

TESIS DE LICENCIATURA
GLORIA ZUÑIGA CANDANEDO

El Despido: Exposición Teórica y
Estudio de su Interpretación en el
Código de Trabajo.

DIRECTOR-PONENTE: DR. CESAR A. MARTÍNEZ

UNIVERSIDAD SANTA MARIA
LA ANTIGUA

DEPARTAMENTO DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

1974

DEDICATORIA

DEDICATORIA

A MIS PADRES,

Por sus sabios consejos
que me alentaron a final-
lizar mis estudios.

INDICE

EL DESPIDO: EXPOSICION TEORICA Y ESTUDIO DE SU INTERPRETACION EN EL CODIGO DE TRABAJO

INTRODUCCION.....	<u>PAG.</u> <u>I</u>
-------------------	-------------------------

CAPITULO PRIMERO

ESTUDIO GENERAL DEL DESPIDO

I. Terminología.....	5
II. Concepto.....	10
III. Naturaleza Jurídica.....	15
IV. Caracteres del Despido y Declaración de éste.....	20
V. Antecedentes Históricos.....	23
VI. Clases de Despido.....	28
VII. El Despido en la Ley.....	30

CAPITULO SEGUNDO

DESPIDO JUSTO Y DESPIDO INJUSTO

I. Despido Justo.....	35
A. Concepto.....	36
B. Noción de Justa Causa.....	38
C. Criterios Legales para Establecer la Justa Causa.....	41
1. Sistema de la enumeración taxativa....	42
2. Sistema de la Noción Genérica.....	43

	<u>Pág.</u>
D. Indicación de la Causa de Despido.....	45
E. Clasificación de las Justas Causas de Despido.....	47
1. Causas Disciplinarias.....	48
2. Causas no Imputables.....	69
3. Causas Económicas.....	76
F. Limitaciones al Derecho del Despido.....	79
1. Fuero Sindical.....	80
2. Fuero de Maternidad.....	82
II. Despido Injusto.....	85
A. Admisibilidad e Inadmisibilidad..... de este Tipo de Despido.	87
B. Protección contra el Despido Injusto.....	90

CAPITULO TERCERO

ABANDONO DEL TRABAJO POR JUSTA CAUSA (DESPIDO INDIRECTO)

I. Concepto.....	97
II. Justas Causas Rescisorias.....	101
III. Consecuencias del Abandono Justificado.....	116
IV. Alteraciones Contractuales.....	117

CAPITULO CUARTO

ESTABILIDAD DE EMPLEO

I.	Concepto de Estabilidad.....	138
II.	Fundamentos de la Estabilidad.....	143
III.	Clases.....	147
	A. Estabilidad Absoluta.....	148
	B. Estabilidad Relativa.....	149
IV.	Efectos de la Estabilidad.....	150
	A. Derecho a la Reincorporación.....	151
	B. Derecho a la Jubilación.....	152
V.	Estabilidad de Empleo en el Derecho Pa- nameño.....	153
	A. Criterio Constitucional.....	153
	B. Estabilidad en el Código de Trabajo de 1972.....	153

CAPITULO QUINTO

DEL PREAVISO Y LA INDEMNIZACION

I.	El Preaviso.....	161
	A. Concepto.....	163
	B. Obligatoriedad del Preaviso.....	164
	C. Plazo del Preaviso.....	165

INDICE...4

PAG.

D.	El Preaviso en la Legislación Pa-	
	nameña.....	167
II.	Indemnización.....	170
A.	Indemnización por Falta de Preaviso...	171
B.	Indemnización por Antigüedad o des-	
	pido.....	173
Conclusiones y Recomendaciones		
1.	Conclusiones.....	179
2.	Recomendaciones.....	183
Bibliografía		

INTRODUCTION

INTRODUCCION

Respetuosamente presentamos ante la consideración del tribunal nuestra tesis para optar el título de Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas.

Su elaboración ha sido dirigida por el Dr. César A. Martans, Profesor de Derecho Laboral de esta Universidad, a quien testimoniamos nuestra profunda gratitud.

La tesis consta de cinco capítulos en donde hacemos un somero análisis del despido como causa de extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario y su interpretación en nuestra nueva legislación laboral.

