

c.2. La clausura de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos.

Desde el momento que la empresa clausura definitivamente, es causa de terminación de la relación contractual, ya que los trabajadores no podrán desempeñar sus trabajos.

Para que esto suceda, tiene el empleador que disponerlo. Este tiene libertad de hacerlo, pero si esta decisión fuera consecuencia de una irresponsabilidad del empleador, tiene que pagar las prestaciones e indemnizaciones correspondientes. Por otra parte, el cierre sin causa justificada por parte patronal, crea una situación de inestabilidad entre los empleados; aunque el Derecho Laboral panameño es claro en ese sentido, al considerar que no hay irresponsabilidad del patrono donde la Ley no lo exprese claramente.

La reducción definitiva de los trabajos, trae como consecuencia el despido injustificado, pues no hay justa causa de despido y es responsabilidad del empleador cumplir con lo que establece la Ley.

c.3. La supresión definitiva de las labores inherentes al contrato del trabajador o la disminución comprobada de las actividades del empleador.

Son motivos justificados de extinción, si éstos hechos son producidos por una crisis económica grave, por inestabilidad parcial de las operaciones, por la disminución de la producción, por innovaciones en los procedimientos y equipo de fabricación, por la revocación o caduci-

dad de una concesión administrativa u otra causa análoga debidamente comprobada.

Al surgir una crisis económica, surge la necesidad de suprimir los cargos que desempeñan ciertos trabajadores, para que la empresa no tenga que llegar a la ruina y por ende a la quiebra, con lo que resultaría la existencia de una producción satisfactoria.

Si disminuye la producción, puede deberse a que la cantidad de trabajadores no sea la misma; pero no quiere decir que el valor de la empresa haya disminuído por su producción, ya que puede deberse a otros factores.

Al producirse inventos laborales en la empresa, que van a mejo - rar su producción por la aplicación de nuevas técnicas, podría ocurrir con la utilización de estos inventos, la eliminación de cargos, ya que hará innecesario los servicios de los trabajadores desplazados.

El incumplimiento de las disposiciones impuestas sobre las concesiones administrativas, servicios públicos, obras públicas, minas, aprovechamiento exclusivo de aguas de dominio público, puede producir su caducidad. Cuando esto ocurre, el empleador puede solicitar a la Dirección General de Trabajo que le autorice el despido de los trabajadores que no prestaron bien ese servicio.

Cuando se refiere a otra causa análoga, debidamente comprobada, si es la única causal de despido que lo permite, puede decirse que se trata de una situación de carácter excepcional que no guarda ninguna relación con la regla general establecida por éste instrumento legal.

Las Causas Especiales:

Nuestro Código en diez Capítulos regula lo concerniente a los trabajadores especiales como son: los trabajadores domésticos, a domicilio, del campo, maestros y profesores, agentes, vendedores del comercio y trabajadores similares; artistas, actores, músicos y locutores; de auto-transporte; del mar y vías navegables (cuyos servicios se llevan a efecto en naves en servicio internacional o naves de cabotaje y de pesca); de la construcción y aprendices.

Los trabajadores a domicilio, del campo, artistas, actores, músicos y locutores de la construcción y aprendices no están sometidos a despidos dependiendo de la naturaleza especial de las labores que realicen, el resto de los trabajadores no mencionados aquí y que pertenecen a los contratos especiales, sí están sometidos a este mecanismo. A estos trabajadores no se les puede aplicar las causales del Artículo 213, pero si convalida las anteriores con estas.

Entre las causas especiales, se aplican las de naturaleza disciplinaria y no imputable, no así las de naturaleza económica a los trabajadores domésticos para quienes tienen dos causas ajenas a la voluntad de las partes; a los maestros y profesores una de naturaleza disciplinaria y otra no imputable; para los agentes, vendedores del comercio y trabajadores similares, como también para los trabajadores de autotransporte y los de servicio internacional, tres, en las que el dolo a la culpa del trabajador escapan de toda valoración. En los mismos términos de naturaleza disciplinaria; están los que trabajan en naves de cabotaje y de pesca, con tres causas, todas ellas bajo esta condición.

c.3.1. La enfermedad del trabajador doméstico.

Son trabajadores domésticos "los que prestan en forma habitual y continua servicios de aseo, asistencia u otros propios del hogar de una persona o de miembros de una familia."

No se puede considerar como trabajadores domésticos a los que aunque hagan en forma habitual y continúa servicios de aseo, asistencia u otros propios del hogar, laboran en hoteles, moteles, hospitales, etc., ya que faltan dos características que los diferencia; el ambiente familiar y la falta de lucro del empleador por motivo del trabajo ejercido.

Cuando un trabajador doméstico adquiere una enfermedad infecto - contagiosa, es causal de despido, siempre y cuando no sea causada por el empleador o por alguno que habite en la casa; de ser así, tiene derecho a que se le suspenda la relación con el pago de su salario hasta por tres meses.

Otra causal de despido, es cualquiera enfermedad grave que incapacite al trabajador doméstico por más de cuatro semanas, aunque puede ser por una enfermedad leve, pero que se extienda hasta las cuatro semanas. Cuando el despido surge por causas económicas, hay que pagar por parte del empleador, un mes de salario por cada año contínuo o fracción de tiempo no menos de seis meses, pero nunca puede ser el importe mayor que el correspondiente a tres meses de salario.

c.3.2. El abandono o de la ineficiencia de los maestros y profesores.

"Son aplicables a los trabajadores que se dediquen a la enseñan-

za de una ciencia o arte en establecimientos docentes privados." (Art. 236, Código de Trabajo). Caldera considera como abandono lo siguiente: "constituye abandono del trabajo la separación voluntaria, injustificada y definitiva del trabajador, de la labor ejercida."¹

Para De Buen, "el abandono comprende tanto la intención de no regresar a su cargo como la de no trabajar, como es el caso de las ausencias cortas o el no ejercicio de las funciones habituales."²

Nuestro Código, en el Ordinal 4 del Artículo 236, acoge la tesis de Caldera, pero guarda relación con la ausencia breve.

También es causal de despido, la ineficiencia de los maestros y profesores al desempeñar sus labores. El Ministerio de Educación ha aplicado un Reglamento en donde se evalúa la personalidad (salud, vitalidad, apariencia personal, tono de voz, miembro y líder del grupo y relaciones humanas); la eficiencia docente evalúa la calidad docente, capacidad de mejoramiento, eficiencia administrativa e interés del educador.

