

V. ANTECEDENTES HISTORICOS:

Haciendo una recopilación de los datos recogidos por algunos tratadistas, en lo que se refiere a la historia de los antecedentes del despido; expondremos una breve reseña de los antecedentes considerados más relevantes:

Tenemos que Rupretch nos cita como uno de los más antiguos, lo establecido en el fuero de Soria, en España, en el año 1135, que estipulaba que "tanto el patrono como el mancebo o la manceba que rompían su compromiso antes de tiempo, debían abonar una indemnización al igual que en los casos de pastores y vaquerizos". (42)

Por su parte, cita Cabanellas, el fuero viejo de Castilla disponía, del mancebo contratado por tiempo cierto que: "si el señor le echase de casa sin culpa de él, otro si le debe pechar -pagar- la soldada doblada" (Libro IV, Título III, Ley 5a.). Y el Fuero Real, citado por el mismo autor, preceptuaba, "si algún hombre cogiese -contratase- a otro a soldada, a plazo, y le echara de su casa antes del plazo sin su culpa, déle toda su soldada del año; y si el mancebo dejara al señor antes del plazo sin su culpa, pierda la soldada, y péchele otro tanto" (Libro IV, título IV,

(42) RUPRETCH, ob. cit. pág. 348

Ley 7a.) (43)

"Posteriormente, continúa Cabanellas, el Código de Comercio de 1829 establecía diversas causas de despido así como instituía el preaviso". Por otro lado, en Francia, apunta Vicent, en los siglos XVII y XIX la disolución del contrato se podía hacer en forma abusiva y arbitraria y es a mediados del Siglo XIX que la Jurisprudencia establece que si la disolución se produce por un hecho del patrono que cause un daño al trabajador, aquél está obligado al pago de una indemnización. Posteriormente se concede el pago de una suma de dinero siempre que el despido no se hubiese basado en justa causa. (44)

Rupretch, por su parte, nos informa que el 27 de diciembre de 1890 se dicta la primera ley en el mundo para la protección del trabajador en caso de despido. Dicha ley establecía en su artículo 1º:

"El Contrato de arrendamiento de servicios de duración indefinida puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes. Sin embar-

(43) CABANELLAS, ob. cit. pág. 700.

(44) VICENT, Jean, La Dissolution Du Contrat de Travail, Paris, 1935, págs. 362 y sigs., citado por RUPRETCH, ob. cit., pág. 346.

go la terminación del contrato por voluntad de uno de los contratantes puede dar lugar a daños y perjuicios". (45)

Como vemos esta ley consagra la teoría del abuso del derecho; es decir que si al terminar una parte el contrato lo hace abusando del derecho y en perjuicio de la otra parte, es responsable de los daños y perjuicios.

En cuanto a Alemania, nos remitiremos a Mario De la Cueva, quien señala que en dicho país después de la primera guerra mundial, productora de grandes crisis económicas las cuales dejaron como saldo un ejército de desocupados, y además la Constitución de Weimar al crear "El Seguro Contra la Desocupación" hicieron surgir el problema de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos logrando algunos progresos pero sin alcanzar una solución total. Así tenemos que cuando los empresarios separaban a los trabajadores podían éstos reclamar contra el despedido y si la sentencia declaraba que no había causa justificada, se ordenaba a los empresarios reponer a los obreros en sus empleos, pero no podían eludir el cumplimiento de la sentencia, pagando, como compensación, indemnización.

(46)

(45) RUPRECH, ob. cit., pág. 349

(46) DE LA CUEVA, Mario, ob. cit., pág. 796

Nos agrega De la Cueva, que la segunda guerra mundial trajo al mundo la idea de la seguridad social. El seguro contra la desocupación es parte esencial de ella, y es así que en esta vía se anuncia una solución para el futuro: la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

Así tenemos, que muchas legislaciones del presente, se esforzaron por lograr la estabilidad del trabajador en sus empleos y establecen que si no existe una justa causa para despedir a un trabajador que tenga un tiempo determinado de trabajar en la empresa, tiempo éste que determina cada legislación a su criterio, dicho el trabajador, no podrá ser despedido.

