una vida a laborar para esa empresa, se les reconociera dicho esfuerzo. Fue así como al pasar de los años, emergió la idea de la prima de antigüedad, como una institución nueva que recompensara en parte la energía de trabajo dada en un año por un trabajador. Por eso la prima de antigüedad "se otorga por el simple transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo."<sup>1</sup>

La prima de antigüedad debe ser pagada en el momento en que el trabajador ha sido separado de su trabajo, sea que hay una causa justificada o que el empleador así lo decida.

También debe ser pagada la prima de antigüedad en caso de cumplir un tiempo reglamentario de estar prestando servicios a la empresa. En caso contrario se perderá este derecho.

b. El Derecho de Preferencia.

Consideramos necesario referirnos al llamado derecho de preferencia el cual: "Constituye limitaciones a la libre reelección del

<sup>1</sup>. De la Cueva, Mario. Op. cit. Págs. 411 - 412.

personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutan de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos".<sup>1</sup>

Por regla general, el derecho de preferencia favorece a los trabajadores nacionales de un determinado país; y con relación a los foraneos, a los que tienen un mayor tiempo de servicio satisfactorio, se subraya satisfactorio, porque el tiempo de servicio en la empresa ha de ir acompañado de un buen historial para que pueda constituirse en derecho de preferencia.

También tiene un trabajador derecho de preferencia cuando pertenece o está afiliado a un gremio o a cualquier organización sindical, con respecto de quien no lo está.

Nosotros consideramos que el derecho de preferencia, está constituido por ciertos elementos especificados en la Ley, los cuales tienden a favorecer al trabajador y que una vez reunidos obligan al empleador a cumplir con las normas que para el caso la Ley establece.

c. El Derecho de Ascenso.

Se puede decir que el derecho de ascenso viene unido al derecho de preferencia, porque para que pueda existir el ascenso el empleador debe escoger o preferir a los empleados que según una consideración objetiva, se merezcan ese ascenso aún cuando no tengan un contrato o pertenezcan a un sindicato. La estabilidad en el trabajo tiene que ver mucho para que se pueda producir el derecho de ascenso, porque este se ba

---

1. De la Cueva, Mario. Op. cit. Pág. 417.

sa en los años que tenga acumulados el trabajador dentro de la empresa y a la calidad de su trabajo.

Sobre el particular, la Ley Mexicana de Trabajo, nos expone lo siguiente: "Uno de los problemas que han preocupado a las empresas y a los trabajadores, relacionado con los derechos de antigüedad, se refiere a la manera como deben cubrirse las vacantes que ocurran en la empresa. Puede decirse que existen dos sistemas generales, y en cierta medida opuestos: el primero, se conoce con el nombre de escalafón ciego, pues toma en consideración la antigüedad; el segundo, se conoce como ascenso por capacidad y se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad para considerar en forma también exclusiva, la capacidad." <sup>1</sup>

El primer sistema presenta el inconveniente de basarse solamente en la antigüedad y que el trabajador sabe que aunque no haga la menor intención de superarse mediante la asistencia a congresos y cursos que brinde la empresa, en un determinado momento podrá conseguir un ascenso. El segundo, tampoco satisface, porque se toma en cuenta solamente la capacidad, lo cual daría ocasión para cometer injusticias cuando un trabajador, a pesar de tener diez o más años de servicios, pero no se le ha brindado la oportunidad de superarse técnicamente, para lograr así un ascenso por desconocer los últimos adelantos y otro con menos tiempo, por tener tales conocimientos obtenga dicho ascenso.

Es por ello que en nuestra opinión, debe existir una balanza, que brinde la oportunidad a todos los trabajadores de una empresa de

---

1. De la Cueva, Mario. Op. cit., Págs. 426 y 427.

superarse brindando cursos de capacitación a su personal, a fin de escoger, al mejor capacitado para el ascenso. En esto hay que estar claro; ya que puede ocurrir que en determinada empresa escojan siempre a determinados obreros para que se capaciten y de esta forma ellos podrán aspirar a un ascenso por ser los más idóneos.

También podría suceder que no se tengan bien catalogados los cargos de los trabajadores y se le de el ascenso a una persona o a varias por el sólo hecho de ser trabajadores con muchos años de servicios sin ser los más capacitados ni los más idóneos.

d. El Derecho a Jubilación.

Al llegar el trabajador a una edad avanzada, se hace acreedor a través del Seguro Social a una pensión, que le concede un descanso sin problemas, luego de haber trabajado durante toda una vida. Algunas legislaciones dan un tratamiento especial a los que laboran en trabajos pesados, como es el caso de la Legislación Chilena; que disminuye en un año cada cinco años en que el asegurado haya realizado trabajos pesados, según lo determine el reglamento.

La jubilación es un derecho que todo trabajador tiene, ya que cuando se llega a cierta edad, las condiciones físicas van disminuyendo y no puede dar el aporte físico que brindaba anteriormente a la empresa.

Nos dice Cabanellas, que cuando el trabajador se acoge voluntariamente al régimen jubilatorio, está renunciando a su empleo y no ocurre lo mismo cuando se le impone al trabajador, ya que es una situa -

ción jurídica de naturaleza especial; porque no se le va a privar de la jubilación que debe percibir y no se le perjudicará económicamente.

## B. EL DESPIDO

### 1. Evolución Histórica del Despido.

Durante la edad media, aparecen algunas normas que limitan el hecho del despido, entre las que merecen mencionarse las encontradas en el Libro del Consulado del Mar, El Fuero Viejo, La Nueva y Novísima Recopilación y en Las Constituciones de Cataluña. Con respecto a esta última, cabe destacar la intervención de los gremios, la cual no fue precisamente en beneficio de la clase trabajadora.

Por otra parte, el Código Civil panameño, inspirado en el de Na poleón, permite la denuncia de los contratos por tiempo indefinido que bajo influencia de la legislación comercial va exigiendo la necesidad de un preaviso y de una indemnización.

La Legislación Alemana, 1845, fue la primera que reguló el prea viso con la Ordenanza, para ciertos sectores. Luego, le siguió la le gislación francesa, que admite el despido por parte del empleador, pero al mismo tiempo exige una indemnización cuando se abusa de dichos derechos.

En la Constitución Mexicana de 1917, en la fracción XXII del Ar tículo 123, se establece que puede producirse el despido si existiese causa justificada; de no ser así, el trabajador podrá optar entre la reinstalación en el empleo o por una indemnización.

En los Estados Unidos de Norteamérica se crean cláusulas especiales dentro de los convenios colectivos en materia de despido.

En otros países como España, la legislación exige una causa justa para despedir con anterioridad al plazo fijado, como es el caso de los empleados domésticos, de labranza, artesanos y otros que dan lugar al pago de una indemnización, o si la declaración es justificada puede optar por la readmisión.

En la actualidad las legislaciones se inclinan por exigir una causa justa y al mismo tiempo pagar indemnizaciones.

## 2. Concepto del Despido.

Para ofrecer una mejor idea de lo que constituye el concepto de despido, aludiremos a ciertas definiciones que presentan algunas legislaciones positivas y algunos renombrados tratadistas para luego culminar ofreciendo nuestro propio criterio sobre el particular.

El Código de Trabajo de la República Dominicana nos define el despido como: La resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del patrono.

