

Como vemos esta causal trata de una forma especial de inasistencia ya que el trabajador no puede concurrir a sus tareas en virtud de encontrarse detenido.

En este ordinal se regulan dos casos: 1) cuando el trabajador se encuentre detenido en virtud de una sentencia ejecutoriada que le impone una pena de prisión o reclusión constituye causa de despido inmediatamente; 2) El caso que trate de arresto o prisión preventiva, ésta ha de notificarse de acuerdo al ordinal 2º del artículo 199; (dentro de los 10 días siguientes, a partir de la fecha en que comenzó la prisión o el arresto), fijar el plazo de un año a partir de la fecha de detención y sólo después de transcurrir éste podrá el empleador dar por terminada la relación laboral. Es decir, que para que la prisión preventiva constituya causal de despido se necesita que haya transcurrido un año durante el cual el contrato se encontraba suspendido en virtud del hecho de la prisión preventiva. Primero se da la suspensión; después la misma causa constituye justo despido transcurrido el término de tiempo requerido por la ley.

3) "El reconocimiento al trabajador por el sistema de previsión de la pensión de jubilación, o invalidez permanente o definitiva, previa comprobación de que per-

cibirá la pensión respectiva durante el mes siguiente".

Este ordinal es sumamente claro. Al reconocerle al trabajador su pensión por motivo de jubilación o invalidez permanente significa que se termina su vida laboral y el empleador no está obligado a mantenerlo en el empleo pues el trabajador entra con justo motivo a gozar su jubilación o a recibir el subsidio que por invalidez permanente se le ha concedido. Pero, es necesario, según el ordinal que se compruebe previamente que la pensión aludida la recibirá al mes siguiente.

4) "La incapacidad mental o física del trabajador que haga imposible la prestación del servicio, debidamente comprobada".

Para Pozzo:

"El término incapacidad involucra todo aquello que se revela en una falta de aptitudes, de modo que cabe dentro del concepto, la incomprensión de las tareas, las faltas de atención repetidas o de adaptación a las exigencias de trabajo". (91)

Pozzo nos hace referencias a la incapacidad en general, pero nuestros legisladores se refieren a la incapacidad mental o física del trabajador, la cual deberá ser

(91) Pozzo, ob. cit. pág. 572

permanente, para que haga imposible la prestación del ser vicio y constituya causa de despido.

Como vemos, se le quiere dar mayor amplitud al término de incapacidad; pues debe ser mental o física; significa con esto que la incapacidad requerida puede ser cualquier tipo de incapacidad.

Para Rupretch, la incapacidad de carácter físico, es aquella que constituye "una inhabilidad, imposibilidad o dificultad material de efectuar la tarea encomendada" y la de carácter mental "se refiere a la dificultad de comprender y entender las tareas que se realizan".

Según lo señalado por este ordinal, es necesario que esta incapacidad sea debidamente comprobada. Nosotros, entendemos que esta incapacidad es la llamada incapacidad sobrevenida; incapacidad ésta que en muchas legislaciones no es considerada como justa causa de despido; en nuestra legislación como vemos, es considerada como tal, pero no imputable al trabajador.

5) "La expiración del plazo de seis meses, a partir de la fecha de suspensión del contrato motivada por enfermedad o accidente no profesional del trabajador".

Esta causal de despido está sumamente clara; es necesario que la enfermedad o accidente no profesional del

trabajador haya constituido con anterioridad causa de sus pensión del contrato y que luego expirado el plazo de seis meses continúe dicha enfermedad o accidente; se tomará como justa causa de disolución del vínculo laboral.

6) "La incapacidad del empleador cuando conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato".

Como vemos para que sea justa causa de despido se necesita que dicha incapacidad del empleador conlleve como consecuencia ineludible la terminación del contrato; se re quiere pues, que dicho empleador incapacitado no puede ser sustituido por otro; o que el contrato fuera establecido ad personam del empleador. Es imposible, pues, que se continúe normalmente la relación laboral.