En nuestro país la primera ley que hace alusión a éste tema es el Código Civil de 1917 que en su artículo 1338 dispone que el contrato a término fijo no puede darse por terminado sin justa causa y el artículo 1336 de la misma exerta legal señala una pequeña indemnización a base de quince días de salario, para el caso del doméstico despedido sin esa causa. (47)

Por su parte el Código de Comercio del mismo año en su artículo 632 contenía las causas de despido y de separa-

(47) RICORD, Humberto, Reseña sobre la Historia del Derecho del Trabajo en Panamá, México, D.F. 1953, pág. 31

ción, identificada por nosotros como despido indirecto. Señalaba como causas de despido: incapacidad en el servicio, fraude o abuso de confianza y negociación sin permiso. En el caso de separación o de despido indirecto señalaba como causas: falta de pago puntual del salario, incumplimiento de cualquiera de las estipulaciones del contrato y malos tratamientos. (48)

Igualmente el Código de Minas del mismo año, en los artículos 127, 128 y 129, establece disposiciones sobre causas de despido y de terminación del contrato. (49)

Posteriormente la Ley 23 de 1930 contiene medidas de protección de la maternidad de las empleadas en industrias, comercio u oficinas públicas garantizándoles permanencia en el trabajo. (50)

El Código de Trabajo de 1947, establece en su artículo 75 ordinal 11, que el contrato de trabajo por tiempo indefinido puede terminar sin justa causa; a su letra dice:

"El contrato de trabajo también termina por el preaviso que una de las partes dé a la otra; en los casos en que se trate de

(48) RICORD, Humberto, ob. cit., pág. 32

(49) Idem

(50) RICORD, Humberto, ob. cit. pág. 34

contratos por tiempo indefinido". (51)

El artículo 71 señala que también termina el contrato de trabajo por el preaviso que el patrono dé al trabajador, durante la suspensión del contrato de trabajo fundado en causa justificada; y el artículo 81 señala cuales son dichas causas.

VI. CLASES DE DESPIDOS:

Los autores han realizado, según sus diversos criterios, una serie variada de clasificaciones del despido.

Nosotros después de un estudio detallado, decidimos inclinarnos por la clasificación siguiente:

A. POR LA EXISTENCIA O NO DE UNA JUSTA CAUSA:
DESPIDO JUSTO, DESPIDO INJUSTO:

Tiene esta clasificación un gran interés, ya que según sea el despido de una u otra clase, serán distintas las consecuencias que tiene para el empresario el sistema protector establecido en la ley.

a) Despido Justo: Declaración de voluntad del empleador motivada por una determinada conducta del trabajador la cual se encuentra taxativamente señalada en la ley como

(51) Código de Trabajo, Panamá, 1947.

causa de disolución del vínculo laboral y en la cual se basa el empresario.

b) Despido Injusto: Es por el contrario una declaración de voluntad del empleador para poner fin al vínculo laboral, sin motivo alguno, arbitrariamente; y sin culpa alguna del trabajador. (52)

B. POR EL NUMERO DE PERSONAS QUE AFECTA:

a) Despido Individual y b) Despido Colectivo: Según que afecte a uno o varios trabajadores o que, por el contrario, sean la totalidad de los existentes al servicio de la empresa, o una categoría profesional de la misma. (53)

C. POR EL REGIMEN JURIDICO APLICABLE:

a) Despido de régimen jurídico común: Es el despido en general aplicable a todos los trabajadores según las disposiciones consagradas en el Código de Trabajo.

b) Despido de régimen jurídico especial: Es el despido aplicable en especial a ciertos trabajadores en vir-

(52) Ver SHIRLEY, Luis, ob. cit. pág. 232

(53) En este sentido, SHIRLEY, Luis, ob. cit. pág. 232
HERMAINS MARQUEZ, Miguel, Tratado Elemental de D. del Trabajo. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1964, pág. 266

tud de ciertas condiciones personales o de trabajo. Nuestro Código de Trabajo distingue los siguientes Regimenes jurídicos especiales: El despido de las mujeres en estado de gravidez; el despido de los trabajadores que no han adquirido aún la estabilidad; el despido de los trabajadores domésticos; el despido de los dirigentes sindicales; miembros de sindicato en formación; y candidatos a puestos de elección en las juntas directivas sindicales. (54)

VII. EL DESPIDO EN LA LEY

En la ley de trabajo vigente (Decreto de Gabinete Nº 252 del 30 de diciembre de 1971) "el despido fundado en causa justificada" aparece como una de las razones en virtud de las cuales el contrato de trabajo termina; en el precepto inmediatamente siguiente, artículo 211, se establece que "el empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido sin que medie alguna causa justificada"; en este artículo se entiende tácitamente que el despido es un acto unilateral del empleador; e inmediatamente el artículo 213 nos señala taxativamente las causas justificadas que facultan al empleador para dar por terminada la relación laboral.