Por su parte, Loperena, concibe el despido como: "El acto mediante el cual una empresa rescinde del contrato laboral que le une con el trabajador como sanción máxima establecida, por la Ley, por la infracción de unas normas de conducta especificadas en ella." <sup>1</sup>

Cabanellas, por su parte, entiende por despido "una declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa y concreta su

---

1. Loperena, José María. Todo sobre el Despido del Trabajador. Editorial De Vecchi, Barcelona, España, pág. 11.

propósito de extinguir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio. Cuando la declaración de voluntad esta justificada en hechos imputables al trabajador, el despido es justo; no lo es cuando se funda en la simple voluntad de patrono, sin motivo legal e imputable al trabajador; esto es siempre que el empresario obre sin derecho." <sup>1</sup>

Para Pérez Botija, "el despido es una declaración de voluntad unilateral que extingue el vínculo engendrado por el contrato de trabajo...; un acto jurídico de naturaleza unilateral, recepticio de carácter dispositivo, que resuelve la relación de trabajo." <sup>2</sup>

Por nuestra parte consideramos que el despido es la decisión unilateral de voluntad del trabajador o del patrono, por medio del cual se da por terminada la relación de trabajo basándose en una causa justificada, cuando la voluntad unilateral es la del patrono y se le denomina en este caso despido directo, y apoyándose en una causa justificada, cuando la voluntad unilateral es del patrono; a este despido se le conoce con la denominación de despido indirecto.

### 3. Naturaleza Jurídica del Despido.

No es posible dar una idea general sobre la naturaleza jurídica del despido, con base en las diferentes legislaciones, pero si puede afirmarse que "es un acto de voluntad del empresario, sin eficacia hasta su notificación, por lo que es recepticio." <sup>3</sup>

---

1. Cabanellas, Guillermo. Op. cit., pág. 741.

2. Pérez Botija, Eugenio. Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo, Madrid, España, 1943, Págs. 101 a 103.

3. Bayon Chacon, G. - Pérez Botija, E.- Manual de Derecho del Trabajo. Va. Edición, Tomo II, D. Marcial Pons, Libros Jurídicos, Madrid, 1964.

En algunos sistemas es extintivo puro; en otros, extintivo condicionado, ya que necesita de la aprobación de autoridades públicas o de un organismo sindical o no de el patrono.

Si no se determina en un contrato por tiempo indeterminado, cualquiera de las partes pueden poner fin a la relación contractual con el sólo hecho de romperla, ya sea el empleador o el trabajador, se trata de una declaración unilateral.

Como podría ocurrir, lo que con tanta facilidad acaece, es de -cir, el abuso, por lo que se restringe al empresario que de por terminada la relación por el simple antojo de que se le reconozca al trabajador un pago por los daños que le ocasione con su acción unilateral.

También habría que aclarar, cuando con causa justificada, el empleador da por terminada la relación de trabajo, sin retroactividad al invalidarlo. Lo mismo ocurre cuando el despido es indirecto.

Cuándo surge la eficacia del despido?

El despido surte efectos cuando el empleador le comunica al trabajador, luego de cumplir con las formalidades debidas, y éste tiene conocimientos del despido. Porque puede ocurrir que se comunique, pero, al trabajador no le haya llegado tal comunicación. Es por eso que para mayor claridad, debería indicarse que es, cuando el trabajador queda separado definitivamente de la empresa y no cesan, por consiguiente sus servicios en la misma.

En conclusión, el despido surtirá efecto desde el momento en que se efectúe la debida comunicación del mismo.

4. Distintos Sistemas de Despido.

a. Sistema de despido libre, absoluto y definitivo.

Surge en la época liberal para aplicación en los contratos por tiempo indeterminado. Se fundamenta en que desde el momento en que se paga la indemnización, hay extinción del contrato de trabajo, con lo cual se asemeja a un contrato de arrendamiento de servicios sin plazo que implique una obligación sucesiva y que no tiene duración prevista. En el Derecho Británico, se conoce como el "Despido a voluntad del empresario". Las características de este sistema son:

- a. No se exige una obligación de causa;
- b. No existe indemnización;
- c. No hay anulabilidad.

b. Sistema de despido libre y definitivo con preaviso y posible indemnización.

Este sistema se basa en el hecho de que se debe dar un plazo para anunciar el despido. El tiempo puede variar de una legislación a otra, ya sea por la costumbre, convenios colectivos, etc. Se le tiene que pagar un salario durante el plazo de preaviso.

c. Sistema de despido definitivo, con preaviso y posible indemnización, semi-causal.

Este sistema se asemeja al anterior, pero se diferencia en lo que se refiere a la libertad del despido. Ya que el empresario tiene libertad para dar por terminada la relación de trabajo, pero dando una indemnización y más, cuando el empresario despide a un trabajador

por una causa no justificada, alegando otra. Este sistema es utilizado en Francia y en Italia.

d. Sistema de despido causal definitivo.

En este sistema no se puede despedir a un trabajador si no hay una causa justa de despido, ya sea establecida por la ley, convenio colectivo u otros medios. En caso de que el trabajador no reclame, no se le debe pagar la indemnización. Si la ley o los convenios colectivos declaran que hay despido injustificado por falta de causa o abuso de derecho, el despido queda firme; lo que si es obligatorio es una indemnización y no pueden obligar al empleador a una readmisión del empleo.

e. Sistema de despido causal no definitivo.

En este sistema tiene cualquier organismo estatal o sindical el deber de anular el despido, cuando no se funde en causa justificada y obliga al empleador a que opte por la indemnización o la readmisión del trabajador.

f. Sistema de despido causal pactado.

En algunos países puede regir por simple costumbre; pero en los Estados Unidos y en Inglaterra tienen que estar establecido por los convenios colectivos y de estar éstos de acuerdo y aceptar, no se requiere de indemnización.

g. Sistema de despido previa autorización.

Sistema mediante el cual el empresario tiene facultad de rescindir el contrato que se convierte en una simple propuesta, en don

de un determinado organismo solo requiere una previa justificación de los motivos de despido. Este sistema se encuentra vigente en la actualidad en Alemania.

#### 5. Clases de Despido.

Para un mejor entendimiento de las clasificaciones del despido seguiremos el criterio expuesto por Shirley; quien nos presenta la siguiente clasificación:

- a. La existencia o no de una justa causa;
- b. El número de personas que afecta;
- c. El régimen jurídico aplicable.

##### a. Cuando existe o no justa causa.

###### a.1 El Despido Justo:

El despido justo es cuando el patrono manifiesta que va a dar por terminada la relación de trabajo con el trabajador, por un acto específico cometido por éste que viola las normas regulares vigentes.

###### a.2 El Despido Injusto:

El despido injusto no es causado por ningún acto producido por el trabajador. Se conoce también como despido arbitrario. Ocurre por el deseo del empleador, sin que haya un motivo específico que lo justifique. Puede ocurrir por mero capricho. Es este despido el que ha merecido un dedicado y exhausto estudio por parte de todas las legislaciones.

b. Dependiendo de la cantidad de personas que afecte.

b.1 Despido Individual:

Hay despido individual cuando se hace efectiva la terminación de labores a un trabajador.

Puede ocurrir que se despidan a varios trabajadores pero individualmente, sin que la causa del despido sea la misma.

b.2 Despido Colectivo:

El despido colectivo ocurre cuando afecta a un grupo o a la totalidad de los empleados que prestan servicios en una empresa.

El despido colectivo es reglamentado de una manera especial, por las consecuencias que implica, pues aquí se trata de que estas situaciones no sean tan graves. Por regla general, en la mayoría de los casos, el despido colectivo se debe a causas de tipo económico.

c. Dependiendo del régimen jurídico aplicable.

c.1 Despido de régimen jurídico común:

El despido de régimen jurídico común, es el que toma como base las normas establecidas en la legislación en forma general.

c.2 Despido de régimen jurídico especial:

Se utiliza para todos los trabajadores, ya sea por su profesión o características personales. Se reglamenta por normas especiales. En Panamá, entran en esta categoría los trabajadores a domicilio, trabajadores del campo, maestros y profesores, aprendices y otros.

## 6. Importancia del Despido para el Trabajador y la Sociedad.

El despido, desde el punto de vista jurídico, trae como consecuencia la finalización de un contrato. Para la sociedad, es la pérdida de un empleo; y desde el punto de vista económico, significa la no devengación del salario, lo cual va a traducirse en no tener la alimentación adecuada, las medicinas y el no poder cubrir las primeras necesidades indispensables para el trabajador y su familia.