7) "La fuerza mayor o caso fortuito que conlleve como consecuencia necesaria, inmediata y directa la paralización definitiva de las actividades del empleador".

Benítez De Lugo considera la fuerza mayor como "todo acontecimiento cognoscible imprevisible, que no deriva de la actividad, sino que viene de fuerza y cuyo defecto daño se no podría evitarse por las medidas de precaución que ra cionalmente eran de esperar". (92)

(92) BENÍTEZ DE LUGO y LUM, Reymundo, Extinción del Contrato de Trabajo, pág. 44, citado por RUPRESTON, ob. cit. pág. 460.

Nuestro Código de Trabajo, artículo 7º, señala "Para todos los efectos laborales se entiende por fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir".

Esta causal, como vemos, no es imputable a ninguna de las partes.

3) Causas económicas:

1) "El concurso o la quiebra del empleador"

Para algunos teóricos la quiebra del empleador no constituye necesariamente justa causa de despido.

Otros si la consideramos justa causa de despido, De Litala por ejemplo. (93)

Nuestros legisladores la consideran justa causa de despido, pero a pesar de esto se establece que el empleador queda obligado a pagar la indemnización por despido injusto; así lo estipulan en el artículo 225 del Código de Trabajo; último párrafo, que a la letra dice:

"La indemnización contemplada en este artículo se fijará también cuando la terminación de la relación de trabajo fuese por cualquiera de las causas enumeradas en el acápite C, del artículo 213". (94)

(93) Citado por Rupretch, ob. cit. pág. 477
(94) Código de Trabajo, artículo 225

Planiol y Ripert, consideran que "no es asimilable (la quiebra) a un caso de fuerza mayor; si tiene como consecuencia el cierre del establecimiento, los contratos con el personal quedan rescindidos, pero no por efecto de la fuerza mayor y la indemnización debe ser pagada a los empleados como en el caso de cese voluntario de la empresa. En efecto, si la cesación en esas circunstancias no es voluntaria, ella es al menos una consecuencia de actos del patrono y no será justo, que la soportaran los empleados". (95)

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

El caso presentado en este ordinal viene a ser el de la llamada crisis laboral o económica.

Cuando tiene lugar esta crisis en la empresa, manifestada en la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación o el agotamiento de la materia prima objeto de la actividad extractiva; para que surja la causal de despi-

(95) PLANIOL y RIPERT, citados por DE FERRARI, Francisco, Derecho de Trabajo, tomo II, edit. Depalme, Buenos Aires, 1939, pág. 521.

do es necesario que, en virtud de la crisis se produzca la clausura de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos. Estos hechos traen como consecuencia la terminación definitiva de la relación laboral y el derecho del trabajador a recibir su indemnización.

3) "La supresión definitiva de las labores inherentes al contrato del trabajador o la disminución comprobada de las actividades del empleador, debidas a crisis económicas graves, incosteabilidad parcial de las operaciones por razón de disminución de la producción, o por innovaciones en los procedimientos y equipo de fabricación, o revocación o caducidad de una concesión administrativa u otra causa análoga debidamente comprobada".

En este ordinal también se da otro caso de crisis económica que constituye causal de despido.

El empleador podrá dar por terminada la relación laboral en virtud de estos hechos de tipo económico los cuales no pueden ser superados por ningún acto que persiga tal fin.

El párrafo que sigue al mismo ordinal 3º dice: "En estos casos de despido por causas económicas, se aplican las siguientes reglas: a) Se empezará por los trabaja-

dones de menos antigüedad dentro de las categorías respectivas. b) Una vez aplicada la regla anterior, se preferirá, para determinar la permanencia en el empleo, a los trabajadores panameños respecto a quienes no lo sean, a los sindicalizados respecto a quienes no lo están y a los más eficientes respecto a los menos eficientes. c) Las mujeres en estado de gravidez, aún si no estuvieran amparadas preferentemente en las reglas anteriores, se despedirán en último lugar, si fuere absolutamente necesario y previo cumplimiento de las formalidades legales. d) En igualdad de circunstancias, luego de aplicadas las reglas anteriores, los trabajadores amparados por el fuero sindical tendrán preferencia sobre los demás para su permanencia en el empleo".