(54) Ver, SHIRLEY, Luis, ob. cit. págs. 233 y 234.

Guiándonos por estos preceptos legales el despido vendría a ser la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario tomada sobre el presupuesto de un acto previo de incumplimiento contractual del trabajador, o sea, de la obligación esencial del trabajador de prestar el servicio para el que fue contratado; o de los deberes naturales o accesorios, lealtad y subordinación entre otros, que el Código de Trabajo impone al trabajador. (55)

(55) Código de Trabajo de Panamá, Arts. 211, 212, 213, Panamá, 1972.

1. *Elaboración de un plan de trabajo*
2. *Elaboración de un presupuesto*
3. *Elaboración de un cronograma*
4. *Elaboración de un informe de avance*
5. *Elaboración de un informe final*

CAPITULO SEGUNDO

CAPITULO SEGUNDO

DESPIDO JUSTO Y DESPIDO INJUSTO

En principio todas las legislaciones titulan el derecho de las partes de poner fin al contrato de trabajo de duración indeterminada por voluntad unilateral de cualquiera de ellas, claro que siempre sujeto a limitaciones para impedir las consecuencias que una ruptura repentina le pudiese ocasionar al trabajador sobre todo en su seguridad económica; o cuando en caso de ser dicha ruptura por voluntad del trabajador afectásen al patrono en el normal desarrollo de sus actividades; estas limitaciones los constituyen el preaviso y la indemnización por antigüedad. Lo que se busca con esto es proteger a la parte cuya voluntad no se ha tomado en cuenta y quien resulta perjudicado. Y así tenemos, que cuando la decisión es por voluntad unilateral del patrono y sin que el trabajador haya dado motivo para ello; estamos frente a la figura del despido injusto.

Sin embargo, hay casos en los cuales la relación contractual es alterada por una causa grave imputable a una de las partes; la cual justifica la rescisión del contrato sin derecho a preaviso ni a indemnización para dicha parte y esto ocurre así porque el derecho laboral no puede

titular los intereses de sujetos cuya conducta altera el desarrollo normal de una relación de trabajo.

Cuando tiene lugar esta justa causa hay una autorización legal para disolver el vínculo contractual, el cual cuando es por voluntad del patrono basándose en un hecho imputable al trabajador, da ocasión al llamado despido justificado.

Ya sabemos pues, que la disolución del contrato de trabajo por decisión unilateral del patrono puede producirse con causa, esto es, de los que la ley establece en beneficio de una de las partes (el patrono en este caso) cuando la otra (el trabajador) ha cometido hechos que le son imputables y que hacen imposible la prosecución del vínculo contractual, y también sin justa causa cuando la disolución del contrato se origina exclusivamente en la voluntad de la parte (el patrono) sin que exista hecho alguno imputable a la otra que justifique la rescisión del vínculo laboral.

Cabe señalar la distinción que la doctrina alemana hace del despido justo e injusto; llamándolos despido extraordinario y despido ordinario, respectivamente. (56)

(56) Dr. HUEK, Alfred y H.C. MIPPERDEY, Compendio de Derecho del Trabajo, Editorial Revista de D. Privado, Madrid, 1963, pág. 184.

I. DESPIDO JUSTO:

La circunstancia de la existencia de una justa causa como base para dar por terminada la relación contractual es común a todas las legislaciones, inclusive a las que consagran el principio de estabilidad de los trabajadores; principio éste que contribuye a recalcar el significado de las justas causas de despido, ya que, en los regímenes estables el despido justo es la principal causa eficaz para disolver el vínculo.

Esto ocurre, según Pozzo, porque:

"es imposible concebir que pueda proseguir una relación de trabajo, ni aún a título provisorio, cuando existe entre empleado y empleador una incompatibilidad tal que significa la ruptura de la confianza". (57)

Según el artículo 2119 del Código Civil Italiano, citado por Cabanellas, el hecho es de "tal gravedad que no consiente la continuación, aún provisional, de la relación". (58)

Es decir, pues, que aún en los sistemas que se basan en el principio de la estabilidad, cuando existe una justa

(57) POZZO, ob. cit., pág. 530

(58) CABANELLAS, ob. cit., pág. 745 y sigs.

causa para tal efecto, el trabajador podrá ser despedido.