Esta verdad representa un problema para la sociedad, pues el desempleado va a ser una carga para el Estado, debido a que si tiene una familia numerosa, no podrá brindarle toda la atención que requiere para poder subsistir.

Esta crisis económica producirá desnutrición de la familia, enfermedades, y una pobre educación, por falta de fuerzas físicas para poder aprovechar esta fuente de riqueza, que podría significar un beneficio en un futuro próximo.

Por otra parte el desempleo viene a constituir otro problema para la sociedad, puesto que trae como consecuencia la delincuencia, ya que la falta de trabajo impulsa al hombre a buscar en cualquier forma, quizás la más fácil, para poder subsistir, valiéndose para tal propósito del robo o mendigar por las calles un poco de pan.

## 7. El Despido en la Legislación Panameña.

Nuestro Código de Trabajo, al enumerar las causales que permiten clasificar el despido, según las causas que lo motivara, como son: el despido justificado y el despido injustificado.

### El Despido Justo:

Por justa causa, se debe entender todo motivo suficiente, moral, legítimo, para poder actuar. Para que exista justa causa para despedir a un trabajador, tiene que estar conforme con las normas específicas que rigen determinada legislación, emanada de un acto del legislador o impuestas en convenciones colectivas, etc.

En el caso de que se despida a un trabajador por justa causa, ésta tiene que ser probada por el empleador o persona que haya utilizado dicha causal. Las legislaciones han establecido, en las normas objetivas, las causas justas de despido, porque de lo contrario podría dar lugar a injusticias, como consecuencia de consideraciones subjetivas del empleador.

De lo contrario estaría el Derecho del Trabajo prohiado por situaciones de negligencia, culpa o dolo por parte del empleador. Para no caer en los extremos, la legislación ha tenido que enumerar las causales por las cuales un trabajador puede ser despedido por justa causa, y limitándose en una libertad que llegaría al libertinaje por parte de los empleadores, para soslayar responsabilidades como son las indemnizaciones o las prestaciones que debe pagar al despedir a un trabajador injustificadamente, al mismo tiempo que se le está protegiendo contra las arbitrariedades por parte del empleador, cuando un trabajador o varios pertenecen a un grupo, gremios o sindicato y cuando éstas vayan encaminadas a impedirle desempeñar sus diferentes actividades colectivas.

Clasificación de las faltas o causales de despido en la Doctrina y en las Legislaciones.

Por lo general son clasificadas así:

- a. Ofensas a la dignidad personal;
- b. Condenas;
- c. Faltas a la garantía;
- d. Faltas contra la disciplina;
- e. Faltas contra la economía de la empresa;

En la legislación hispanoamericana son justas o causas de despido:

- a. Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo;
- b. La disciplina a la desobediencia a los reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las leyes;
- c. Los malos tratamientos de palabras u obra o falta grave de respeto y consideración al empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a su representante, a los jefes o compañeros de trabajo;
- d. La ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para que fue contratado;
- e. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas;
- f. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo;

- g. Hacer negociaciones de comercio o de industria por cuenta propia o de otra persona, sin autorización del empresario;
- h. La embriaguez, cuando sea habitual;
- i. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador y sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local de aquél;
- j. Cuando el trabajador origine frecuentemente riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo.

En nuestra legislación se clasifican en la siguiente forma:

- a. De naturaleza disciplinaria;
- b. De naturaleza no imputable;
- c. De naturaleza económica;
- a. De naturaleza disciplinaria:

Se relaciona con la conducta y disciplina del trabajador dentro y fuera de la empresa, ya que la mala conducta puede afectar a la empresa.

Las faltas son penadas con amonestación verbal y llegan hasta la suspensión por tres días sin derecho a su sueldo.

Estas faltas son consideradas perturbadoras de la relación, pero no llegan al grado de poner en peligro la continuación de la misma.

Cuando en una empresa hay más de diez trabajadores, se obliga al empleador a elaborar un Reglamento Interno en el cual se establecerán las medidas disciplinarias y la forma como deberá sancionarse dicha falta.

a.1. El engaño del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión:

La mayoría de los trabajos por su naturaleza, requieren determinadas aptitudes, cualidades o facultades, que por lo general se miden por los certificados o documentos que expidan las instituciones que para el caso ameriten. Estos documentos por lo general, son pedidos por las empresas cuando una persona llena su solicitud para trabajar. Si esa documentación que otorga el trabajador, es falsa, el empleador puede dar por terminada la relación de trabajo, sin que tenga ninguna responsabilidad de indemnizar.

Aquí se sanciona el engaño, la falta de honestidad del trabajador, ya que si no hubiera presentado esos documentos el contrato de trabajo no se habría realizado.

Hay que hacer la salvedad de que en caso de que se hubiera hecho el contrato de trabajo, pero no era una de las condiciones para su formación el tener ese certificado, no puede considerarse esto como causal de despido, aunque existiera el engaño. Habría que considerar otra causal para dar por terminada la relación y llegar al despido.

El empleador, cuando ha descubierto el engaño, tiene un mes, para invocar el despido, y puede hacer uso de un tiempo máximo hasta un

año después de haberse realizado la relación. Nuestro Código hace una salvedad, cuando se trata de certificados de idoneidad para ejercer una profesión, en este caso el plazo no se tendrá en cuenta, pero no debe excederse de un año a partir del momento en que se inició la presentación de servicio.

En lo referente al certificado de idoneidad, si el trabajador a engañado al empleador, no hay plazo para despedirlo, como ocurre en el caso de las otras falsificaciones en que el despido debe realizarse antes del mes de haberse llevado a cabo la relación. En los casos de idoneidad procede el despido en el momento que se descubre el engaño.

No puede considerarse en la misma forma las falsificaciones de certificados para recibir la idoneidad y los certificados por cualidades, actitudes o facultades, porque la falsificación de un certificado de idoneidad trae como consecuencia perjuicios mayores, ya que para poder obtener un certificado de esta clase se requiere de una serie de estudios que no pueden ser reemplazados por la experiencia, como podría suceder en un certificado que sea por cualidades, aptitudes o facultades.

Es por eso que se insiste en que, en el momento de ser descubierta la falsedad de un Certificado de Idoneidad, se de conocimiento de la misma a las autoridades competentes y se despida al falsario. Ninguna jurisprudencia podría aceptar que por la experiencia se acepte una falsificación de un Certificado de Idoneidad.

a.2. Los Actos de Violencia, Amenaza o Injurias.

Es difícil dar un concepto claro de lo que se puede considerar como injuria laboral, ya que la injuria no se tipifica con el sólo pronunciamiento de palabra, se requiere también de la intención. Por ello no puede considerarse la injuria laboral de igual forma que la que tipifica el Código Penal.

En la injuria laboral se necesita un acto (acción y palabras) que perjudique el desenvolvimiento y la armonía de las relaciones entre el empresario y el trabajador o de éstos entre sí.

La sanción, por un acto de esta naturaleza, puede afectar hasta los familiares y personas que tengan que ver con las personas que conforman la relación de trabajo, ya puede suceder que un trabajador no cometa esos actos de violencia, amenaza o injuria en contra del empleador, pero lo haga en contra de un familiar, representante del empleador y que esto haga insoportable la relación entre ambos y sea causal de despido. La injuria laboral es muy amplia.

Puede ocurrir también que el empleador se valga de esta causal, para provocar ya sea con insultos, malos tratos, violencia hacia el trabajador y éste a causa de esta situación, reaccione en forma violenta. Pero de ocurrir esto no podría utilizar esta causal para dar por terminada la relación de trabajo.