En otras legislaciones es causal de despido la mala conducta de los profesores y maestros, ya que "la profesión y calidad de trabajo... los obliga a cuidar de su vida privada y relaciones con sus semejantes, ya que son los que deben dar ejemplo a la niñez y juventud, no solamente en el desempeño de sus funciones en el aula de clases, sino en todo momento en su condición de educadores, pues el mal comportamiento tras-

1. Caldera, Rafael, Op. cit., pág. 361 y 362.

2. De Buen, Néstor, Op. cit., pág. 95.

ciende a los educandos, los hace no creer en el maestro, le pierden la autoridad como tal, y desprestigian al magisterio."¹

En nuestra legislación, si la falta ocurre en el transcurso de la jornada de trabajo, podría aplicarse el Artículo 213, Literal A, Ordinal 15; pero si ocurre antes o después no procede la aplicación de dicha causal. Lo que podría hacerse es recurrir al Literal B de ese mismo Artículo, Ordinal 2, si se le impusiera una pena de prisión o reclusión y no comunica la detención o haya transcurrido un año a partir de la fecha de la detención.

c.3.3. La disminución del volumen de las operaciones de la empresa por causa de los agentes, vendedores del comercio y trabajadores similares.

Cuando disminuye el volumen de las operaciones reiteradamente por causa de los agentes, vendedores del comercio y trabajadores similares, esta circunstancia es causal especial de despido.

Pero podrá ocurrir esta causal de despido cuando no hay mercado para la venta, o el mercado está saturado por el producto o hay una clientela retraída o apática; aquí no se le podría atribuir la causal a los trabajadores, sino que la misma recae en el empleador.

c.3.4. La negativa a realizar el viaje a su interrupción injustificada por parte de los trabajadores de autotransporte.

Cuando se habla de trabajadores de auto-transporte se refieren a los choferes, conductores, cobradores y demás trabajadores que presten

1. Trueba Urbina, Alberto, citado por Vargas Velarde, Oscar. Las Causas Justas de Despido. Editado por el Instituto Superior de Estudios Sindicales de Panamá de la FSTRP, 1980. Pág. 26.

servicios a bordo de vehículos de pasajeros de carga o mixtos" (Artículo 245).

Cuando alguno de estos trabajadores, luego de haber celebrado el contrato, se negarán a efectuar el viaje o lo interrumpen sin que exista una causa justificada, incurren en la causal de despido.

Podrían ser causas justificadas para que el trabajador no realice el viaje o lo interrumpa, que el vehículo no reúna las condiciones necesarias para realizar el viaje, enfermedad, caso fortuito o fuerza mayor o alguna otra que en verdad sea razonable.

c.3.5. El cambio de nacionalidad de la nave, la fuerza mayor o el abandono, son causas de despido del trabajador que labora en barcos del servicio internacional.

Cuando hay cambios de nacionalidad de una nave panameña, ello es causal de despido, pero este despido no surte efectos sino en el momento en que los trabajadores son restituidos al lugar o puerto de enganche. Si han sido contratados en Panamá el empleador tendrá la obligación de trasladarlos a Panamá, aunque no sea el puerto de enganche y pagarles to dos los gastos de transporte, alojamiento y otros gastos.

Otra causal de despido sería la desaparición de la nave por naufragio, los trabajadores dispondrán de una indemnización y los salarios más el pago de los gastos de arribo al puerto de enganche y el valor de las pertenencias personales perdidas o deterioradas.

Si el contrato es por el viaje, es causal de despido la no verificación del mismo o su interrupción después de haber salido la nave del

puerto, ya sea debido a fuerza mayor, capitán o los fletadores. Si es por éstos últimos, el trabajador tiene derecho a recibir un anticipo sobre los salarios íntegros de haberse realizado el viaje y la restitución al puerto de enganche.

La suspensión es por fuerza mayor, y se deben a las siguientes causas:

- La declaración de guerra o interdicción de comercio con el país al que hiciere el viaje; y
- El estado de bloqueo del puerto a donde iba destinado o la peste que en el mismo sobrevenga.

Otra causal de despido es el abandono de la nave cuando está en viaje, esta causal es de tipo disciplinario, por lo que el empleador no tendrá que pagar ninguna indemnización.

c.3.6. La tardanza, inasistencia, insubordinación, desobediencia o violación de leyes, son causas de despido del trabajador asignado a naves de cabotaje y de pesca.

Son causales de despido aplicables a los trabajadores de las naves de cabotaje y de pesca, las siguientes:

- El retraso grave o la inasistencia del trabajador a la hora de salida de la nave, o que no haga el viaje, sin que medie una causa justificada;
- La insubordinación o la desobediencia grave a las órdenes impartidas por el capitán o el armador.

- La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancía en el desempeño de sus servicios.

El Despido Injusto.

Referirse al de despido injusto es como si volviéramos a los tiempos de la esclavitud, cuando el trabajador no tenía estabilidad en su empleo y podía ser despedido sin que se le diera a cambio ninguna indemnización o preaviso. El despido injusto faculta al empleador para dar por terminada la relación laboral, con lo cual se crea una incertidumbre y una inquietud permanente entre los trabajadores; y como consecuencia de tal estado el trabajador, por temor de verse despedido se negaba, la mayoría de las veces, a participar en los movimientos colectivos que organizaban sus compañeros; evitaba afiliarse a aquellas asociaciones de lucha social, vinculándose, por el contrario, con aquellas otras organizadas por la clase patronal con fines caritativos, de beneficencia, culturales o religiosos, que le ofrecía cuantas ventajas quisiera a cambio de que no luchara por sus derechos.

La realidad que se deja explicada con anterioridad, puede aplicarse en parte a la panameña, en cuanto a que es difícil que grupos se puedan sindicalizar por la gran cantidad de trabajadores independientes, que temen a una lucha social por razón del despido arbitrario que generalmente conlleva la unión para defender los intereses de la clase obrera.

Por eso, cuando el empleador, sin existir un motivo que revele la conducta dolosa culposa del trabajador, procede a dar por terminada la relación de trabajo, recurre a un despido injusto.

En nuestra legislación, se considera como despido injusto cualquier causal que no esté consignado en los Artículos 213, 127 o en los Estatutos Internos de la empresa, o en las estipulaciones acordadas en el contrato y que estén en contra de la Ley.

Limitaciones al derecho de despido.

Hay ciertas limitaciones que hacen ineficaz la decisión del empleador de dar por terminada la relación, aunque esté anuente a dar una indemnización, ya que tiene que reincorporar en sus labores al trabajador injustamente cesanteado. Sólo se puede despedir a éstas personas por causas muy especiales y ello como medida de protección de carácter excepcional.

Las limitaciones al derecho de despido se puede apreciar en los siguientes casos:

- a.- El fuero sindical.
- b.- El fuero de maternidad obrera.
- c.- El uso de licencia por incapacidad causada por algún riesgo profesional.
- d.- La sujeción del trabajador a un contrato de embarco.

a. El fuero sindical:

La creación del fuero sindical no es más que la protección que necesitan los miembros organizadores y directivos de las asociaciones profesionales o sindicatos ya formados o en formación. Esta protección se ha establecido con el objeto de ofrecer una inamovilidad que los ampare de aquellos actos de voluntad patronal que pueda perjudicarlos; debido

a que muchas veces el empleador puede tomar algunas medidas como, desme jorar las condiciones de trabajo, o dar por terminada la relación laboral, despidiendo al trabajador que está al frente del grupo de alguno de los que vayan a ser miembros de los mismos.