Escogimos para el presente trabajo el tema en mención, por constituir el despido la causa más frecuente y más importante de la terminación del contrato de trabajo e igualmente por la trascendencia que ha adquirido ésta figura jurídica en la nueva legislación laboral al consagrar ésta el principio de estabilidad en el empleo.

El despido representó durante años un fantasma de terror para la clase trabajadora ya que la terminación del contrato de trabajo, por este medio, estaba sujeto a normas que legalizaban el despido arbitrario, por voluntad unilateral del empleador y sin necesidad de una justa causa.

Es en virtud del principio de estabilidad que este derecho se desconoce y surge la necesidad de la existencia de una justa causa enumerada taxativamente en la ley, para que

II

el empleador pueda dar por terminada la relación laboral.

Nuestro estudio tiene por objeto, pues, el análisis de esta figura jurídica, establecer su importancia, clases; su necesidad de regulación en la ley, enumerando taxativamente las causas de despido y señalando las consecuencias jurídicas de éste, al igual que el análisis del principio de estabilidad de empleo.

Iniciamos nuestro trabajo con un estudio general del despido, donde pretendemos establecer una terminología precisa, el concepto, y en general los caracteres y las clases de despido.

El segundo capítulo lo dedicamos al estudio del despido justo y del Despido Injusto, en que consiste cada uno de ellos, analizando dentro de este capítulo las causas justas que taxativamente enumera la ley, tratando de interpretar cual fue el criterio de nuestros codificadores al establecerlas.

El siguiente capítulo nos referimos al estudio de la figura del despido indirecto o abandono de trabajo con causa justificada; pretendemos establecer su ubicación dentro de la figura del despido mismo y los principios de su existencia.

En el capítulo cuarto hacemos un somero análisis del

III

principio de la estabilidad de empleo, su relación directa con la figura jurídica del despido, su importancia, clases y su interpretación en nuestra ley.

Dedicamos el capítulo quinto a las figuras del preaviso y la indemnización por su interna relación con el despido y como medios de protección contra éste; y su aplicación precisa en nuestra legislación laboral.

Finalmente pasamos a exponer las Conclusiones y Recomendaciones pertinentes.

Sirva, pues, esta introducción de punto de partida, como de explicación, orientación y desarrollo de nuestro trabajo.

Sometemos, de este modo, el fruto de nuestro esfuerzo a la muy ilustre consideración de los profesores de la facultad con la profunda y humilde esperanza de que este trabajo pueda en alguna ocasión servir de aporte a aquellas personas estudiosas del Derecho del Trabajo.

CAPITULO PRIMERO

CAPITULO PRIMERO

ESTUDIO GENERAL DEL DESPIDO:

Uno de los momentos primordiales en el Derecho Laboral lo viene a constituir la extinción de la relación existente entre un empleador y un trabajador, es decir, la extinción del contrato de trabajo.

Por lo general, salvo auténtica y recíproca voluntad de las partes, la legislación laboral limita o restringe las causas que ocasionan la extinción de dicho contrato.

El deseo y la necesidad de proteger al trabajador cuando se encuentre sin trabajo por razones ajenas a su voluntad y en virtud de la súbita extinción de un contrato de trabajo, igualmente el ánimo de amparar con justicia al patrono cuando la extinción del contrato es producto de una ruptura abusiva por parte del trabajador, además del propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarlo por la labor prestada, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica, la cual estudiaremos, en todo lo que respecta a nuestro interés del presente trabajo.

Todo contrato de trabajo puede extinguirse tomando en cuenta la voluntad de las partes para tal efecto. Esto ocurre, según la clasificación de Rafael Caldera, por las si-

guientes causas:

- 1) Terminación por voluntad de ambas partes.
- 2) Terminación por causas ajenas a la voluntad de ambas partes.
- 3) Terminación por voluntad unilateral del patrono o del trabajador. (1)

Por su parte, Guillermo Cabanellas; nos da la siguiente clasificación:

- 1) Por la limitación temporal o de contenido:
 - a) Contrato de prueba.
 - b) Contrato a plazo cierto,
 - c) Contrato por obra o tarea concreta; por una sola vez.
- 2) Según el consentimiento de las partes:
 - a) Por causas válidas previstas en el contrato,
 - b) Por mutuo acuerdo o dictracto,
 - c) Por renuncia del trabajador aceptada por el empleador.