Los actos de violencia que suceden entre los compañeros de trabajo dentro de la empresa, pueden afectar el desarrollo normal de las labores de la empresa y la perjudicaría; pero no sucedería lo mismo si es

to ocurriera fuera de la empresa y de las horas de trabajo, porque ese acto de violencia sería más que nada algo personal entre los trabajadores y no tiene porque repercutir en las labores normales de estos dentro de la empresa.

a.3. La revelación de secretos de la empresa.

Todo trabajador debe guardar los secretos, fórmulas, etc. que por razones de su trabajo sean de su conocimiento, ya por su condición de administrativo o por trabajar directamente en los mismos, su divulgación ocasione perjuicio a la empresa.

Esta deslealtad hacia la empresa constituye una causal de despido, ya que el divulgar sus secretos a terceras personas, puede dar por terminada justificadamente la relación laboral, por los daños y perjuicios que ello podría ocasionar al empleador. Debe quedar claro que si al divulgarse estos conocimientos no se produce daño alguno a la empresa, entonces la causal no es valedera para el despido.

En este sentido nuestra legislación es clara y sólo en caso de que la revelación de un secreto por parte del trabajador, traiga perjuicios para la empresa, es causal de despido.

a.4. Las faltas graves de probidad u honradez, o la comisión de delito contra la propiedad.

Para que se pueda llevar a cabo una acción disciplinaria por las faltas de probidad u honradez, no es necesario que se efectue la acción penal. Después que el Juez Laboral tenga toda la información y pueda dictar sentencia, no hay necesidad de que se haya dictado sentencia

cia en lo penal, aunque de haber ocurrido, podría influir en la decisión del Juez de Trabajo, pero no habría cosa juzgada ya que el Juez de Trabajo tiene jurisdicción completa.

Nos dice Jorge Fábrega: Por probidad se entiende rectitud, integridad, honradez, lealtad en el obrar, aplicadas a la ejecución de los deberes derivados de la relación de trabajo, que se conducen de buena fe".<sup>1</sup>

Hay que tener claro que la falta de probidad no significa necesariamente la comisión de un delito.

Existen diferentes acepciones sobre lo que constituye falta de probidad u honradez, para una mayor aclaración, enumeraremos algunas:

- La concurrencia desleal al patrón, cuando establece una industria o negociación idéntica a la de éste o presta sus servicios en otra industria o negocio de la misma naturaleza.
- La presentación de documentos falsos ante el patrón para pretender justificar faltas de asistencia.
- Endosar y cambiar en la empresa un cheque personal girado a su nombre, sabiendo que no había fondos. El girador era consciente de la situación, pero lo giró a petición del trabajador, con el compromiso que éste obtuviera los fondos para hacer la cobertura en el banco que hizo efectivo que cambiara el documento negociable.
- Efectuar trabajos por cuenta de terceros, dentro de horas laborables, con material de la empresa, pero sin autorización

---

1. Fábrega, Jorge. Apuntes de Derecho del Trabajo. Vol. I, Relación Individual, Panamá, 1970.

para ejecutar dichos trabajos ni de hacer uso de esos ma  
teriales;

- Acusar contínuos faltantes de dinero, encontrados al rea  
lizar los inventarios de mercancías confrontadas con las  
ventas realizadas;
- Transportar los artículos sustraídos a la empresa a las  
residencias de los trabajadores que cometían tales fal-  
tas, con conocimiento del origen de los mismos y no in-  
formarlo;
- Vender, sin autorización de la empresa, materiales de pro  
piedad de una institución del Estado, que estaban en cali-  
dad de depósito, para obtener de ello un provecho personal;
- Abandonar momentáneamente el centro de trabajo, cuando la  
obligación fundamental del trabajador sea la de custodiar-  
lo, dando lugar a que se perpetre un hurto;
- Estar obligado, por su condición de Asistente del Gerente,  
a abrir el establecimiento a una hora determinada, y pre -  
sentarse con frecuencia con retraso, lo cual ocasiona que  
los demás trabajadores marquen con tardanza sus tarjetas  
de tiempo o bien, corregir dichas tarjetas para que coinci-  
dan con la hora que estos trabajadores deben principiar a  
laborar, con el propósito de ocultar con esta acción su pro  
pia impuntualidad, es motivo de ruptura del contrato;
- Dormir durante la jornada de trabajo;

- Efectuar descuentos a los trabajadores sin autorización de la empresa con violación del Artículo 161 del Código de Trabajo.

a.5. Causar daño por dolo o culpa.

Puede ocurrir que el trabajador, de modo intencional, o con culpa de su parte, durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, cause un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos, edificios y demás objetos relacionados de modo inmediato con el trabajo.

Para que pueda producirse la causal de despido es necesario que ocurra una falta o delito en perjuicio de el patrono o de su propiedad. Este daño ocasionado deliberadamente se conoce como sabotaje. En este caso no se valora el daño ocasionado, basta con que se tenga la intención dolosa de ocasionarlo, para perjudicar en esa manera a la empresa o al patrono. El sabotaje es muy frecuente en las luchas colectivas, y constituye el medio más utilizado para ocasionar intencionalmente daños en perjuicio de la empresa o empleador.

Esta causa de despido exige de una rigurosa observancia de la Ley. "pues no se trata de omisiones o impresiones, sino de una conducta intencional y nociva, que, como factor subjetivo, es más grave que la pérdida económica en sí misma".<sup>1</sup>

Importa destacar que cuando ocurren daños materiales en los instrumentos de los trabajadores, por culpa de éste, se produce una causal

---

1. Camacho Henríquez, Guillermo, citado por Luis Shirley, Op. cit., pág. 221.

de despido. En estos casos la causal de despido funciona por error en la conducta del trabajador. Además es indispensable probar que el trabajador tuvo intención de producir ese daño, porque no puede culpársele por aquellos daños o desperfectos debido a falta de uso y desgastes de los implementos indispensables para realizar el trabajo (máquinas, herramientas, etc.).

Corresponde a la jurisdicción laboral evaluar si el daño ocasionado es grave o no, porque puede ocurrir que no sea causal suficiente el daño, para que haya un despido.

Nuestro Código exige que el daño producido tiene que ocurrir durante el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas; porque, de no ser así, se daría "un daño extralaboral, el cual sólo abriría en favor del empleador el cauce de una acción resarcitoria y eventualmente a una acción penal, pero nunca le daría derecho a despedir al causante."<sup>1</sup>

a.6. La imprudencia o descuido inexcusables.

Cuando un trabajador pone en peligro por imprudencia o descuido la seguridad de las personas o establecimientos donde trabaja; el sólo hecho de producirse el peligro, es causal suficiente para que surta efecto el de despido, sin que el empleador tenga que probar la existencia del peligro. Corresponde al trabajador demostrar que la imprudencia o el descuido tiene excusa.

---

1. Napoli, Rodolfo A., Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Segunda Edición, La Ley Sociedad Anónima, Editora e Impresora, Buenos Aires, 1971. Pág. 125.

Es, pues, la falta de precaución y la falta de cuidado la que puede situar en condiciones de tanto peligro, las vidas de las personas que se encuentran en la empresa, como la existencia de la misma y constituir para el trabajador su final como empleado de ésta.

a.7. Negarse el trabajador a adoptar las medidas y procedimientos para evitar los Riesgos Profesionales.

Todo empleador al celebrar un contrato de trabajo tiene la obligación de guardar ciertas medidas de seguridad y al mismo tiempo aplicar - las para proteger la vida y salud de los trabajadores. Para esto es necesario garantizarle una seguridad y cuidar de su salud brindándole locales acondicionados para la labor que tienen que desempeñar, como también equipo de trabajo apropiado y herramientas en buen estado.

El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social conjuntamente con la Caja de Seguro Social y otras instituciones están encargadas de esta materia a las que corresponde ofrecer ciertas recomendaciones que los trabajadores deben seguir, como son las medidas preventivas de seguridad e higiene, los Reglamentos Internos de Trabajo, el Reglamento Interno de la Empresa donde labora, la Convención Colectiva en lo que se refiere a los aspectos de seguridad y protección del personal.