"El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización de los tribunales de trabajo, fundada en una justa causa prevista en la Ley" (Artículo 383, Código de Trabajo). El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo constituye violación del fuero sindical.

También constituye violación del fuero sindical, según el citado artículo 383, la alteración unilateral de las condiciones de trabajo o el traslado del trabajador a otro establecimiento o centro de trabajo, cuando éste último no estuviere comprendido dentro de sus obligaciones, o si estándolo, el traslado impide o dificulta el ejercicio del cargo sindical, caso en el cual también será necesaria la previa autorización judicial.

Según lo dispone el Artículo 383, anteriormente citado, existe violación del Fuero Sindical, cuando se despide al dirigente sindical sin la autorización previa de que trata la Ley, o cuando se le alteran sus condiciones de trabajo, incluyendo dentro de la alteración el hecho de separarlo físicamente del trabajo, aún cuando se le pague el salario. Un proceso de autorización de despido cuando ya se ha consumado el despido conducirá necesariamente a un fallo inhibitorio, ya que la autorización debe ser previa y no posterior.

b. El fuero de maternidad obrero.

La mujer que está embarazada se le debe proteger y no debe ser el embarazo una excusa para que pueda ser despedida sin la previa autorización judicial.

"Se trata aquí de la aplicación del derecho protector de las mujeres que, como es sabido, persigue una triple finalidad: por una parte la consideración de que la salud de la mujer está ligada al porvenir de la población en forma más íntima de lo que ocurre con el hombre, pues, la mujer sana y robusta es la mejor garantía para el hogar y el futuro de los hijos. Por otra parte, la maternidad exige, protección especial, tanto en el período anterior como en el posterior al parto, pues la mujer está impedida para trabajar. Por último, el peligro a que se expone un niño por falta de cuidados maternos y a la extraordinaria importancia que tiene en el hogar la obra educacional de la mujer, que impone la obligación de evitar el peligro de la pérdida de los principios morales."¹

Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que se trabajó, durante las seis semanas que procedan al parto y las ocho que le sigan. En ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce semanas, pero si hubiese retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo.

Los empleadores cubrirán la diferencia entre el subsidio económico que da la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que

1. Díaz, Manuel A. Jurisprudencia de los años: 1949. 1950, publicado por el Departamento de Bellas Artes y Publicaciones del Ministerio de Educación, Panamá, 1956. Pág. 551.

conforme a este artículo corresponde a la trabajadora en estado de gravidéz.

Cuando la Caja de Seguro Social no esté obligada a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala éste artículo corre íntegramente a cargo del empleador. (Artículo 107).

En esta forma se le da una protección a la trabajadora embarazada antes y después del embarazo, teniendo derecho a un subsidio para poder tener lo necesario para mantener al crio en los primeros meses y también la obligación del empleador de reincorporar a la trabajadora después del tiempo prescrito por la Ley.

Pero la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, nos dice, que es requisito indispensable que el empleador tenga conocimiento de que la trabajadora se encuentra embarazada. Así no los hace saber, mediante los fallos de 20 de septiembre de 1962 y 10 de junio de 1963, que transcribimos:

"En el caso específico de la señora de Carrasquilla se observa que el patrono no tenía conocimiento del hecho del embarazo. Mal podría, pues, haber sido despedida por causa de dicho estado, y tampoco cabe exigirle en estas condiciones, al patrono, tramitar el despido ante las autoridades administrativas, a la fecha en que lo hizo, cuando la misma trabajadora ignoraba su estado de embarazo".¹

"Siendo notorio el embarazo de la obrera Ugarte en los días inmediatos a su separación del trabajo, hay que presumir que la patrona se

1. Shirley, Luis. Op. cit. Sentencia de 20 de septiembre de 1962 de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, Pág. 251.

dio cuenta de ello... Con las pruebas analizadas, se ha acreditado que la trabajadora Lucila Ugarte se encontraba en estado de embarazo notorio cuando fue despedida. En esas condiciones, si realmente se produjeron causas que hubieran justificado su separación, la patrona debió avisarlo previamente a las autoridades administrativas de trabajo, requisito sin el cual no se puede despedir a una obrera en estado grávido según la exigencia del artículo 92 del Código Laboral." ¹

- c. El uso de licencia por incapacidad causada por algún riesgo profesional.

Procede cuando el trabajador no ha recibido una indemnización por incapacidad absoluta permanente y no ha transcurrido un año a partir de la fecha en que quedó incapacitado; es obligación del empleador darle nuevamente la misma ocupación que tenía antes del accidente; de lo contrario, otro trabajo dentro de la empresa siempre que sea posible, de no ser así, el empleador puede dar por terminada la relación y no admitirlo. Esto como se advierte contradice lo ya mencionado, en cuanto al discutido tema de la estabilidad de los trabajadores, aparte de darle lugar a fricción entre las partes.

- d. Los trabajadores sujetos a un contrato de embarco.

No podrán las partes dar por concluido ningún contrato de embarque, ni aún por justa causa, mientras la nave esté en viaje. Se entenderá que la nave está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados en el artículo 225 para la restitución del trabajador.

1. Shirley, Luis. Op. cit. Sentencia de 10 de junio de 1963, de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, Pág. 251.

Sin embargo, si estando la nave en cualquier puerto el capitán en contrare sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, podrá éste dar por concluído su contrato, ajustándose a las prescripciones legales. También podrá el patrono dar por terminado el contrato de trabajo, no estando la nave en ninguno de los puertos a que se refiere el artículo 225; siempre que se garantice al trabajador su restitución a uno de aquéllos y el pago de la prestación a que tuviere derecho conforme el contrato de trabajo concluído." (Artículo 257).

Al dar por terminada la relación por parte del empleador, injusti ficadamente el trabajador deberá recibir una indemnización y cumplir con un previo aviso y las indemnizaciones por la antigüedad de servicios.

Preaviso.

Es el derecho de extinguir la relación de trabajo, mediante una declaración de voluntad, según nos expresa kaskel.