(1) CALDERA, Rafael, Derecho del Trabajo, Tomo I, 2a. edición, Librería El Ateneo Editorial Buenos Aires, 1960, pág. 344.

- a) Cesión o traspaso.
- b) Quiebra.
- c) Prisión del trabajador. (2).

La extinción más frecuente del contrato de trabajo consiste en la denuncia unilateral por una de las partes, que corresponde dentro de la clasificación de Caldera a la tercera causa y dentro de la clasificación de Cabanellas las contempladas en el ordinal 4º y 5º. Y así, tenemos que éste tipo de extinción es lo que se conoce en la doctrina, en sentido general como Despido.

En consecuencia podemos decir, siguiendo a Cabanellas, que cuando la causa de la disolución es producida por hechos imputables al trabajador, se dice que el despido es justificado; en cambio si los hechos no resultan imputables al trabajador, o no son causa de disolución del contrato, el despido es injustificado. Enfocándolo desde el lado del trabajador, cuando este disuelve el vínculo contractual pues se encuentra imposibilitado para sus prestaciones en virtud de hechos imputables al patrono, se habla de despido indirecto. (3)

- (2) CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, pág. 700.
- (3) CABANELLAS, Guillermo, ob. cit., pág. 699.

Nuestro objeto en este primer capítulo se limita a un análisis general de ésta figura jurídica: solventando los problemas terminológicos y apegándonos a la terminología adoptada; exponiendo el concepto de diversos tratadistas para identificarnos así con el que más se ajusta a nuestro criterio; además un relato de los antecedentes históricos; una breve exposición de los caracteres y las clases de despido; y finalmente, un esbozo general, de la interpretación del despido en nuestro Código de Trabajo.

I. TERMINOLOGIA:

En nuestro estudio consideramos necesario establecer una terminología precisa y que tenga conexión inmediata con nuestro derecho positivo.

Para tal efecto vamos a realizar un estudio preliminar de las diversas voces o expresiones utilizadas para referirse a la ruptura del contrato de trabajo por iniciativa de una de las partes y con oposición por parte de la otra.

Entre las principales que cabe citar tenemos: Rescisión unilateral, Resolución, Resolución unilateral, Ruptura voluntaria, Ruptura unilateral, Revocación, Denuncia, Desistimiento, Disolución unilateral, Desahucio, Terminación, Ex-

tinción, Despido.

A pesar de utilizarse estas expresiones en el lenguaje común, no todas son correctas; y así pasaremos a exponer las objeciones que hacen varios tratadistas a algunos de estos vocablos pues se oponen a su uso como terminología jurídica.

En primer lugar citaremos a Rupretch quien desecha Resolución como término pues,

"Al resolver un contrato es destruirlo retroactivamente por una causal que no sea una nulidad inicial equivale a invalidar y deshacer el vínculo y las cosas se deben colocar en el estado que tenían antes de la celebración del contrato". (4)

Igualmente Caldera rechaza el término Resolución pues,

"Refleja la idea de dejar sin efecto un contrato válido por in cumplimiento de la otra parte, y no, dar fin a un contrato válidamente celebrado y ejecutado". (5)

Benítez de Lugo, desecha el término extinción porque, "la doctrina científica, al hablar de extinción obligacional, estudia aquellas causas que producen la desaparición

(4) RUPRETCH, Alfredo, Contrato de Trabajo, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Buenos Aires, 1960, pág. 344.

(5) CALDERA, Rafael, ob. cit. pág. 345.

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 por lo que todo fenómeno que en el se produzca en contra de estas bases fundamentales, y fines de tal relación, es contraria a la misma y a los principios normativos que lo rigen y por lo tanto absolutamente ajeno a su sistema". (6)

Rupretch considera que disolución es la expresión correcta, ya que opina que:

"al disolver no se hace sino desatarse, separarse o deshacerse un lazo o vínculo que estaba unido y que debiera estar siguiendo estándolo con arreglo a la naturaleza jurídico-política del mismo y de los principios normativos legales en orden a su seguridad, permanencia o continuidad que le dan vida". Dice que "las leyes no son precisas en su terminología y utilizan la voz despido". (7)

(6) BENITEZ DE LUGO, Extinción del Contrato de Trabajo, Madrid, 1945, pág. 25 y sigs; citado por RUPRETCH, ob. cit., pág. 344.

(7) RUPRETCH, Alfredo, ob. cit. pág. 344.