El patrono tiene que responder de los riesgos profesionales, aún en los casos de imprudencia y ellos ocurren no una vez sino en una forma reiterada y por la negativa del trabajador de cumplir con reglas preventivas para evitar un perjuicio para él mismo y para el empleador.

a.8. La desobediencia de órdenes.

El trabajador tiene la obligación de seguir las órdenes impartidas por el empleador sobre la forma como se debe efectuar las labores en la empresa, ya que al celebrar el contrato, ambas partes quedaron de acuerdo en cuanto a los compromisos contraídos, y por ende el trabajador debe cumplir lo acordado. Por ello constituye una falta de responsabilidad del trabajador incumplir lo pactado, lo cual puede acarrearle el despido.

Para que proceda esta causal, es preciso que concurren ciertos requisitos:

- Las órdenes que debe ejecutar el trabajador han de imputar se en una forma clara;
- Tales órdenes deben ser impartidas por el empleador o su representante, el administrador u otro funcionario contemplado por la Ley;
- El empleador debe fijar la forma como se debe llevar las operaciones para lograr una mejor productividad, de tal suerte que al no ser atendidas por el trabajador con dicho comportamiento, está perjudicando al empleador;
- La ejecución de la obra tiene que estar relacionada con lo pactado en el contrato, porque de no ser así, aunque esas labores se realicen dentro de la empresa, no es causal de despido;
- Que la desobediencia no tenga causa justificada.

Si el trabajador presenta al empresario un fundamento válido que apoye su negativa, la causal no surgirá a la vida jurídica. Estas causas justificadas pueden ser, entre otras, la fuerza mayor, el caso fortuito, que la orden traíga como consecuencia un atentado contra la integridad ffsica, etc. A lo anotado puede agregarse las órdenes que el profesional estime como erróneas y perjudiciales para la ejecución de las tareas, previa la valorización de la índole de los servicios, el lugar en que éstos se presentan, y quien imparte la orden, y quien debe obedecerla.

- Existen ciertas contradicciones y desacuerdos en cuanto a que la simple desobediencia sea suficiente causal de despido ya que muchos consideran que admitirla constituiría un mal precedente disciplinario en el cual otros empleados podrían incurrir. Al respecto, según algunos tratadistas en materia laboral se pueden dar dos tipos de desobediencias:

La mera desobediencia:

Cuando un trabajador, por falta de atención sin causa justificada, no ejecuta de manera directa el trabajo para el cual fue contratado. Esta falta del trabajador, trae como consecuencia que el empleador le imponga una sanción disciplinaria.

La desobediencia grave:

Ocurre cuando sin causa justificada el trabajador no cumple

con las órdenes dictadas por el empresario o representante y las mismas fueron dictadas en una forma clara y precisa y como consecuencia de esta desobediencia, se le causa un perjuicio al empleador.

Es por eso que esta falta justifica la determinada en la relación de trabajo, ya que una causa disciplinaria (desobediencia) que no sea grave, no amerita aplicar la máxima sanción disciplinaria, como es el despido. Pero al ser grave comporta perjuicios al empleador, como son los daños ocasionados (materiales) y los beneficios o ganancias dejadas de percibir por causa de la falta.

#### a.9. Las ausencias injustificadas.

Las ausencias injustificadas, implican la interrupción indebida de la obligación que tiene el trabajador para con el empleador, cual es la de prestar un servicio.

La ausencia del trabajador sin permiso o sin causa justificada por el término de tres días o de cuatro lunes en el período de un año o de más días alternos en un mes, configuran en favor del empleador una causal valedera de despido.

Si el trabajador falta por un día, sin causa justificada, el empleador puede sancionarlo suspendiéndolo, pero no ocurre lo mismo si la inasistencia se prolongare por más tiempo.

En el caso de que el trabajador pretenda justificar su falta de asistencia, está en la obligación de darle un aviso al empleador, y

después deberá acreditar la causa de la misma. Al respecto la jurisprudencia mexicana N° 74, expresa:

"Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe darse aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vió imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón, será justificada. Así, pues, carecería de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente."<sup>1</sup>

Pero después la Corte modificó en el amparo directo N° 8343/1963, Optica Iris, S.A. resuelto el 14 de agosto de 1964, ese criterio aceptado que falta, aún cuando no se de el aviso, al dictar la siguiente ejecutoria:

"El Artículo 122, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, no exige que el trabajador de aviso al patrón al iniciarse la incapacidad para evitar la rescisión del contrato, ya que muchas veces es imposible hacerlo, y, para no ser despedido por esta causa, basta al trabajador justificar ante el patrón el motivo de su ausencia en la fecha en que se presente a reanudar sus labores."<sup>2</sup>

Nuestro Código presenta una laguna en este aspecto, ya que no explica el término dentro del cual se debe justificar la ausencia. Es por ello que los Reglamentos Internos de Trabajo tratan de llenar este

---

1. De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Segunda Edición. Editorial Porrúa, S. A., México, 1977, Pág. 90.

2. Ibid.

vacío, pero al hacerlo crean un problema y es que no existe uniformidad, pero establecen que la justificación debe hacerse:

- Cuando se reintegre el trabajador a sus labores;
- Dentro de las 48 horas después de haberse reincorporado a su puesto;
- En el transcurso de un plazo no mayor de 48 horas desde el término de la última jornada no trabajada, exceptuando los días domingos y días de fiesta nacional;
- De no traer el correspondiente certificado médico, deberá explicar en forma clara los motivos de la ausencia. Después de los 15 días contados a partir de aquél en que regresa a sus labores no podrá presentar certificado médico, para justificar las ausencias.

Cuando la empresa no tiene Reglamento Interno, le corresponde a los Tribunales decidir; al respecto la Junta de Conciliación y Decisión ha elaborado una tesis para su mejor funcionamiento. Aquí algunas posiciones sobre el vacío de la Ley:

- En el caso de las ausencias en general o por enfermedad, deben justificarse en un término no mayor de tres días, después de que el trabajador se ha reintegrado a sus labores;
- Los que plantean que las ausencias se pueden justificar en cualquier momento, extendiéndose este hasta la fecha en que se lleva a cabo la audiencia ante la Junta de Conciliación y Decisión.

- Están los que siguen una corriente de tipo ecléctico, don de dicen que, ante el silencio de la Ley, se debe ser cui dado por la presentación de los certificados de salud, pero que es necesario presentarlos y que puede hacerlo des de el momento en que se reintegra o antes de recibir el pa go correspondiente.

a.10. La reincidencia en el abandono del trabajo.

Quando el trabajador tiene la intención o desea abandonar el trabajo puede hacerlo ausentándose del trabajo por período breve, en el momento en que puede provocar un mayor perjuicio al empleador, o puede hacerlo absteniéndose de hacer sus labores para las que fue contratado.

En el caso de que el trabajador abandone sus labores y lo haga en una forma continua está incurriendo en falta disciplinaria. No se puede considerar como abandono, el que un trabajador que labore doble jornada se ausente después del descanso. Esto es considerado como una ausencia injustificada y no como un abandono.

a.11. La reincidencia en infringir prohibiciones.

El trabajador puede reincidir en infringir ciertas prohi biciones como son:

- Tomar de los talleres o fábricas, o de sus dependencias, ma terias primas o elaboradas sin el correspondiente permiso;
- Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo influen cia de drogas alucinógenas;

- Portar armas durante las horas de trabajo. Se exceptúan las punzantes o punzocortantes que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo y las que portan los serenos o aquellos trabajadores para quienes sus respectivos empleadores hayan obtenido permiso especial de las autoridades competentes;
- Emplear el equipo que le hubiera encomendado en usos que no sean del servicio de la empresa u objeto distinto de aquél a que están destinados;
- Hacer colectas dentro del establecimiento local o lugar de trabajo en horas de labor. Las contribuciones sindicales pueden recaudarse por los autorizados para ello, en el lugar y hora de pago;
- Suspender el trabajo sin causa justificada o sin licencia del empleador, aún cuando permanezca en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga.