Es decir, pues, que se establece una serie de reglas con el fin de fijar los grados en que se debe realizar el despido. Se nota, con esto, el deseo de protección que pretenden seguir los legisladores con respecto a las condiciones personales de los trabajadores.

F. LIMITACIONES AL DERECHO DE DESPIDO:

Creemos conveniente dejar señalado que existen una serie de limitaciones que el regimen jurídico laboral fija

al derecho del despido, atendiendo a ciertas circunstancias o condiciones personales de determinado trabajador. Estos casos los analiza la doctrina y son regulados por el Código de Trabajo como una medida de protección de naturaleza o carácter excepcional.

Inmediatamente haremos referencia a cada uno de ellos:

1) Fuero Sindical: Existe un principio común a todas las legislaciones, en virtud del cual todo individuo que forme parte de las organizaciones sindicales, ya sea organizadores de sindicatos en formación o miembros de la Junta Directiva del sindicato, no podrá ser despedido o se le impone al patrono ciertas reglas o requisitos para el despido de dichos empleados.

Este principio legal de la inamovilidad de los funcionarios sindicales constituye lo que se conoce en la doctrina como Fuero sindical y tiene como objeto defender en libertad de sindicalización, o sea, "evitar que la voluntad patronal pueda hacer negativo el derecho a la sindicalización, burlando la realización de los derechos que nacen a favor de la clase obrera por razón de la lucha social". (96)

(96) SHIRLEY, ob. cit. pág. 342.

Y esto es así porque el patrono siempre procurará deshacerse del personal que actúe más activamente en la lucha sindical, principalmente en los regímenes que se fundan sobre las actividades dirigidas por los grupos o asociaciones profesionales como medio de defensa de los derechos de la clase trabajadora; y es, pues, en virtud de este fuero sindical que se pretende proteger a estos trabajadores contra la actitud agresiva y arbitraria de los empleadores.

Cabanellas, asevera lo anterior cuando nos dice: "algunas legislaciones, con el objeto de defender la libertad de sindicalización, prohíben expresamente el despido de aquellos trabajadores que ocupan cargos directivos en las organizaciones gremiales, o aumentan la indemnización en el caso de despidos de éstos. Pues generalmente los patronos procuran defenderse del personal que actúa más decisivamente en la esfera sindical; propósito que tiene por objetivo debilitar las posibilidades de los sindicatos y frustrar su acción en pro de la clase trabajadora". (97)

Nuestra nueva legislación laboral garantiza dicho

(97) CABANELLAS, Compendio... pág. 774.

principio del fuero sindical, al establecer en el artículo 381:

"Gozan de fuero sindical:

- 1) Los miembros de los sindicatos en formación
- 2) Los miembros de las directivas de los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores.
- 3) Los suplentes de los directivos, aún cuando no actúen.
- 4) Los representantes sindicales".

Posteriormente en el artículo 383, limita el derecho al despido por parte del patrono, a aquellos miembros que gozan del fuero sindical, de la siguiente manera:

"El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización de los tribunales de trabajo, fundado en una justa causa prevista en la ley. El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo constituye violación de fuero sindical".

2) Fuero de maternidad: En un principio el trabajo de la mujer se reducía a las labores del hogar, pero con el correr de los siglos, o por razones tanto de carácter económico como por el adelanto técnico que dio lugar a las grandes industrias con sus fábricas que hicieron nece-

sario más brazos de trabajo; o en épocas de guerra que el hombre tuvo que dirigirse al frente de batalla y la mujer a las fábricas; fueron entre otros, los motivos que obligaron a la mujer a trabajar fuera del ámbito doméstico.