Para Pimpáo, "es el espacio de tiempo fijado en la Ley y que ante cede a la rescisión unilateral del contrato de trabajo por tiempo inde terminado, cuando no ha ocurrido un motivo imperioso, y durante el cual la parte preavisada debe procurar establecer las condiciones normales de su trabajo, evitando así las consecuencias de la ruptura de los vínculos contractuales."¹

Según Cabanellas, "constituye la noticia que una parte de a la otra de su propósito de rescindir; vencido el lapso señalado, el contra to de trabajo que las ligaba, presupone siempre la ruptura unilateral del contrato de trabajo."²

1. Pimpáo, citado por Cabanellas, Guillermo; Op. cit., pág. 792.

2. Cabanellas, Guillermo, Op. cit., pág. 792.

Desde los tiempos de las Ordenanzas que regían en España, se establecía que: "cuando algún oficial tuviera obrero en su casa o tienda y le quisiera despedir de dicho servicio, 15 días antes que se le despidiera, se lo hará saber, para que busque donde trabajar; y lo mismo se entiende que, si el mozo se quisiera despedir, lo hará saber los quince días al dicho su amo." ¹

Desde esos tiempos y a medida que se expedían las codificaciones de los diferentes países latinoamericanos, se fue incluyendo en los Códigos de Comercio la materia referente al preaviso.

La prevención por parte del patrono al trabajador mediante el preaviso, lleva la intención de que éste pueda realizar nuevas gestiones para adquirir otro empleo y así mismo de que aquél pueda crear la vacante para ser sustituido por otro trabajador.

Así como el empleador al dar el preaviso tiene que dar una indemnización, de igual manera, el trabajador que se autodespide debe indemnizar al empleador, que en este caso sería la que habría adquirido de habersele hecho el preaviso con anticipación.

Es necesario que exista un equilibrio entre empleador y trabajador "ya que la institución del preaviso confiere a los contratantes iguales derechos, así como también iguales obligaciones. Caracteriza esta institución su bilateralidad que es la esencia del contrato laboral, en virtud de la cual ninguna de las partes puede dejar de cumplir en forma imprevista con el previo aviso; y que, si tal ocurre, deberá

1. Cabanellas, Guillermo, Op. cit., pág. 793.

pagar a la otra la indemnización legal. También es concreta la disposición normativa; ya que el preaviso conlleva la disolución del contrato. Si el trabajador se retira intempestivamente, el empresario no puede obligarlo, por ejecución forzosa del contrato; porque la ejecución forzosa no es posible. Cabe tan solo al empleador el derecho de reclamar el pago de una indemnización." ¹

Requisitos del Preaviso:

Para que pueda darse el preaviso, según Puprecht, se puedan dar los siguientes requisitos:

- Debe tratarse de un contrato de trabajo pactado por tiempo indeterminado.
Los contratos de trabajo a plazo fijo no necesitan del preaviso o de la denuncia anticipada.
- El contrato de trabajo debe ser válido, porque de no serlo no sería necesario el preaviso.
- Debe tratarse de un contrato de trabajo definitivo, o sea, una relación de trabajo perfeccionada. Durante el período de prueba no es necesario el preaviso, ya que las partes pueden dar por terminado el vínculo por voluntad unilateral.
- El preaviso presupone la existencia de una causa de terminación por voluntad unilateral de los contratantes, despido o abandono de trabajo injusto. Por ésta razón, no procede el

1. Voto del Dr. Larrain, en Sentencia del 15 de Marzo de 1962 del Tribunal número 4 de San Martín, en "Gaceta del Trabajo", 1962, Editado por Cabanellas, pág. 192.

preaviso, por ejemplo, cuando la causa de terminación es la fuerza mayor o caso fortuito.

- Tampoco procede el preaviso, cuando el despido esté fundado en una causa reputada legalmente como grave incumplimiento del contrato.

El plazo de preaviso:

Por plazo de preaviso se entiende el término mínimo que, según la ley, el contrato de tarifa, es decir: -la convención colectiva- o contrato individual, debe transcurrir entre la declaración de despido y el momento en que la relación de trabajo termina.

Según algunos tratadistas, existen dos sistemas que establecen los plazos del preaviso:

- Impone la obligación del preaviso de modo proporcionado a la naturaleza de la prestación de servicio que realiza el trabajador, porque consideran que es más fácil que un trabajador que no es profesional consiga trabajo más rápido y por esa circunstancia necesite un preaviso inferior. Este criterio es seguido en Francia.
- En este sistema se puede incluir a la legislación panameña al fijar los plazos de preaviso en proporción a la duración del contrato de trabajo y de los cuales dependen la antigüedad de servicios del trabajador, ya que resulta más difícil encontrar trabajo al de más edad y que se le retribuya en la misma forma que cuando comenzó.

Los plazos de los preavisos en Panamá surten efecto en la siguiente forma, Artículo 1° de la Ley 57 de 1959:

- De veinticuatro horas, cuando el trabajador ha servido a un mismo patrono de modo continuo, menos de tres meses.
- De una semana, cuando se ha servido por tres a seis meses.
- De dos semanas, cuando le ha servido por seis meses a un año.
- De un mes, cuando le ha servido por un año a dos años.
- De dos meses, cuando le ha servido de dos a diez años.
- De tres meses, cuando le ha servido de diez a quince años.
- De cuatro meses, cuando le ha servido de veinte a veinticinco años.
- De cinco meses, cuando le ha servido de veinte a veinticinco años.
- De seis meses, cuando le ha servido más de veinticinco años.

Este plazo de preaviso es una garantía mínima legal y pueden presentarse tres situaciones:

- Preaviso dado con un plazo inferior al legal.

Al infringir la norma legal se está violando y llega a los límites de la extinción donde el infractor tiene que indemnizar, pero esto no anula el despido, sólo que adquirirá otras obligaciones por incumplimiento del mandato legal.

- Preaviso dado sin fijar plazo.

Aunque no se haya dado el término, se encuentra dentro de la aplicación legal y las garantías mínimas a favor del interesado.

- Preaviso dado con plazo superior al legal.

En caso de darse un plazo superior al legal, éste no puede cambiarse por uno inferior sin el consentimiento de la otra parte. Lo mismo sucede en los convenios colectivos en los cuales sólo pueden ser alterados los plazos por las partes contratantes y siempre en favor del trabajador.

El preaviso comienza desde el primer día del período de pago siguiente a aquel en que se dió la notificación respectiva; en consecuencia, si se hubiere comunicado con anterioridad al día en que comienza un período de pago, el preaviso empezará a regir a partir de la fecha inicialmente señalada.

Efectos del Preaviso:

Mientras corre el plazo del preaviso el contrato sigue su curso y el trabajador debe continuar prestando sus labores y el empleador darle lo que le corresponde a su salario.

El empleador está obligado a conceder al trabajador autorización para ausentarse de sus labores hasta por dos horas diarias, para que éste pueda buscar un nuevo empleo.

El resto de las obligaciones contractuales se mantienen ya que el preaviso no tiene efecto inmediato.

En caso de que el trabajador incurra en una falta grave que sea causal de despido durante el tiempo que se corre desde que comunicó el preaviso hasta su conclusión, el empleador puede prescindir del trabajador sin que tenga que pagar la indemnización que hubiera tenido que pagar, de no haber causa justa de despido.