Así tenemos que en nuestro derecho positivo, se ha consagrado el principio de estabilidad en el artículo 211 el cual señala que "el empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sino que medie alguna causa justificada prevista por la ley y según las formalidades de ésta".

Significa lo anterior que por voluntad unilateral del empleador se dará fin al vínculo contractual siempre y cuando el despido se base en causa justificada.

Guiándonos por lo establecido en nuestro Código podemos agregar que no siempre el despido justificado obedece a causas imputables al trabajador como lo establece la doctrina sino que algunas legislaciones señalan como causas justificadas otros hechos no imputables ni al trabajador ni al patrono como lo son por ejemplo: fuerza mayor y causas económicas. (59)

A. CONCEPTO:

Por lo anteriormente expuesto podemos definir el despido justo como la declaración unilateral del empleador

(59) Ver artículo 213 del Código de Trabajo.

de poner fin a la relación laboral basándose en una causa que justifique la decisión adoptada, ya sea una determinada conducta del trabajador u otra causa, a la cual la ley le atribuye eficacia para disolver dicha relación.

En principio en la doctrina la base en la que se apoya el patrono es una determinada conducta del trabajador a la que la ley considera como causal de terminación. Y así tenemos que Carro Igelmo considera el despido justo como:

"el acto mediante el cual el empresario procede a la ruptura del contrato laboral a consecuencia de determinada acción u omisión realizada por el trabajador a la que la ley le atribuye tal sanción". (60)

Igualmente Luis Shirley, lo define como,

"la declaración de voluntad unilateral del empleador, provocada por una determinada conducta del empleado, a la cual la ley o el convenio colectivo atribuye eficacia disolutiva del vínculo".
(61)

Por su parte Cabanellas al hacer una apreciación doctrinal del despido justo, se limita solamente a las causas justificadas del despido por hechos imputables al trabajador. (62)

(60) CARRO, ob. cit. pág. 41

(61) SHIRLEY, Luis, ob. cit., pág. 285.

(62) CABANELLAS, ob. cit., pág. 747.

Con esto podemos establecer que el despido justo responde fundamentalmente a hechos imputables al trabajador pero no necesariamente pues en la ley se invocan otras causas no imputables al trabajador, como lo señalamos anteriormente.

Es decir, pues, que no siempre que se da el despido justo la causa depende exclusivamente de la voluntad del trabajador.

En conclusión, el concepto de despido justo, abarca dos ideas fundamentales:

1. La decisión unilateral del empleador.
2. Fundada en justa causa, a la cual la ley le atribuye eficacia para disolver el vínculo.

B. NOCION DE JUSTA CAUSA:

La existencia de una justa causa es la que califica de justo el despido de un trabajador, esto nos conduce a realizar un breve exámen de qué es lo que se entiende por justa causa de despido.

Para Cabanellas, en una noción técnica de amplitud, por justa causa "se comprende todo motivo suficiente, moral y legítimo para obrar". (63)

(63) CABANELLAS, ob. cit., pág. 745

La doctrina alemana elabora la noción de justa causa y para ellos el concepto básico reside en "el motivo importante" o "justo motivo". Dicho motivo es el que justifica la disolución del contrato y su existencia, hace imposible el desarrollo normal de la relación.

Cabanellas considera que no se debe dar el mismo significado al "justo motivo" simplemente y a los términos de "motivo legítimo" y "motivo imputable" pues el patrono puede tener justa causa para despedir al trabajador sin que necesariamente sea por hechos imputables a él; por ejemplo una fuerza mayor cuya causa no sea imputable a éste, y puede además el motivo ser legítimo (como por ejemplo) causas económicas y no existir falta grave. (64)

Nuestro interés es determinar como se configuran este "justo motivo" o "justa causa" que en nuestra definición genérica equivale a todo hecho, en principio imputable al trabajador o de la naturaleza que establezca la ley, cuyas consecuencias son de tal gravedad que hacen imposible el mantenimiento del vínculo contractual y que faculten al empleador a poner término a dicha relación.