Frente a éste hecho surge la necesidad de la intervención de la ley para regular, por su condición especial, el trabajo de las mujeres. Aparece, así, entre otras cosas, la protección legal de la maternidad.

A este respecto nos dice Caldera "La protección de la maternidad es uno de los aspectos principales de la protección de la mujer trabajadora derivados de la naturaleza femenina. La mujer, ante todo, es madre. Es su función suprema. Casi todas las normas que se destinan a la regulación del trabajo femenino constituyen, en forma directa o indirecta, una protección a la función materna que la mujer está llamada a cumplir" (98)

Es en función de este interés de la ley de proteger la maternidad que surge el principio del fuero de maternidad; el cual consiste en no despedir a las trabajadoras embarazadas por motivo del embarazo, o alegando como causa éste.

(98) CALDERA, ob. cit., pág. 568.

Y es en virtud de este principio que muchas legislaciones prohíben el despido de las trabajadoras durante ciertos períodos, antes o después del parto; y algunos mas evolucionados, aún, no lo permiten desde el momento en que la mujer queda embarazada.

Caldera, igualmente, señala que "no solamente durante los descansos de maternidad, sino desde el comienzo de la gravidez, o al menos desde la declaración de ésta protegen a la trabajadora contra el riesgo del despido, riesgo extremadamente elevado y cuya realización haría vanas todas las medidas de protección previstas para el período ulterior de la gravidez" (99)

En cuanto a éste tema Pozzo opina que "el estado de gravidez no constituye justa causa para rescindir el contrato de trabajo y son nulos los reglamentos que restringen a la mujer estos". (100)

Es decir, pues, que las legislaciones se encargan de proteger el despido de la mujer embarazada alegando como causa del despido el embarazo de ésta y solo cuando exista causa justificada la mujer podrá ser despedida. Al respecto Pozzo opina: "Esas leyes, se ocupan de definir

(99) CALDERA, ob. cit., pág. 575

(100) POZZO, ob. cit., pág. 234

con precisión las causas legítimas, que pueden en estos casos autorizar el despido". (101)

Nuestra legislación laboral se dirige a este tema del trabajo en el artículo 105 al señalar "La protección de la trabajadora es un deber del estado".

Y el artículo 106 en su primer párrafo: "La mujer que se encuentra en estado de gravidez solo podrá ser despedida de su empleo por causa justificada y previa autorización judicial".

II. DESPIDO INJUSTO:

Como señalamos, el despido injusto es aquel que se da por el simple ejercicio del poder empresarial sin ningún motivo justificativo especial.

Este despido es considerado como un despido arbitrario puesto que no se funda en fallas de la persona o de la conducta del trabajador, ni en exigencias perentorias de la empresa.

En un principio la generalidad de las legislaciones aceptaban este tipo de despido, era entendido como un ejercicio del poder empresarial sin ninguna clase de lími-

(101) POZZO, ob. cit., pág. 234.

tes.

Así nos dice Manuel Alonso García, que dicho despido era establecido "sin límites causales, de modo que pudiera ser despedido el trabajador en cualquier momento y sin alegación de causa alguna; sin límites formales, de manera que el despido pudiera realizarse sin necesidad de someterse a reglas o normas formales determinadas y sin límites en los efectos o consecuencias, de suerte que la resolución no arrastrase consigo la obligación empresarial, de indemnizar daños y perjuicios". (102)

Significa con ésto, que el obrero, estaba sometido a la voluntad caprichosa del empleador quien, amparado por la ley, podría rescindir el vínculo laboral sin limitación alguna, y en perjuicio del trabajador.

Es cierto que en muchas legislaciones no había limitaciones para la terminación del vínculo laboral por la voluntad unilateral del patrono pero en otras, como la nuestra exigía un preaviso al trabajador, por parte del patrono; pero no por eso, dejaba de ser injusto el despido.