Esta medida tiene la intención de evitar que el trabajador por habersele comunicado el preaviso cometa actos en contra de la empresa y perjudique la productividad de la misma. Aunque es de esperar que el trabajador luego de habersele comunicado el preaviso no trabajará con el mismo ímpetu y laboriosidad que antes, con ello no causará un perjuicio grave.

Algunos autores estiman que cuando se notifica el preaviso se modifica el contrato que era uno de plazo fijo, ya que desde ese momento ambas partes conocerán la terminación del contrato.

Este criterio ha sido criticado por varios tratadistas debido a que no se da en el plazo de preaviso, las características ni los efectos del contrato por tiempo determinado, y no se podría atribuir a la voluntad unilateral de uno de los sujetos contratantes, la consecuencia jurídica de crear un contrato nuevo, en este supuesto, a plazo fijo.

"El preaviso no concluye el contrato desde el momento en que el patrono o el trabajador hace la notificación previa, sino cuando vence el término en que por Ley se extiende dicho preaviso... no se perfecciona un nuevo contrato por el término del preaviso desde el día de la notificación del mismo hasta la finalización del término de dicho preaviso."¹

Para determinar la antigüedad de servicios se computa también el plazo del preaviso, ya que en ese tiempo el contrato no se ha extinguido, sino hasta la fecha en que se da por terminado el preaviso.

1. Shirley, Luis. Op. cit., Sentencia de 15 de diciembre de 1960 del Tribunal Superior de Trabajo, Pág. 231.

La sustitución del preaviso por la indemnización correspondiente.

Cuando a un trabajador que tiene un contrato por tiempo indefinido se le comunica el despido, el trabajador puede optar por pedir a los Tribunales, que el empleador lo reintegre a sus labores y que lo indemnice por el tiempo que dejó de laborar o requerir el pago de los salarios caídos y la respectiva indemnización; o bien, decir no incorporarse a las labores, en cuyo caso el empleador deberá pagar todas las prestaciones a que tenga derecho y entonces sí se rompería el contrato que tenían.

Sin perjuicio a lo dispuesto en el artículo anterior, cuando se tratare de un contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido y la terminación del mismo fuere por despido sin causa justificada o sin autorización administrativa previa en los casos en que ésta sea exigida en este título, el trabajador que hubiere optado por indemnización tendrá derecho a recibir del empleador por los servicios continuos que le hubiere prestado a partir de la indemnización, según la escala siguiente:

- a.- Por el tiempo de servicios menor de un año, el salario equivalente a una semana por cada tres meses de trabajo; y en ningún caso de indemnización serían inferior a una semana de salario;
- b.- Por el tiempo de servicios de uno a dos años, el salario equivalente a una semana por cada dos meses de trabajo;

- c.- Por el tiempo de servicios de dos a diez años, el salario de tres semanas adicionales por cada año de trabajo;
- d.- Por más de diez años adicionales de servicios, el salario de una semana adicional por cada año de trabajo.

Al dar el empleador por terminado el contrato sin justa causa, deberá indemnizar al trabajador por los daños que le ocasione, indemnización que no deberá ser inferior a un mes de salario.

CAPITULO III

CONSECUENCIAS JURIDICAS, ECONOMICAS Y SOCIALES DE LA
TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO EN PANAMA.

A. GENERALIDADES

Puede afirmarse que en nuestro país se da un concepto común en lo que se refiere a las consecuencias jurídicas, económicas y sociales que se derivan de la terminación de la relación laboral; el cual, en nuestro concepto resulta injusto y poco analítico. Esta connotación se funda en la inexistencia de un verdadero control normativo en cuanto a las causas de terminación de la relación laboral, y en la circunstancia de que cualquiera de las partes puede, por algunas particularidades previstas en la Ley, dar por concluída dicha relación.

Por lo que corresponde a esta última observación, la situación prevista en ella, no reviste mayor gravedad en cuanto a la permisividad conferida que tiene el trabajador para dar por terminada la relación laboral, si se tiene en cuenta que el obrero por ser la parte que necesita trabajar para subsistir, sólo dejará de trabajar cuando tenga un motivo verdaderamente justificado. Por ello, mayor seriedad representa la permisividad que le otorga nuestra legislación laboral al empleador, para dar por finiquitado el contrato laboral mediante el pago de una indemnización al trabajador.

La situación que se deja expresa, nos obliga a realizar un análisis sistemático de cada una de las causas de terminación de la relación laboral y, en cada caso, sus consecuencias específicas, con la finalidad de que al detectar sus fallos, podamos señalar sus posibles soluciones.

B. ANALISIS ESPECIFICO DE LAS CAUSAS DE TERMINACION DE LA RELACION
LABORAL

1. Mutuo consentimiento.

Para que se de esta causal, es requisito indispensable que el mutuo consentimiento conste por escrito y que el mismo no implique para el trabajador renuncia de ninguno de sus derechos.

a. Consecuencias jurídicas del mutuo consentimiento.

Al constituir el mutuo consentimiento uno de los motivos de la extinción de la relación laboral previstas por ley, su principal consecuencia jurídica lo constituye la terminación del contrato de trabajo. A lo cual agregamos que conlleva la exoneración del pago de indemnización que conlleva el despido injustificado.

b. Consecuencias económicas.

El mutuo consentimiento como terminación del contrato de trabajo, tiene como principal consecuencia económica para el empleador, la obligación de pagar al trabajador sus derechos adquiridos, tales como: vacaciones, salarios caídos, décimo tercer mes, prima de antigüedad, etc.

Para el trabajador, la principal consecuencia económica lo constituye su derecho a hacer efectivos sus derechos adquiridos, y a los cuales nos hemos referido con anterioridad.

c. Consecuencias sociales.

Constituye un suceso poco común, encontrar un análisis social de las situaciones que generan la aplicación y cumplimiento de las

leyes de índole laboral por razón de su naturaleza, el mutuo consentimiento por ser la resultante de un acuerdo de voluntades, generalmente no afecta a ninguna de las partes, debido a que, en la mayoría de estos casos, el trabajador se ve impulsado a este acuerdo por una mejor oferta de empleo y mejor salario. El empleador, por otra parte no tiene un interés especial en mantener al trabajador en la empresa, por consiguiente, esta causal de terminación de la relación laboral, generalmente no conlleva ningún desajuste desfavorable en la estructura social.

2. Por la expiración del término pactado.

Por norma general, en los contratos por tiempo definido, el plazo de duración de dicho contrato no podrá exceder de un año, salvo las excepciones legales, de conformidad con la excerta laboral.

a. Consecuencias jurídicas.

La expiración del término pactado, tiene como efecto jurídico, la terminación de la relación laboral.

b. Consecuencias económicas.

Para el empleador la consecuencia económica la constituye la obligación de pagar al trabajador todas las prestaciones a que tiene derecho, tales como: décimo tercer mes, vacaciones, etc., sin ningún tipo de obligación de pagarle indemnización alguna, a menos que el empleador despida al trabajador sin justa causa, antes del vencimiento del término pactado; en cuyo caso, tendría que pagarle a sus empleados además de sus derechos adquiridos, los salarios correspondientes hasta que termine el plazo convenido.

c. Consecuencias sociales.