(64) CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo, Vol III, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1964, pág. 307

Siguiendo a Krotoschin tenemos que:

"el justo motivo depende de que se ponderen adecuadamente los intereses legítimos de ambas partes y debe hacer imposible o sumamente difícil el normal desenvolvimiento del contrato para lo futuro debe tratarse de un hecho que exceda de lo que la otra parte está obligada a tolerar, de manera que no puede esperarse de ella que continúe la relación". (65)

Tenemos, pues, que la noción de justa causa encierra la existencia de un hecho o motivo justo, cuya existencia da origen a la disolución legal del vínculo contractual. Este hecho, podemos agregar, para la mayoría de los tratadistas, lo limitan doctrinalmente a un hecho imputable al trabajador; y en sentido más amplio, apegándonos a ciertas legislaciones positivas, entre ellas la nuestra, este hecho no necesariamente debe ser imputable al trabajador, pues también se puede dar el caso, como ya hemos dicho con anterioridad, que este justo motivo lo constituye un hecho no imputable al trabajador.

(65) KROTOSCHIN, ob. cit. págs. 543 y sigs.

C. CRITERIOS LEGALES PARA ESTABLECER LA JUSTA CAUSA

Consideramos importante señalar que ésta noción de justa causa varía constantemente en relación con el tiempo y con el espacio; para establecer como se configura esta noción es necesario recurrir a los diversos criterios seguidos para su fijación legal en los diversos ordenamientos.

Tenemos así que para Barassi son cuatro los sistemas que pueden formularse en torno a la justa causa de despido:

a) El que admite como justa causa para la disolución inmediata del contrato de trabajo todo hecho que legitime la desaparición de la confianza; Cabanellas considerainadmisibile este criterio por impreciso.

b) Cuando la justa causa sería toda circunstancia que llevará a suponer la intención de uno de los contrayentes de no continuar la relación laboral; tampoco la admite Cabanellas por valorar un elemento subjetivo.

c) Aquel para el cual la justa causa de despido sería todo acontecimiento tan grave o imputable a una de las partes, que no permitiera la continuación de la relación ni siquiera en forma provisional. (Tal es el sistema seguido por el Código Civil Italiano).

d) Aquel otro que estima toda falta de diligencia, en el concepto del buen padre de familia, y que corresponde al desempeño cabal de sus funciones por un buen trabajador. "Fórmula también considerada vaga e imprecisa" dice Cabanellas. (66)

Pozzo, por su parte, nos cita tres criterios o sistemas legales para la determinación de la justa causa y que según parece, son las que mayor acogida tienen:

1) Sistema de la enumeración taxativa: De acuerdo con este sistema la ley o el convenio colectivo establece una larga y pródiga enumeración de las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato. (67)

En ejemplos a este sistema podemos mencionar la legislación española que en su artículo 77 de la Ley Española de contrato de trabajo señala taxativamente las causas justas de despido.

Igualmente nuestro propio país se inclina por éste sistema de la enumeración taxativa y el artículo 213, del Código de Trabajo, se encarga de señalar dichas causas.

(66) BARASSI, citado por CABANELLAS, Compendio, pág. 743.

(67) Ver POZZO, ob. cit., pág. 531; KROTOSCHIN, ob. cit. pág. 543; SHIRLEY, ob. cit. pág. 289.

2) Sistema de la noción genérica: En este sistema se fija solo una norma de carácter general que debe ser interpretada por el juez, como ocurre en la legislación italiana al señalar en su artículo 2119 del Código Civil Italiano que admite el despido inmediato cuando "se verifique una causa que no consienta la prosecución de la relación". Significa, pués, que es al juez a quien le corresponde determinar la justificación de la causa en cada caso particular. (68)

La doctrina alemana propugnó por el establecimiento de este sistema, y así tenemos que Krotoschin considera que el juzgador debe tener una idea clara del concepto general del justo motivo pues "las normas que especifican el justo motivo pueden ser, y son útiles, para guiar al interprete en casos de duda, pero solo hasta cierto punto, ya que v. gr. hechos como "inasistencias prolongadas", "desobediencia grave", "daños intencionados o culpables", "insubordinación o mala conducta", "incapacidad para desempeñar la función", etc.; son susceptibles de ser apreciados de diferente modo en distintos casos; pudiendo configurar justo motivo en uno y no en otro". (69)

(68) Ver POZZO, ob. cit., pág. 531; RUPRECHT, ob. cit. pág. 408; SHIRLEY ob. cit. pág. 291.

(69) KROTOSCHIN, Ernesto, ob. cit., pág. 543 y sigs.