Estas son las prohibiciones que de seguir el trabajador violándolas son suficientes para conformar una causal de despido. Hay que tener presente que por el hecho de que el trabajador incurra en una de éstas faltas, no necesariamente se le debe despedir, puede amonestársele o sancionársele cuando la comete por primera vez, como sería el hecho de que llegue en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas alucinógenas.

a.12. La conducta inmoral o delictiva.

Todo trabajador tiene una obligación que cumplir al estar de acuerdo y realizar un contrato de trabajo en donde debe regirse por

ciertas normas, como son la moral y la ética y así poder llevar una conducta que no va a perjudicar a ninguno de los que van a estar en cons - tante contacto con él. Es por eso que el trabajador, con su modo de actuar dentro de las jornadas de trabajo, afecta las buenas costumbres; aunque es un poco difícil recurrir a esta causal, puede ser objeto de despido. No se le puede considerar como inmoral cualquier acto que el trabajador realice fuera del establecimiento donde labora para que sea causal de despido; a lo sumo se le puede sancionar, pero no por ésta vía.

Es muy difícil hoy en día dar un concepto claro de lo que puede considerarse como inmoral, ya que cada lugar tiene sus propias normas éticas y de moralidad, de tal suerte que lo que es inmoral para un grupo, puede que para otro no lo sea.

En cuanto a la conducta delictiva, nuestro Código Penal define cuales son los actos que se consideran como actos delictivos. Para que en materia laboral se produzca una conducta delictiva de trabajo, debe ocurrir en las horas laborables; de lo contrario traería como consecuencia que la relación se suspenda, por la detención del trabajador, en cuyo caso deberá comunicarlo al empleador, en el término de los diez días siguientes al arresto. Si se hubiera el empleador dado cuenta del mismo por otros medios, deberá esperar un año durante el cual la relación estará suspendida, a menos que al mismo tiempo el trabajador hay incu-rrido en otra falta.

a.13. La falta notoria de rendimiento.

La obligación principal del trabajador es la de prestar un servicio en donde debe poner toda su voluntad para que ese servicio prestado genere una mayor producción. De darse lo contrario y que la productividad disminuya por no querer cumplir a cabalidad sus labores, se está produciendo una falta justificada para ser despedido. Para que esto pueda producirse, se deberá supervisar al trabajador para poder estar seguro que la intención del trabajador al disminuir su capacidad de trabajo no es otra.

Se puede hablar de rendimiento normal y rendimiento estimulador.

Al disminuir el rendimiento y para que esto sea una causal de despido, se requiere que este sea inferior o menos de lo normal. Este rendimiento normal debe ser el habitual, continuado, permanente, con inde - pendencia de que con el rendimiento se vaya a obtener un salario fijo, un premio o un incentivo.

En el rendimiento por estímulo hay que tener presente que sólo debe ser por unos días cuando el trabajador puede poner mayor esfuerzo en sus labores para obtener un premio; porque de no ser por un determinado tiempo, produciría un desgaste para el trabajador, que podría afectar su salud y por ende su rendimiento normal.

En el Ramo de la Construcción se utiliza un Reglamento que contempla los rendimientos mínimos de mano de obra, el cual se rige entre la Cámara Panameña de la Construcción y el Sindicato Unico Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares, que lee así:

"Artículo 3: La falta notoria de rendimiento en dos semanas consecutivas o alternas en el período de un mes, calificada por comprobación con la Tabla de Rendimientos Mínimos, faculta al empleador para dar por terminada la relación de trabajo en cumplimiento del Artículo 213, Acápito A-16, del Código de Trabajo."

Esta tabla fue aprobada por el Ministerio de Trabajo, mediante la Resolución DM-1/76, de 3 de enero de 1974 y se hace extensivo para los carpinteros, albañiles, movimiento de tierra y refuerzo.

a.14. La pérdida de fe del trabajador de confianza.

En la legislación Argentina, se considera que la pérdida de confianza provoca la disolución del vínculo contractual en un trabajador de confianza, mientras que la misma, en cualquier trabajador se consideraría como injuria.

Debe haber una causa objetiva, para que pueda perderse la confianza, la cual ha de ser determinada por los Tribunales, porque de lo contrario podría el empleador abusar de ese derecho.

El trabajador de confianza es aquel que se encarga de la dirección, representación o es fiscalizador en caso de ausencia del empleador o cuando así lo dispone la Convención Colectiva.

El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, expresó sobre el particular, que "en nuestra excerta legal vigente, para que un trabajador sea calificado como de confianza, el mismo, necesariamente debe ejecutar servicios de dirección, fiscalización o representación del empleador a nivel general del giro de la administración de la empresa o cuando, y esto por vía de excepción, así se le otorgue tal calificación

en una convención colectiva; pacto que para su validez debe implicar que las funciones del trabajador sean de la naturaleza mencionada, aún cuando no sean de carácter general." <sup>1</sup>

La pérdida de confianza como ya dijimos, debe apoyarse en una causa objetiva resultante de la presencia de actos u omisiones que pueden ocurrir fuera o dentro del servicio, por lo que al empleador debe comprobar los hechos que le sirven de fundamento para dar por terminada la relación de trabajo.

b. Las causas de naturaleza no imputable.

Las causas de naturaleza no imputable que se caracterizan por ser independientes de la voluntad de las partes, las contempla nuestro Código de Trabajo, en los siete ordinales del Artículo 213, Literal B.

Alonso García, considera que "su caracterización general puede hacerse deduciendo que son aquellas consistentes en hechos o acontecimientos de los que no puede disponer ninguno de los sujetos de la relación, ni ambos conjuntamente, son ajenas al querer o no querer del empresario y trabajador, aún cuando pueda darse a sus personas. Se producen sobre su voluntad y en contra de ella. Unas resultan imprevisibles; otras aunque previsibles o incluso de segura predicción, son inevitables." <sup>2</sup>

b.1. La inhabilidad originaria o ineficiencia manifiesta.

Para que opere la causal de despido, la inhabilidad origina

1. Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Nota N° 101- DVM/74 de 6 de mayo de 1974. Panamá.
2. Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Va. Edición, Editorial Ariel, Barcelona, 1975. Pág. 590.

ría o ineficacia manifiesta del trabajador, es preciso que esta condición haga imposible el que se puedan cumplir las obligaciones del contrato de trabajo.

En este tipo de causales puede incluirse la ausencia de conocimientos en las labores. Hecho el contrato, la ejecución de estas labores en forma deficiente, o realizadas imperfectamente, pueden dar lugar al despido.

Bajo este punto de vista, Carro Igelmo considera la inhabilidad como: "La ausencia de intención dolosa, y por la carencia de conocimientos técnicos, teóricos o prácticos, que ocasiona un incumplimiento del contrato del operario que no puede corresponder al salario percibido con la cantidad y calidad de esfuerzo necesario."<sup>1</sup>

Es oportuno destacar que en la ineficiencia, no hay conducta dolosa, pero sí la suficiente falta de aptitud para no efectuar correctamente el trabajo que debe desempeñar.