La terminación de la relación laboral por la expiración del término pactado afecta severamente a toda sociedad organizada, por el hecho de que el trabajador despedido va a ingresar al mundo de los desempleados y por ende va a constituir una carga para la sociedad.

3. Por la terminación de la construcción de la obra objeto del contrato.

La duración de la obra objeto del contrato, debe ser fácilmente determinable y de no excesiva duración.

Por analogía muchas veces se ha aplicado el plazo de un año, haciendo alusión a los contratos por tiempo definido, aunque el mismo puede ir más allá de ese término, según la naturaleza y magnitud de la obra.

a. Consecuencias jurídicas.

La conclusión de la obra o de la etapa convenida, objeto de un contrato de trabajo, da como resultado la expiración de la relación laboral existente.

b. Consecuencias económicas.

Una vez terminada la obra objeto del contrato, el empleador sólo está obligado a pagarle al trabajador sus derechos adquiridos. Si por el contrario, el empleador despide al trabajador antes de la conclusión de la obra, estará obligado a pagarle los salarios que le corresponderían hasta la finalización de la obra objeto de la contratación.

c. Consecuencias sociales.

La necesidad de trabajar obliga a muchos trabajadores a celebrar concertaciones contractuales por obras determinadas, lo que da por resultado la carencia de estabilidad en las empresas donde labore en esas condiciones. Y esto afecta, desde luego, a todas las personas que de él dependen ya que estos trabajos no se dan con tanta regularidad. Con excepción de los trabajadores que se dedican a la construcción.

4. Muerte del trabajador.

La muerte del trabajador sobrelleva la desaparición del vínculo contractual existente. La mayoría de las veces el trabajador significa para los suyos el amparo moral y económico, por lo que obviamente la muerte de éste desestabiliza por completo a su familia.

a. Consecuencias jurídicas.

Jurídicamente la muerte del trabajador es una causal que produce la extinción de la relación laboral, puesto que siendo el resultado de un acuerdo bilateral, la inexistencia de una de las partes, como lo es el trabajador cuya labor debe prestarla físicamente, la concluye definitivamente.

b. Consecuencias económicas.

El empleador está obligado a pagarle a los familiares del trabajador fallecido los salarios a que tuviere derecho, conforme a la Ley. Además de sus derechos adquiridos algunas empresas, cuando se encuentran en este caso siguen una política que debiera ser adoptada por

todas las empresas, consistente en proporcionarle el empleo vacante a uno de los familiares del finado.

c. Consecuencias sociales.

En una sociedad políticamente organizada, la muerte de un trabajador trae graves consecuencias debido a que la mayoría de las veces quedan desamparados todos los miembros de una familia, y esto es una situación tan delicada que puede significar su desintegración moral y económica por falta del apoyo conductor del jefe de familia.

5. Por la muerte del empleador, cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato.

Aunque es poco común que esta causal tenga aplicación efectiva, debido al hecho de que normalmente los empleadores son personas jurídicas. Veamos las consecuencias en el caso en que la situación prevista por la norma en cuestión se presente.

a. Consecuencias jurídicas.

La consecuencia jurídica de dicho suceso es la terminación del contrato generador de la relación laboral.

b. Consecuencias económicas.

Las consecuencias económicas en el caso que nos ocupa es -
tán constituidos por la indemnización que se debe pagar al trabajador, en el caso de que haya capital para ello; y, además, la liquidación de sus derechos adquiridos, tales como vacaciones proporcionales, décimo tercer mes y cualesquiera otros que la ley estatuya.

c. Consecuencias sociales.

El trabajador que queda sin empleo mantiene la preocupación constante de volver a conseguir otro, como medio indispensable para satisfacer las necesidades más indispensables para sí y su familia y mientras esa situación se mantenga, ello afecta en forma apreciable el "modus vivendi" de la misma.

6. Por la prolongación de cualquiera de las causas de suspensión de los contratos por término que exceda del máximo autorizado en este Código.

Nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral, en cuanto a la causal antes señalada, nos indica que la relación de trabajo se mantiene en vigencia durante el período que dure la suspensión y sólo se enervan ciertos efectos del contrato. La suspensión legal tiene como consecuencia que exime al empleador de la obligación de pagarle el salario al trabajador, ya que este por virtud de la misma está exento de la obligación de prestar los servicios convenidos, salvo las excepciones expresamente señaladas por la Ley.

El Código de Trabajo Panameño enumera taxativamente las causas de suspensión del contrato de trabajo en su Artículo 199, por lo que ningún contrato de trabajo puede suspenderse por causas distintas a las señaladas por la Ley. Estas causas se pueden resumir de la siguiente manera:

- La enfermedad o accidente de carácter no profesional que implique una incapacidad temporal para el trabajador. Cuando

la misma exceda del fondo de licencia por enfermedad, y hasta por un período de duración que no sobrepase los 6 meses;

- El arresto o prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria hasta por el término de un año. Todo trabajador que se encuentre dentro de estas circunstancias debe notificar esa situación al empleador, dentro de los diez (10) días siguientes al arresto. Si la prisión preventiva ha sido motivada por denuncia infundada o por acusación del propio empleador, éste tendrá la obligación de abonarle los salarios caídos si el proceso concluye con sobreseimiento o sentencia absolutoria.
- La licencia no remunerada concedida a los trabajadores para el desempeño de una comisión sindical o un cargo público;
- Licencia de la trabajadora por gravidez;
- La incapacidad del trabajador motivada por un accidente o enfermedad profesional, siempre que no fuera de carácter absoluto o permanente;
- El permiso temporal concedido al trabajador por su empleador;
- La huelga sin perjuicio de la obligación del empleador de pagar los salarios de sus trabajadores en los términos previstos por la ley.

- La fuerza mayor o el caso fortuito, cuando tenga como consecuencia la paralización temporal de las actividades de la empresa, por un período mínimo de una semana.
- La incapacidad económica para la prosecución de actividades de la empresa no imputable al empleador y por el período mínimo de una semana, siempre y cuando el Ministerio de Trabajo lo autorice.

a. Consecuencia jurídica.

La prolongación de cualquiera de las causas de suspensión de los contratos a petición del trabajador, trae como consecuencia directa la terminación de la relación laboral.

b. Consecuencias económicas.

El empleador está en la obligación de pagarle al trabajador todos sus derechos adquiridos sin lugar a indemnizaciones, debido a que en estos casos la relación laboral puede terminarla el empleador haciendo uso de la autorización que le otorga la Ley.

c. Consecuencias sociales.