(102) GARCÍA, Manuel Alonso, Curso de Derecho del Trabajo, Ediciones Ariel, Tercera edición, Barcelona, 1971, pág. 583.

Durante años, la lucha entre este tipo de despido ha sido una de las principales inquietudes de los movimientos obrero sindicales, y para tal efecto su objetivo principal consistió en el establecimiento del régimen de estabilidad que los protege contra el despido injusto

Es, gracias a éste empeño de la clase trabajadora, y al deseo de los gobernantes de proteger al trabajador contra este tipo de abuso empresarial, que muchas legislaciones, entre ellas la nuestra, implantaron el regimen de estabilidad obrera para así proteger al trabajador contra todo tipo de despido injustificado.

A) ADMISIBILIDAD E INADMISIBILIDAD DE ESTE TIPO DE DESPIDO:

Sabemos, pues, que gracias al regimen de estabilidad el despido injusto es inadmisibile para aquellos trabajadores que se encuentren amparados por dicho regimen, que, en general, según nuestra legislación para dicho efecto se necesita que la relación de trabajo sea por tiempo indefinido y que el trabajador haya prestado más de dos años de servicio en una misma empresa o con un mismo empleador. Mas adelante, en nuestro presente trabajo dedicaremos un capítulo al estudio de este importante

principio jurídico. Continuando con lo anteriormente expuesto, tenemos que el artículo 211 de nuestro Código de Trabajo, ya estudiado previamente cuando hicimos referencia al despido justo, constituye nuestra base para establecer la inadmisibilidad del despido injusto garantizado por la ley; este artículo considera que: "El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie alguna causa justificada prevista por ley y según las formalidades de ésta".

A diferencia de nuestra legislación anterior, el Código de 1947, que admitía el despido injusto al establecer en el artículo 75 lo siguiente: "El contrato de trabajo también termina por el preaviso que una de las partes de a la otra, en el caso que se trate de contratos celebrados por tiempo indefinido". Cabe, pues, como vemos el despido injusto, con la única limitación, como ya dijimos, del derecho al preaviso.

En cambio, con la nueva legislación, el trabajador amparado por el régimen de estabilidad no podrá ser despedido sin justa causa. Se observa, claramente, como determina la ley, la inadmisibilidad del despido injusto.

Pero, admitiendo lo anterior, es lógico que exista

admisibilidad del despido injusto cuando el trabajador no está amparado por el regimen de estabilidad.

Y en atención a ésto, el artículo 212 nos señala algunos casos especiales que según la ley es admitido el despido injusto; este artículo nos dice: "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 servicio fuere inferior a 5 años.

2) Trabajadores eventuales, ocasionales o substitutos.

3) Trabajadores que tuvieran menos de dos años de servicios contínuos.

4) Trabajadores domésticos.

5) Trabajadores en naves dedicadas al servicio internacional.

6) Los aprendices.

Significa, con lo expuesto anteriormente, que en principio la ley no admite el despido injusto para aquellos trabajadores protegidos por el régimen de estabilidad, esto da lugar, lógicamente a la admisibilidad del despido in-

justo para aquellos trabajadores no protegidos por éste régimen; ya sea porque tengan menos de dos años de servicio o porque se encuentren comprendidos dentro de los casos señalados por el artículo 212.

B) Protección contra el despido injusto: Suele ocurrir, que a pesar de que la ley niega la admisibilidad del despido injusto, en el primer supuesto señalado anteriormente, este despido injustificado tiene lugar arbitrariamente. En tales casos, la ley establece una especie de protección contra dicho despido injusto.

Así tenemos que el artículo 218 establece "En los contratos de trabajo por tiempo indefinido, el trabajador a quien se le comunique el despido podrá solicitar a los tribunales de trabajo, a su elección, que se le reintegre en el cargo que desempeñaba, o que se le pague la indemnización prevista en el artículo 225.