En cambio, Fernández Gianoti, prefiere el término denuncia:

"vocablo que parece corresponder, más que al hecho jurídico de la terminación al acto formal de la manifestación de voluntad, envuelto casi siempre en el preaviso". (8)

Por su parte BARROS ERRAZURIZ, se decide por terminación, que "como su nombre lo indica, significa, en su acepción más simple dar fin a un contrato". (9)

Caldera, no acepta, por su parte, la palabra revocación pues,

"esta palabra da la idea de que lo revocado era una concesión basada en potestad unilateral y no una situación contractual, emanada de acuerdo entre dos partes". (10)

Mario De la Cueva utiliza el término Rescisión en los casos que

"ha habido falta u omisión de naturaleza grave, imputables a la otra parte"; distinguiéndolo de terminación "donde no existe falta de ninguna de las partes". (11)

- (8) FERNÁNDEZ GIANOTTI, E., Concepto Jurídico del Despido, Buenos Aires, 1944, pág. 7.
(9) BARROS ERRAZURIZ, Derecho Civil, Ed. Nacimiento, Santiago de Chile, 4a. Edición pág. 13; citado por CALDERA, ob. cit. pág. 344.
(10) CALDERA, Rafael, ob. cit. pág. 345.
(11) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. A.V. Argentina, México, 1949, pág. 839.

Opina Caldera que

"Es preferible, para evitar estas cuestiones terminológicas, hablar simplemente de terminación por voluntad unilateral; reservando la presición de los vocablos despido y retiro para designar su apreciación por una u otra de las partes". (12)

En cuanto a Pozzo nos hace la siguiente exposición al respecto:

"El vocablo despido suele confundirse con otros términos que pueden ofrecer diferencias con aquel: Rescisión, Rescisión unilateral, desistimiento, denuncia, denuncia unilateral, cesantía (si el acto proviene del empleador) Renuncia o abandono (si es del empleado)" (13)

Manuel Alonso Olea admite, sin reparos, la terminología de despido entendiendo "la terminación unilateral del contrato de trabajo por voluntad del empleador". (14)

Nosotros por nuestra parte, nos identificamos con lo considerado por Cabanellas cuando establece que:

"el problema relativo a la elección terminológica se resuelve por la

(12) CALDERA, Rafael, ob. cit., pág. 346.

(13) POZZO, Juan, Derecho del Trabajo, Editor Soc. Anónima Editores, Buenos Aires, Tomo II, 1948, pág. 452.

(14) OLEA, Alonso Manuel, El Despido, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1958, pág. 13.

mayoría al estimar que la designación adecuada para la disolución unilateral y voluntaria del contrato de trabajo dispuesta por el empresario es la de despedido". (15)

Igualmente nos identificamos con lo dispuesto por nuestra legislación positiva, en el artículo 211, ordinal 7; al establecer que la relación de trabajo termina "por el despido fundado en causa justificada". (16)

Adoptaremos, pues, nosotros igual terminología.

II. CONCEPTO

El despido en sentido general significa privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo. El diccionario de la Real Academia Española remite el término despido al vocablo despedida, término que no es usado hoy por ningún tratadista del Derecho Laboral, ni aún por los trabajadores, y lo define como "el efecto de quitar a uno la ocupación, empleo o servicio". (17)

Según Pozzo,

"el despido o denuncia es un acto unilateral de una de las partes destinado a poner fin a la relación contractual, acto suje-

(15) CABANELLAS, Guillermo, ob. cit., pág. 740.

(16) Código de Trabajo de Panamá, 1972.

(17) Diccionario Manual de la Real Academia Española, Espasa-Calpe, S.A. Madrid, 1950.

to a las condiciones, formas y consecuencias previstas por las normas vigentes". (18)

Igual criterio sigue Méndez Aparicio al definir al despido como:

"la resolución del contrato por decisión unilateral del patrono o por mandato de la ley cuando se configuran ciertos elementos vinculados a la voluntad del empleador directa o indirectamente". (19)

Citando la definición de Cabanellas tenemos que despido es

"una declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio". (20)

Por su parte Pérez Botija dice:

"es despido 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

(18) POZZO, ob. cit., pág. 452

(19) MENDEZ, Aparicio, La Huelga y los Derechos Jubilatorios, la ley, tomo 29, pág. 882; citado por Rupretch ob cit., pág. 345.