En estas circunstancias, no es aventurado considerar que en la mayoría de los casos el trabajador sufre los efectos de un trauma social, debido a que después de estar sin empleo por un largo período de tiempo y en algunas ocasiones sin recibir remuneración alguna, se encuentra con que la situación se le torna en un estado permanente de desocupación; agravado por el hecho de que en la mayoría de estos casos, el reconocimiento de los derechos adquiridos no le son de gran significación monetaria, o se terminan demasiado pronto.

7. Por el despido fundado en causa justificada o la renuncia del trabajador.

El despido es una de las causas de terminación de la relación laboral que con mayor frecuencia se da en la relación obrero patronal.

a. Consecuencias jurídicas.

El despido fundado o la renuncia del trabajador con causa justificada produce la terminación de la relación del trabajo; siempre y cuando se cumpla con todas las formalidades establecidas por la Ley.

b. Consecuencias económicas.

Si el despido es fundado en causa justificada, el empleador no está en la obligación de pagarle ningún tipo de indemnización al trabajador, salvo sus derechos adquiridos; pero si el despido es injustificado, la ley sanciona al empleador obligándolo al pago de una indemnización y recargo adicional, los cuales están determinados por Ley.

c. Consecuencias sociales.

Dentro de la esfera social el trabajador despedido va a engrosar el número de empleados, lo cual se traduce en una disminución en la fuerza laboral activa del país. Por otra parte desde el punto de vista social constituye un error considerar que una indemnización laboral puede sustituir el trabajo estable de un obrero por lo que se refiere a la mantención de su familia.

8. Decisión unilateral del empleador, con las formalidades y licitaciones establecidas en este Capítulo.

El empleador podrá dar término sin causa justificada a la relación laboral en los siguientes casos:

"Artículo 212: Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior los siguientes casos:

1. Trabajadores con poder legal para actuar como representantes del empleador, y cuya antigüedad de servicios fuere inferior a cinco años;
2. Trabajadores eventuales, ocasionales o sustitutos;
3. Trabajadores que tuvieran menos de dos años de ser vicios contínuos;
4. Trabajadores domésticos;
5. Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional;
6. Los aprendices;
7. Trabajadores permanentes o de planta de pequeñas empresas agrícolas, pecuarias, agroindustriales o manufactureras. Se consideran tales las siguientes: agrícolas o pecuarias con 10 o menos trabajadores; agroindustriales con 20 o menos trabajadores y manufactureras con 15 o menos trabajadores;
8. Trabajadores de temporada de empresas cuya actividad principal consista en la transformación de materia prima para su reexportación;
9. Trabajadores de establecimientos de ventas al por menor de mercancías y empresas de servicios con 5 o menos trabajadores. Salvo el caso de los establecimientos financieros, de seguros y bienes y raíces.

En los casos a que se refiere este artículo, además de pagar al trabajador la indemnización prevista en el artículo 225, el empleador deberá notificarle el despido injustificado con treinta (30) días de an-

tipación o abonarle la suma correspondiente al preaviso. El plazo de preaviso comenzará a contarse a partir del período de pago siguiente a la notificación de despedido.

En el caso de trabajadores domésticos y trabajadores que laboren en naves dedicadas al servicio internacional, regirán las normas especiales respectivas. (Ley N° 8 de 30 de abril de 1981, Código de Trabajo).

a. Consecuencias jurídicas.

En el ámbito laboral panameño el trabajador despedido, con o sin causa justificada, da lugar a la terminación de la relación de trabajo, ya que en nuestro medio no existe el principio de estabilidad, que como una necesidad de justicia social debe ser incorporado nuevamente en nuestro Código de Trabajo.

b. Consecuencias económicas.

Si el empleador despide un trabajador mediando una causa justa de despido, sólo está en la obligación de pagar los derechos adquiridos al trabajador, pero si se comprueba que las causas han sido injustificadas, tendrá que pagarle las indemnizaciones previstas en nuestro Código Laboral además de los salarios caídos y recargos a los que se hace acreedor el trabajador despedido.

En nuestro país, la Ley 8 de 30 de abril de 1981, ha aumentado el monto de las indemnizaciones por despidos injustificados, eliminando totalmente la estabilidad del trabajador.

c. Consecuencias sociales.

El problema social que se origina al despedir a un trabajador no se resuelve con el aumento en el monto de las indemnizaciones en

el caso de un despido injustificado, ya que la cantidad de dinero que recibe el trabajador tendrá un pronto finiquito. Mientras que la estancia permanente en su trabajo le representa una fuente de ingreso estable.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El análisis que a través del presente estudio hemos realizado de las causas de terminación de la relación laboral tanto en la doctrina como en la legislación positiva, conduce a meditar, si nuestra codificación laboral, que en este aspecto se identifica con la corriente dominante, en cuanto acepta como causal para dar por concluido el vínculo de trabajo por la decisión unilateral del empleador, representa una conquista, o, por lo contrario, situa al trabajador en condiciones de evidente desventaja.

Precisa destacar, para el propósito anunciado, que el Derecho de Trabajo, en su concepción moderna, es un derecho clasista; y por ende se dirige a proteger a la parte débil de la relación laboral, y para lo cual, establece los mecanismos adecuados para la defensa y protección del trabajador.

Procede entonces preguntarse, si nuestros legisladores al consignar en el numeral 3 del Artículo 212 del Código de Trabajo, modificado por el Artículo 1° de la Ley 8a. de 30 de abril de 1981, el principio de estabilidad del trabajador después de dos años de servicios continuos, con la intención de garantizarle su permanencia en el empleo, logran ese propósito, toda vez que en el Ordinal 8° del Artículo 210 de la misma excerta, consagra como motivo para dar por concluida la relación de trabajo, la decisión unilateral del empleador.

En nuestra opinión, el examen objetivo de la situación que se deja apuntada, engendra una marcada desigualdad entre empleador y trabajadores, en lo referente a la facultad de dar por concluida, legalmente, la relación laboral, pues dicha eventualidad favorece a los primeros, en perjuicio de los trabajadores, los cuales siempre estarán supeditados a la voluntad de los que contratan sus servicios; ya que una vez despedidos injustificadamente sólo se beneficiarán con la indemnización correspondiente, la cual por jugosa que ella fuere, nunca podrá compensar la seguridad que ofrece un trabajo estable y permanente.

Si a lo anterior agregamos, que la estabilidad del trabajador panameño, fue suspendida por efectos de las Leyes 95, de 31 de Diciembre de 1976 y la Ley 8a., de 30 de abril de 1981, expedidas con el pretexto de darle mayor libertad a los empresarios en la dirección de sus empleados, como un incentivo encaminado a acrecentar las inversiones y por ende de aumentar las fuentes de trabajo, y que esa intención, lejos de alcanzar el propósito perseguido, ha contribuido al deterioro de las relaciones obreros patronales, que mantienen estancado el desarrollo económico del país, es de esperar que las discusiones que actualmente se adelantan, con el objeto de revisar las citadas leyes 95 y 8a., se efectúen dentro de un clima de serenidad y comprensión que haga posible arribar a soluciones positivas, que a la vez que garanticen la inversión de los empleadores tengan en cuenta la condición humana del trabajador, sin cuyo concurso no es posible la productividad que es fundamento indispensable del progreso de los países civilizados.