Si en el proceso correspondiente el empleador no prueba la causa justificada de despido o la resolución previa que le autoriza, la sentencia reconocerá el derecho solicitado por el trabajador, además del pago de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta la del cumplimiento de la orden de reintegro, o hasta la ejecutoria de la sentencia correspondiente cuando se hubiere ordena-

do el pago de la indemnización por despido injustificado".

Como vemos, hay una protección suficiente para el trabajador en caso de ser despedido injustamente, ya que se le exige al patrono, al probarse el despido injustificado, que reintegre al trabajador a su puesto o se le pague la indemnización establecida por la ley según el caso. Por otro lado el artículo 220 señala: "Ordenado el reintegro, el trabajador despedido injustificadamente debe ser reincorporado a su trabajo inmediatamente, o dentro del segundo día hábil siguiente a la ejecutoria de la resolución respectiva, en las mismas condiciones existentes antes del despido.

En caso de renuencia del empleador, el juez de oficio, o a petición de parte, decretará un apremio corporal, como culpable de desacato al tribunal".

En este artículo vemos la amplitud de la protección al trabajador contra el despido injusto, para obligar al patrono al reintegro en un plazo estipulado y en iguales condiciones de trabajo que tenía antes del despido. Va más allá todavía al establecer que, en caso de renuencia del empleador a reintegrar al obrero, será acusado de desacato al tribunal e incluso será detenido.

Igualmente la ley establece también protección contra el despido injusto en los casos en que, legalmente, este es admitido. Así tenemos que el último párrafo del artículo 212 dice: "En estos casos, el empleador deberá notificar el despido injustificado a los trabajadores con treinta días de anticipación y pagarles la indemnización prevista en el artículo 225. El plazo del preaviso comenzará a contarse a partir del periodo de pago siguiente de la notificación de despido".

En estos casos, a pesar de admitirse el despido injusto, por su propia naturaleza se exige una protección necesaria para el trabajador, la cual la constituyen el preaviso y la indemnización.

Al respecto, nos dice el mencionado artículo 218 en su último párrafo: "Este artículo se aplicara tanto a los trabajadores amparados por el régimen de estabilidad como a los exceptuados del mismo en el artículo 212".

Por último queremos señalar solamente el artículo 221 que se refiere a la acción por despido injusto a que tiene derecho el trabajador. Este artículo a la letra dice: "El derecho del trabajador de reclamar por razón del despido injustificado prescribe en el término de tres me-

ses, contados desde la fecha de la separación. Este plazo rige para reclamar el reintegro o la indemnización por despido injustificado y demás prestaciones derivadas de la terminación de la relación de trabajo prescribe al año, contados a partir de la fecha de separación. "

A nuestro parecer este artículo constituye una especie de limitación a la protección contra el despido injustificado, pues se le permite al trabajador hacer su reclamo solo en un plazo limitado de tres meses, dentro de éste plazo tendrá derecho a las protecciones ya mencionadas, pasado este plazo pierde dicho derecho.

CAPITULO TERCERO

CAPITULO TERCERO

ABANDONO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA (DESPIDO INDIRECTO)

Ya hemos visto que el empleador tiene la facultad de dar término al contrato mediante un acto de voluntad unilateral, la cual al ser ejercida da lugar al despido justo o injusto según sea el caso y de la forma que ya hemos estudiado.

Nuestro objetivo en el presente capítulo es estudiar esta misma facultad o derecho de dar término al contrato por medio de un acto unilateral, pero no en poder del empleador sino en poder del trabajador, facultad que utiliza en razón de hechos imputables al empleador.

Y es que, si el derecho permite al empleador poner fin a la relación contractual por hechos imputables al empleado y sin imposición de obligaciones para con él; también debe permitir al trabajador poner fin al vínculo laboral cuando actitudes o hechos imputables al empleador no le permiten continuar el desarrollo normal de la relación laboral.

En este sentido dice Pozzo:

"No es justo que el empleado que se encuentra en trance de renunciar por actos imputables al empleador, pierda los derechos