De esta forma, el despido sólo puede producirse cuando el patrono tiene la razón y puede demostrarla. El Tribunal Supremo de España, ha afirmado que "el tiempo considerable que un obrero viene ejerciendo en un empleo, es motivo de su aptitud para el mismo."<sup>2</sup>

En Panamá, la jurisprudencia ha prohiado este criterio. En fallo proferido por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, expresa lo siguiente:

---

1. Carro Igelmo, José. El Despido Justo. Casa Editora Bosch, Barcelona, 1957. Págs. 212 - 213.

2. Sentencia de 18 de diciembre de 1944 del Tribunal Supremo, citada por Carro Igelmo, Op. cit. Pág. 198.

"La empresa no tiene el derecho para calificar, por sí y ante sí, la habilidad o inhabilidad del empleado con miras a la aplicación del numeral 10 del Artículo 81 del Código de Trabajo. La tesis no puede ser más endeble, ni más peligrosa. Y la Sala no puede aceptarla. En que situación quedarían los obreros contratados por tiempo fijo o para obra determinada, si estuvieran a merced del patrono o de quien tiene sobre el obrero la inmediata vigilancia de su trabajo, y la relación obrero patronal pudiera resolverse a base del testimonio aislado del empresario o de quien lo representa? En otras palabras: no se destruye la igualdad entre el capital y el trabajo al concederle a aquél la potestad absoluta de calificar la inhabilidad o ineficacia manifiesta del segundo, para justificar la terminación del contrato de trabajo? La Sala entiende que la respuesta afirmativa echaría por tierra elementales procesales que hacen sospechosas las declaraciones de las partes y haría nugatorios principios esenciales consagrados no sólo en el Código Laboral sino en la propia Carta Fundamental, acerca del derecho a indemnización que se reconoce a todo obrero injustamente despedido."<sup>1</sup>

b.1.1. La inhabilidad o ineficiencia originaria.

Esta inhabilidad surge en el momento que se inicia la relación laboral o de la celebración del contrato de trabajo. En esto cabe hacer una diferencia, pues no es lo mismo un empleado que está en período probatorio, durante el cual el trabajador debe demostrar cierta habilidad o destreza especial y no lo hace, lo cual faculta al empleador

---

1. Shirley, Luis. Op. cit. Sentencia de 10 de setiembre de 1962 de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, Pág. 231.

para dar por terminado el contrato, siempre que lo haga dentro del término señalado, ya que en ese tiempo el empleador puede percatarse de que el trabajador no tiene la aptitud necesaria. De transcurrir los dos meses sin que el empleador haya despedido al trabajador, se considera que ha sido aceptado.

Muchos autores que no están de acuerdo con este criterio, consideran que el despido sería injustificado, porque no se trata de una ineficiencia grave.

La otra situación que debe distinguirse de la antes anotada, se refiere a cuando el empleador contrata a un trabajador sin someterlo al período de prueba y luego advierte que carece de la habilidad y destreza necesarias para el trabajo. En este caso el empleador puede disolver el contrato.

#### b.1.2. La inhabilidad o ineficiencia sobreviniente.

Esta inhabilidad o ineficiencia es la que surge en el transcurso del tiempo, cuando el trabajador, no tiene la misma aptitud y destreza a causa de su edad avanzada o por otras consideraciones personales; pero que todavía no reúne las condiciones para poder optar por una pensión de invalidez o de vejez. Aquí no se justifica la terminación del contrato y mucho menos que se llegue a los extremos de un despido, pues sería injusto, por decir lo menos, que después que un trabajador ha pasado parte de su vida sirviendo a una empresa, se le despida porque no está en las mejores condiciones para un rendimiento mayor, debido a limitaciones impuestas por la edad u otras causas inculpables.

En estos casos no procede despedir al trabajador. Se le podría transfe  
rir a un cargo en el cual esas cualidades perdidas no perjudiquen a la  
empresa.

b.2. La pena de prisión o reclusión, o no haber realizado oportu-  
namente la notificación por el arresto o la detención preventiva, o  
el transcurso del término de un año a partir de la fecha de detención.

b.2.1. La sentencia ejecutoriada que impone al trabajador una  
pena de prisión o reclusión.

Para que la sentencia esté ejecutoriada, no necesariamente tiene  
que estar el trabajador privado de su libertad.

La sentencia ejecutoriada es la resolución final del proceso y no  
admite otro recurso ordinario, ya porque no lo establece la Ley porque  
no se impugnó oportunamente, convirtiéndose así en lo que algunos auto-  
res denominan "La verdad legal"..

Según Vargas Velarde, "la causal debería integrarse por el reing  
reso, del trabajador condenado a reclusión o prisión, a cumplir la pen  
na." <sup>1</sup>

En nuestra legislación laboral, no es causal de despido el que el  
trabajador cumpla una pena de prisión o reclusión; lo que constituye caus  
al de despido es la no información o notificación al empleador o su re-  
presentante.

b.2.2. La no notificación oportuna que el trabajador sufre por  
pena de arresto o prisión preventiva.

---

1. Vargas Velarde, Oscar. Op. cit., pág. 33.

Cuando un trabajador, por motivos de arresto o prisión suspende temporalmente los efectos del contrato, debe avisar al empleador o representante en el término de diez días que ha sido arrestado o que está en prisión. Sino lo hace, a menos que el empleador se haya enterado por otros medios, es causal de despido. De lo contrario, hay una suspensión temporal que tiene como término hasta un año.

b.2.3. El vencimiento del término de un año, contado a partir de la fecha de detención.

Cuando un trabajador tenga que cumplir una condena mayor de un año, el empleador puede dar por terminada la relación contractual.

Hay una polémica entre los tratadistas al no ponerse de acuerdo en el caso de que el trabajador obtenga su libertad bajo fianza antes de un año.

Algunos consideran que el hecho de que el trabajador esté bajo fianza, no significa que se le haya sentenciado, por lo que habría que esperar que el juez penal resuelva el caso a favor del trabajador, para poder incorporarlo a sus labores. Otros consideran que aunque esté bajo fianza el empleador está facultado para despedirlo.

Por su parte, la jurisprudencia mexicana considera que el empleador no está en la obligación de recibir al trabajador hasta que no se haya dictado sentencia definitiva y el trabajador esté absuelto, ya que de aceptarlo antes de que esto ocurra, se perjudicaría al tener que estar dándole permiso para apersonarse a los tribunales.

La jurisprudencia de las Juntas de Conciliación y Decisión pana-

meñas, coinciden con la tesis mexicana, aunque con algunas variantes, por cuanto distingue cuando el arresto o detención preventiva se produce por la denuncia del empleador o de un tercero. En el caso de que la denuncia haya sido presentada por el empleador, se mantiene la suspensión del contrato; de ser hecha por un tercero el trabajador puede regresar a sus labores si ha sido liberado.

En la denuncia hecha por el empleador puede ocurrir que se produzca una fricción entre las partes, por lo que de ser desestimada, el empleador deberá pagarle los salarios dejados de percibir.

Después de transcurrido un año, si el trabajador no ha salido de la prisión, el despido se hará efectivo.

b.3. La pensión de jubilación, o de invalidez permanente y definitiva.

La pensión de jubilación o de invalidez es causa de despido, pero en virtud de ella el trabajador recibirá una pensión que depende de la cuantía del salario devengado.

De conformidad con el Decreto Ley N° 14 de 27 de agosto de 1954, modificado por la Ley 15 de 21 de marzo de 1975, la pensión de vejez es pagada por la Caja del Seguro Social y es un derecho que todo trabajador obtiene al cumplir con las cuotas y los años de edad requeridos; pero que sólo cubre un porcentaje de la totalidad del salario devengado. Para las mujeres, es de cincuenta y cinco años y de cincuenta para optar por la jubilación anticipada. Para los hombres, es de sesenta años y de cincuenta y cinco para la anticipada. Aparte de esto, haber cotizado

por lo menos ciento ochenta meses (15 años) para acogerse a la pensión an  
ticipada.