(20) CABANELLAS, ob. cit., pág. 741

la relación de trabajo". (21)

Para Krotoschin se entiende por despido

"la declaración unilateral por la cual se pone término al contrato para lo futuro". (22)

Y siguiendo el mismo criterio, Kaskel Dersch define el despido como "el derecho de poner término a la relación de trabajo mediante declaración unilateral". (23)

Tenemos, como podemos observar, que al definir el despido se advierten dos criterios doctrinales:

1.- Unos señalan claramente cual es, a su juicio, la parte que asume la decisión disolutiva; por ejemplo dentro de este grupo tenemos a Cabanellas.

2.- Los otros asumen una posición de neutralidad en cuanto a la parte que asume la ruptura; Pérez Botija, por ejemplo.

Nosotros nos identificamos con el primer criterio y por tal razón definiremos el despido como el acto en virtud del cual se da terminación a la relación laboral por decisión unilateral del patrono, con justificación o no de la

(21) PEREZ BOTIJA, Eugenio, citado por CABANELLAS, ob. cit. pág. 741.

(22) KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Roque Depalme Editor, Volumen I, Buenos Aires, 1955, pág. 488.

(23) KASKEL, Walter y DERSCH, Hermann, Derecho del Trabajo Roque Depalme, Editor, Buenos Aires, 1955, pág. 345.

causa.

Al concretarnos a esta definición no significa que pasaremos por alto el estudio del llamado despido indirecto, que constituye como su nombre lo indica una forma indirecta del despido en el cual a pesar de ser el trabajador quien pone fin a la relación laboral, lo hace obligado por una decisión del patrono que altera de alguna manera la relación laboral.

Y así lo define Caldera:

"constituye despido indirecto las modificaciones impuestas por el patrono, sin consentimiento del trabajador, que envuelven una alteración substancial de las condiciones de trabajo". (24)

Para no dejar confusiones queremos aclarar que esta situación de despido indirecto, es lo que se conoce en la doctrina indistintamente como abandono de trabajo con justa causa, despido indirecto o situación de despido; y bajo ningún aspecto entrará en el concepto de despido, pues no es el despido mismo. Y en este sentido Rupretch, realiza la siguiente distinción entre despido y situación de despido:

"la primera se produce cuando el patrono manifiesta su voluntad

(24) CALDERA, Rafael, ob. cit., pág. 370

en forma expresa de disolver el vínculo contractual, situación de despido es aquella en que la disolución del contrato se produce por voluntad del trabajador, en virtud de actos imputables al patrono. En el fondo ambas situaciones se asemejan pues la disolución se produce por voluntad expresa o presunta del empresario. La diferencia estriba en que en el primer caso, la disolución se produce en forma rotunda; en el segundo depende de la voluntad del trabajador, producirlas o no. Otra diferencia es que, en el primer caso, el trabajador no puede dilatar la ruptura; en el segundo si, pues puede ocurrir a otros institutos antes de producir la disolución".
(25)

Para concluir, podemos decir, que el concepto de despido se encuentra tipificado por los siguientes aspectos:

- 1.- Manifestación unilateral de voluntad a cargo del empresario.
- 2.- Interés de que tal manifestación rompa en su totalidad las consecuencias diversas que el vínculo jurídico laboral venía ocasionando.
- 3.- Existencia o no de una justa causa de rompimiento.

XII. NATURALEZA JURIDICA

Sabiendo ya que el despido se aplica, en la doctrina laboral, para designar una de las causas de extinción del contrato de trabajo surgida de la decisión unilateral del empresario que priva al trabajador de su empleo; y conociendo igualmente que los contratos se estipulan para ser cumplidos por ambos contratantes; consideramos, pues, extraño a toda técnica contractual el otorgar a las partes la facultad de terminar unilateralmente el contrato pactado. Para corroborar esto, nos dirigimos a lo establecido en el artículo 1107 del Código Civil vigente; según el cual la validez y el cumplimiento de los contratos, no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes. (26)

A pesar de esto, en la propia contratación civil, hay contratos exceptuados de éste principio general, el mandato por ejemplo.