Por su parte, la legislación mexicana, en su Ley Federal del Trabajo, cita en sus artículos 121 y 126 las causas que justifican la rescisión del contrato de trabajo, es decir, se guía por el sistema de la numeración taxativa; y después proclama con amplitud que lo es también toda falta del trabajador tan grave como las expresadas; es decir que también adopta el sistema de la noción genérica. (70)

3) Sistema de la enumeración ejemplar: Según este sistema no es necesario una enumeración taxativa de las causas de despido. Basta citar una norma general que limita en forma expresa las justas causas de despido, o bien, dicho de otra forma, se enumeran una serie de hechos que se consideran justas causas. Los hechos señalados como justos motivos no son exclusivamente los únicos que causarán el despido, significa que este sistema abre campo para que cualquier hecho grave, dé ocasión al despido justo. (71)

Este sistema es adoptado en parte por el sistema legal argentino: "cuya doctrina se divide entre aquellos que consideran taxativa la enumeración de causas establecidas en la ley y que el juzgador no puede admitir otras, ni si-

(70) Ver CABANELLAS, Compendio... pág. 746

(71) Ver POZZO, ob. cit. pág. 532; SHIRLEY, ob. cit. pág. 290.

quiera juzgando por analogía, y el sector que estima que es simplemente enunciativa la enumeración de las causas "(sistema de la enumeración ejemplar); "y que cabe aceptar motivos análogos o semejantes a los que figuran en la ley". (72)

D. INDICACION DE LA CAUSA DE DESPIDO:

Una condición esencial para que tenga lugar el despido justo consiste en la indicación exacta por parte del patrono, de la causa que motiva la disolución inmediata del contrato laboral. Está, pues, el patrono obligado a invocar la causa justa que lo motiva a prescindir de los servicios de determinado trabajador.

Cuando el hecho que justifica el despido es imputable a una falta cometida por el trabajador se dice que obedece a causas de orden disciplinario y el despido es considerado entonces, como la máxima sanción disciplinaria de que está facultado el empleador para dar por terminada la relación laboral. En cuanto a las faltas, que hicimos mención, la doctrina considera que éstas faltas que puede cometer el trabajador son de diversa índole y

(72) Ver CABANELLAS, Compendio, pág. 746.

que entre más grave es la falta más se puede invocar como causal de despido, siempre y cuando reúnan las características de las señaladas taxativamente en la ley como causal de despido. Señala igualmente la doctrina que las faltas pueden ser esporádicas o crónicas y calificadas desde graves a levísimas. En estos casos, también le corresponde a la ley identificarlas según su criterio como causa justa de despido o no darles la categoría de tal. Con lo anteriormente expuesto queremos señalar que con el sistema de la numeración taxativa de las causas justas de despido en la ley, resulta un tanto inútil el establecimiento de una gradación de las faltas pues la ley, en general, trata de valorar una falta como grave o no y determinar por sí misma, si a su criterio constituye justa causa de despido.

Por otro lado, creemos conveniente recordar que las justas causas de despido no siempre están imputables al trabajador pues se dan casos, incluso en nuestra legislación, de causas no imputables al trabajador que constituyen justa causal de disolución del vínculo laboral.

La exigencia de la invocación de la justa causa de despido se justifica, pues, de otra manera, no cabría el despido justo, sino que será un despido injusto, el cual

en nuestro Derecho Positivo no es aceptado si el trabajador está protegido por el regimen de estabilidad que consagra nuestra legislación; situación ésta que estudiaremos más adelante. En caso de ser un trabajador que no ha alcanzado la estabilidad y el patrono lo despide sin invocar justa causa de despido, este será considerado como despido injusto y el trabajador tendrá derecho a una cierta indemnización, situación ésta que también estudiaremos más adelante. Al respecto, Krotoschin dice: "si el patrono no desea invocar el justo motivo, tendrá que contentarse con un despido injustificado". (73)

E. CLASIFICACION DE LAS JUSTAS CAUSAS DE DESPIDO:

En este acápite nos dedicaremos a estudiar las causas justas de despido que nuestro Código de Trabajo señala taxativamente y las cuales facultan al empleador para dar por terminada la relación laboral.

Para su mejor estudio, las clasificaremos en la misma forma que es formulada por el Código, en el artículo 213: Son causas justificadas que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo:

(73) KROTOSCHIN, ob. cit., pág. 535