RECOMENDACIONES

En primer término nos permitimos recomendar a nuestras autoridades laborales la eliminación como causa de extinción de la relación de trabajo, "la decisión unilateral del empleador", toda vez que este motivo, en nuestro concepto es violatorio de la finalidad tutelar de la ley laboral panameña, en cuanto pretende brindar protección a la parte de la relación que se reconoce como la económicamente débil, que en este caso son los trabajadores.

En segundo lugar, que en nuestro derecho positivo, se le otorgue el principio de estabilidad que consagra una aplicación real y efectiva, si consideramos que esta medida traerá, como consecuencia, la normalización de la constante situación laboral conflictiva por la cual atraviesa nuestro país en la actualidad.

Por otra parte, analizada la estabilidad legal de los trabajadores desde un punto de vista objetivo, no puede ocasionar ningún perjuicio a los empleadores, ya que la misma no constituye un obstáculo para que se despida un trabajador que incurra en una causa justificativa de despido, sino que por el contrario constituye una protección para los buenos trabajadores de los caprichos del empleador.

Por último, queremos recomendar a nuestros funcionarios del trabajo que se establezca la obligación de notificar previamente, a las autoridades del Ministerio de Trabajo, la voluntad de dar por terminada la relación laboral, independientemente de la parte o las partes que

aleguen la causal. Estimamos de la mayor importancia al aspecto anotado, ya que con esta medida se evitarían muchos procesos y demandas que resultan en perjuicio para una u otra parte de la relación laboral. Podemos citar casos en que un empleador despida a un trabajador con causa justificada, pero a pesar de ello el trabajador lo demanda ante las autoridades competentes; lo cual genera un proceso en el cual, aunque el empleador compruebe la causa justificada. No queda eximido de los perjuicios que importó esa defensa.

También se dan casos en que los trabajadores que han sido despedidos injustamente interponen la demanda respectiva y aunque en el juicio resulte condenado el empleador a pagar indemnizaciones y salarios caídos. El trabajador, por regla general, antes de decidirse la encuesta, se ve sometido a privaciones económicas que afecten su tranquilidad y la de sus dependientes.

Sería pues, muy conveniente que las autoridades laborales determinen como cuestión previa si da lugar o no para el despido.

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

1. ALBURQUERQUE, Rafael F. El Contrato de Trabajo, Impreso en España, M. Pareja, Barcelona, 1976.
2. ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo, Tomo I, José María Bosch Editor, Barcelona, 1960.
3. ALONSO GARCIA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Ediciones Ariel, Barcelona, 1967.
4. BAYON CHACON, G., PEREZ BOTIJA, E.. Manual de Derecho del Trabajo. Vol. I, II., Quinta Edición, D. Marcial Pons, Libros Jurídicos, Madrid, 1964.
5. CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, II, Bibliografía Omeba, Editores Libreros, Buenos Aires, 1968.
6. CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1963.
7. CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Tomo I, Segunda Edición, Librería "El Ateneo" Editorial, Buenos Aires, 1960.
8. CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo I, Editorial Tenus, Bogotá, E. E., 1961.
9. CARRO IGELMO, Alberto José. La Suspensión del Contrato de Trabajo. Editorial Bosch, Barcelona, 1959.
10. CARRO IGELMO, Alberto José. El Despido Justo. Casa Editorial Bosch, Barcelona, 1957.
11. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, II, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1977.
12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1978.
13. DEVEALI, Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. La Ley, Editora e Impresora, Tomo I, II, III, IV, Buenos Aires, 1964.
14. DEVEALI, Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tercera Edición, Tipografía Editora Argentina, Buenos Aires, 1956.
15. DIAZ, Manuel A. Jurisprudencia de los Años 1949, 1950. Publicado por el Departamento de Bellas Artes y Publicaciones del Ministerio de Educación, Panamá, 1956.
16. FABREGA P., Jorge. Apuntes de Derecho de Trabajo. Volúmen I, Panamá, 1970.

17. GAETE BERRIOS, Alfredo. Tratado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Tomo I, II, III, IV, Editorial Jurídica de Chile, 1967.
18. HERNANDEZ RUEDA, Lupo. Manual de Derecho Dominicano de Trabajo. Segunda Edición, El Pez Rojo. Santo Domingo, 1976.
19. HUMERES MANAN, Héctor. Apuntes de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Octava Edición, Impreso en los Talleres de la Universidad Católica, Lira 140, Santiago de Chile, 1970.
20. NAPOLI, Rodolfo A. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Segunda Edición, La Ley, Sociedad Anónima, Editora e Impresora, Buenos Aires, 1971.
21. OLEA, Manuel Alonso. El Despido. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1963.
22. PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, S. A., Madrid, 1957.
23. POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Segunda Edición EDIAR, Buenos Aires, 1967.
24. RICORD, Humberto E. Lecciones de Derecho Laboral Panameño. Tomo I., Centro de Apuntes Joseph de Ayala CED, Panamá, 1979.
25. RICORD, Humberto E. Reseña sobre la Historia del Derecho del Trabajo en Panamá. México, 1953.
26. RIPERT, citado por Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliografía Omeba, Editores Libreros, Buenos Aires, 1968.
27. RIVERA, Américo. El Contrato Individual de Trabajo. Trabajo de Graduación, Universidad de Panamá, 1957-58.
28. SHIRLEY, Luis A. La Terminación del Contrato Individual de Trabajo, La Estrella de Panamá, Panamá, 1966.
29. TISSEMBAUM, Mariano R.; PEREZ PATON, Roberto; VALENCIA, Hugo y otros. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I, II, Universidad Autónoma de México, Facultad de Derecho, Primera Edición, México, D. F., 1974.
30. VARGAS VELARDE, Oscar. Causas Justas de Despido. Editado por el Instituto Superior de Estudios Sindicales de Panamá de la FSTRP., Panamá, 1980.

31. VILLA, Luis Enrique de la. La Extinción del Contrato de Trabajo. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Junta de Estudios Económicos y Sociales, Madrid, 1960.

OTRAS FUENTES

32. CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE PANAMA, 1972.
33. CODIGO CIVIL DE LA REPUBLICA DE PANAMA, 1917.
34. CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA.
35. CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE CHILE.
36. CODIGO DE TRABAJO PANAMEÑO, 1972.
37. DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES, Editorial Heliasta S.R.L., Argentina, 1979. Manuel Ossorio.
38. DICCIONARIO LABORAL, REUS, S. A., Madrid, 1969. R. Bayod y Serrat.