Y en lo que al contrato de trabajo se refiere, éste contiene una condición que se encuentra implícita en el acuerdo de voluntad, la cual según Cabanellas es que:

"en tanto subsista la fuente de
trabajo y el trabajador preste

(26) Código Civil de la República de Panamá, anotado y concordado por Jorge Fábrega y Cecilio Castellero; Editora Jurídica Panameña, Panamá 1973.

servicios requeridos por el empresario, el vínculo se mantendrá, sin fijación de otro término que el surgido de la modificación de esas dos circunstancias expresadas". (27)

Es decir, que puede establecerse como principio que cuando exista un contrato por tiempo indeterminado cualquiera de las partes es libre para poner fin a la relación laboral; esto siempre y cuando no exista una norma legal que determine lo contrario.

Igualmente cabe la posibilidad de que en virtud de la naturaleza misma de la relación creada entre las partes, en la contratación laboral, el trabajador puede despedirse voluntariamente o ser despedido unilateralmente por motivo del incumplimiento de alguna de las obligaciones que la ley impone a ambos.

Nuestras leyes establecen las causas que taxativamente pueden determinar justamente el despido del trabajador.

Con esto aseveramos la existencia del derecho de rescindir el vínculo laboral en los contratos por tiempo indefinido y donde no haya la existencia de normas legales que determinen causas específicas cuya existencia es necesaria para ejercer dicho derecho.

(27) CABANELLAS, ob. cit. pág. 741

Igualmente afirmamos el derecho de ejercerlo, tanto en los contratos por tiempo indefinido como en contratos a término fijo, siempre y cuando se ajusten a lo dispuesto en la ley que se encarga de señalar las causas justas en las cuales se debe fundar el empleador al rescindir el vínculo. Así como también señala las causas que obligan al trabajador a tomar dicha resolución por hechos imputables al empleado, es decir, el llamado despido indirecto.

Cuando es el empleador quien ejerce su derecho para disolver el nexo contractual, si no existe causa justificada, esta decisión arbitraria es impugnada por la ley y como consecuencia tendrá la obligación de reparar los daños causados: ya sea indemnizando al trabajador o reintegrándolo a su puesto; según lo establecido en nuestra ley en el artículo 211, numeral 5º, del Código de Trabajo vigente. (28)

Cuando existe justa causa para despedir al trabajador el empresario está facultado para el ejercicio idemne de su derecho disolutivo; y es aquí, considera Cabanellas, haciendo un análisis jurídico estricto que,

"el contrato de trabajo está sometido a la condición resolutoria tácita, sin retroactividad al invalidarlo". (29)

(28) Código de Trabajo de Panamá, Panamá 1972

(29) CABANELLAS, ob. cit., pág. 742.

Considera Cabanellas, pues, la justa causa como el acontecimiento futuro e incierto cuya realización se subordina la extinción o resolución de los efectos de un negocio jurídico, en este caso, el contrato de trabajo.

Agrega Cabanellas que cuando el despido es indirecto se advierte la misma situación, pues el trabajador en realidad no revela su decisión unilateral sino el hecho imputable al empresario; que vendría a constituir en este caso la condición resolutoria; hecho este que lo obliga, por ser imposible mantener el vínculo, a realizar dicha ruptura, el cual se concreta a informar al empleador que por hecho injustificado de éste, y a él imputable, el contrato de trabajo ha quedado roto con el despido por iniciativa del trabajador. (30)

Por lo anteriormente expuesto, podemos aseverar que en lo que a la naturaleza jurídica del despido se refiere, nos guiamos por dos pautas diferentes:

1.- El derecho del despido nace en virtud del mismo contrato de trabajo y ambas partes son libres para poner fin a la relación laboral.

Luis Shirley ubica este derecho dentro de los llama-

(30) Ver CABANELLAS, ob. cit., pág. 743

dos "derechos potestativos, formadores o de configuración, el cual es ejercido por su titular, mediante un acto jurídico de carácter cancelatorio". Para ampliar al respecto define Shirley derechos potestativos como:

"las facultades del sujeto que contienen algún poder susceptible de causar efectos jurídicos y que otorgan a su titular la posibilidad de provocar mediante la propia actividad y por declaración unilateral de voluntad, un efecto de derecho". (31)

2.- El derecho de despido nace en virtud de un acto unilateral por razón del incumplimiento de una de las partes. Para ello es necesario que se señalen táxativamente cuales son las justas causas; y así determinar por parte de quien es el incumplimiento; si del trabajador, cuando el empresario se funda en justa causa, o si es la parte empleadora la que incumple el contrato cuando la causa es injusta.