Se comienza a pagar la pensión por invalidez, desde el momento que se declare tal estado. "Es inválido el asegurado que, a causa de enferme  
dad o alteración física o mental, queda incapacitado para procurarse, por medio de un trabajo proporcionado a su fuerza, capacidad y formación profesional, una remuneración equivalente por lo menos a un tercio de la remuneración que percibía habitualmente antes de sobrevenirle la invalidez o de la que habitualmente percibe en la misma región un trabajador sano del mismo sexo y de capacidad y formación semejantes." <sup>1</sup>

Regularmente, la pensión se concede de manera provisional por dos años, ya que no puede ser mayor de ese tiempo.

Si la persona después de los dos años, sigue incapacitada, se le pensionará en forma definitiva.

b.4. La incapacidad mental o física del trabajador.

La incapacidad mental o física, puede ser causal de despido cuando esta incapacidad es permanente absoluta y que la misma se haya producido por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Cuando se trata de la permanente, parcial o la temporal, se suspenden los efectos del contrato de trabajo en cuanto a las obligaciones de prestar un servicio y de pagar un salario.

En esto hay una contradicción en el Artículo 326, porque según es  
ta artículo sólo obliga al empleador a darle la misma ocupación u otra

---

1. Vargas Velarde, Oscar. Op. cit., pág. 34.

en caso de haber sufrido un riesgo profesional y que el trabajador no se le haya dado indemnización por incapacidad absoluta permanente y no haya pasado de un año, porque de haber sido así, hay causal suficiente para que se de por terminado el contrato.

La jurisprudencia considera que no se debe interpretar en esta forma porque es incorrecta y que se debe entender que es desde la fecha en que quedó incapacitado en forma permanente, porque el artículo se refiere es a esa clase de incapacidad.

Así se deduce que el empleador tiene la obligación de brindarle otra ocupación, si no pudiera desempeñar la que originalmente ocupaba, en caso de una incapacidad parcial permanente por más de un año.

b.5 La enfermedad o accidente no profesional que supera los seis meses de suspensión del contrato.

Se puede suspender la relación de trabajo cuando existe una enfermedad o accidente que no es de carácter profesional y sobrepase el fondo de licencias en este caso, que no debe ser mayor de seis meses.

Ocurre esta suspensión desde el momento en que se produce la incapacidad dada mediante un certificado médico, el cual puede ser extendido por un médico que esté al servicio de la Caja del Seguro Social o del Estado.

b.6. La incapacidad del empleador.

Cuando un empleador no puede realizar los actos necesarios para que se pueda desenvolverse normalmente con los efectos que conlleva

una relación, se considera que existe una incapacidad. Hay que aclarar que en sí no es la incapacidad lo que hace que el vínculo entre ambas partes se disuelva, sino que traiga como consecuencia la terminación de la relación, ya sea por el cierre del negocio, que terminen las actividades de la empresa y esto por supuesto, trae como consecuencia, la terminación del contrato.

Esta incapacidad tiene mucha similitud con la muerte del empleador y en caso de no tener continuadores del negocio, le toca la decisión a las autoridades competentes, para dar por terminada la relación.

b.7. Fuerza mayor o caso fortuito.

Se puede producir la terminación de la relación sin que haya responsabilidad por parte del empleador, cuando sea necesaria la paralización de las actividades, ya sea por fuerza mayor o caso fortuito.

El caso fortuito y la fuerza mayor, son actos externos en donde es imposible preveer. Se produce ya sea por personas o por la naturaleza, pero donde esas personas no tienen que ver nada con el vínculo que existe entre las partes que hicieron el contrato. Para estos actos se pueden implantar medidas de seguridad, pero aún tomándolas, esos riesgos ocurren.

c. Las causas de naturaleza económica.

Las causas de naturaleza económica se producen sin que medie culpa por parte del trabajador o del empleador, por lo menos, las previstas en el artículo 213, Literal C de nuestro Código de Trabajo, ya que traen consigo una formalidad y sus respectivos efectos.

Para que el empleador pueda recurrir a estas causales, tiene que hacerlo por medio de las autoridades del Ministerio de Trabajo comprobándolas previamente. Porque de considerarse injustificadas, el empleador deberá incorporar nuevamente al trabajador y pagarle los salarios vencidos. En caso de que el empleador haga la solicitud con sus respectivas pruebas y en el transcurso de sesenta días no se haya resuelto dicha solicitud, considerará éste como justificado el despido.

En las causales de naturaleza económica, el trabajador recibe una indemnización; cosa que no ocurre en las de naturaleza disciplinaria y no imputables.

Para que el empleador pueda aplicar esta medida deberá hacerlo, si es a un grupo, en la siguiente forma:

- Los trabajadores de menor antigüedad dentro de sus respectivas categorías serán despedidos en primer lugar.
- Los trabajadores extranjeros, en segundo lugar, serán despedidos antes que los panameños.
- Las mujeres en estado de gravidez y los trabajadores amparados por fuero sindical tendrán preferencia sobre los demás para su permanencia en el empleo y se despedirán en último lugar.

c.1. El concurso o la quiebra del empleador.

Según la doctrina Argentina, para que se declare la quiebra no necesariamente debe producirse la liquidación del negocio. Tiene que, aparte de producirse la quiebra, disolverse la relación entre ambas par-

tes y de esta forma el trabajador podrá pedir su indemnización. Cuando se produce la liquidación ya no puede continuar el contrato de trabajo, porque la quiebra ha sido declarada judicialmente, y de aquí que desde el momento de la declaración judicial surja la indemnización.

Para algunos autores la quiebra no es causa inmediata de la terminación del contrato porque se puede seguir prestando el servicio, se puede sustituir al empleador, ya no necesariamente tiene que ser una persona determinada, ya que lo permanente es la industria o el comercio.

En cambio, para otros tratadistas, desde el momento que se declara la quiebra, el establecimiento deja de existir y así desaparecerá la relación laboral y la confianza que se tenían las partes. Para éstos autores:

"El contrato de trabajo se funda en la confianza recíproca de las partes y, por consiguiente, la quiebra priva al quebrado de la administración del establecimiento; es un hecho de tal gravedad, que hace desaparecer ab imis la confianza que un contratante pone en el otro. La continuación de la relación es, en todo caso, precaria, y la retribución no suficientemente garantizada, dado el estado de anormalidad, y dado que los gastos de la quiebra precedan, incluso, a los créditos privilegiados."<sup>1</sup>

En Panamá la declaración judicial de quiebra no disuelve completamente el contrato. Sobre este particular, el el Libro III del Código

---

1. De Littala, Luigui, IL., citado por Cabanellas, Guillermo, Op. cit., pág. 767.

de Comercio que trata "de la quiebra", permite que el quebrado pueda llegar a un acuerdo con sus acreedores, después que la quiebra no sea declarada fraudulenta y cumpla con lo que dispone la Ley. Después de aprobado el convenio, según el artículo 1606, tiene como efecto la reposición del fallido.

"En el goce de sus derechos y acciones, sin perjuicio de las restricciones acordadas en el convenio, y conforme al artículo 1615, el curador deberá hacerle entrega inmediata de todos sus bienes y efectos rindiéndole cuenta justificada de su administración."

Es por eso que en nuestra legislación, la falencia del principal no implica, necesariamente, el cierre definitivo o que lo adquiera un tercero; ya que después que se compruebe un convenio, el quebrado puede recuperar la administración de su establecimiento y así no terminaría la relación entre las partes por la declaración de quiebra.

Pero, el trabajador, si puede dar por terminado el contrato hecho de que el empleador ha sido declarado en quiebra, ya que éste va a estar de continuo en una incertidumbre, hasta que el empleador se pueda estabilizar. Aparte de que el trabajador tome esa decisión, el empleador deberá indemnizarlo y darle las otras prestaciones a que tiene derecho. Para que sean pagadas éstas prestaciones, el Juez de Trabajo, deberá comunicarle al Juez del Concurso, la decisión del trabajador para que éste a su vez se lo notifique al Curador, para que se pueda hacer efectiva la decisión de aquel.