Es dentro de esta naturaleza jurídica del despido, cuando el acto unilateral del empleador se funda en justa causa, que Cabanellas aplica la teoría jurídica de la condición resolutoria tácita a la que, él considera, que se

(31) SHIRLEY, Luis, La Terminación del Contrato Individual de Trabajo. Trabajo de Graduación, Panamá, 1963-1964, pág. 226.

encuentra sometido el contrato de trabajo, tanto al ejercer este derecho de despido por parte del empresario, como cuando tiene lugar el despido indirecto, el cual considera también, sometido a dicha condición resolutoria, como ya vimos anteriormente.

IV. CARACTERES DEL DESPIDO Y DECLARACION DE ESTE:

Por lo estudiado hasta ahora, a nuestro parecer y guiándonos por los criterios de algunos tratadistas del Derecho Laboral, fijamos las características esenciales del despido de la siguiente manera:

1.- La existencia de un sujeto activo y un sujeto pasivo; el primero, el empresario, posee la facultad disolutiva; el segundo, el trabajador; quien finaliza, súbitamente y a voluntad del empresario, su actividad laboral.

2.- La decisión contemplada es unilateral y voluntaria, por cuanto emana de una sola de las partes. (32)

3.- Tiene carácter constitutivo de acto jurídico.
"Desde el momento en que se formula la manifestación unilateral se fija la fecha u oportunidad en que el nexo la-

(32) CARRO IGELMO, Alberto José, El Despido Justo, Editorial Bosch, Barcelona, 1957, pág. 36.

boral se disuelve". (33)

4.- La manifestación de voluntad debe ser clara e inequívoca. Fernández Gianotti, en ese sentido dice "Una simple amenaza no es el despido mismo". (34)

5.- Constituye un negocio jurídico unilateral recepticio. (35) Fernández Gianotti, dice, "la teoría objetiva de la recepción es la que mejor responde a los fines de la denuncia y ha sido aceptado por la doctrina". (36)

Se puede decir que el despido produce eficacia jurídica desde el momento en que la declaración de voluntad del empleador llega al conocimiento del trabajador; se perfecciona jurídicamente sin necesidad de la aceptación de éste.

Esta recepción se realiza entre presentes inmediatamente a su ejecución; cuando se trata de ausentes se requiere el transcurso de tiempo necesario lógicamente para que pueda llegar al conocimiento del empleador. (37)

En lo referente a la declaración de despido tenemos:

1.- La declaración de despido debe constar por es-

(33) CABANELLAS, ob. cit. pág. 742

(34) FERNANDEZ GIANOTTI, Concepto Jurídico del Despido, B. Aires, 1944, pág. 21, citado por CALDERA, ob. cit., pág. 347.

(35) Ver POZZO, Juan, ob. cit., pág. 453; CALDERA, Rafael, ob. cit. pág. 348.

(36) FERNANDEZ GIANNOTTI, ob. cit., pág. 24, cit. por CALDERA, ob. cit., pág. 348

(37) Ver SHIRLEY, Luis, ob. cit., pág. 227

crito. (38)

2.- Es capaz para declarar el despido toda persona natural, que de acuerdo con el Código de Trabajo pueda contratar. Nuestra legislación recoge la materia en el artículo 71 del Código de Trabajo y artículo 1114 del Código Civil. (39)

3.- Por su carácter unilateral, una vez manifestada la decisión inequívocamente y llegada al conocimiento de la otra parte, es decir, al momento de la recepción, el despido tiene carácter irrevocable. Aquí surge la eficacia jurídica del acto. (40)

Pero, no obstante la irrevocabilidad unilateral del despido, las partes pueden disponer de común acuerdo la continuación del contrato, anulando el efecto disolutivo de éste acto. Este consentimiento podrá realizarse incluso tácitamente. (41)

(38) Ver Código de Trabajo, artículo 210, numeral 6º.

(39) Ver Código de Trabajo y Código Civil.

(40) En este sentido, Shirley, Luis, ob. cit., pág. 230

(41) Al respecto. CALDERA, Rafael, ob. cit., pág. 348 y sigs. KASKEL WALTER y DERSCH, Hermann, ob. cit., pág. 350, Cabanellas, Guillermo, ob. cit. pág.