

potestad conferida al empresario para modificar, por si, la forma, modo o lugar de las prestaciones en interés de la producción". (117)

Es necesario que la modificación ocasione al trabajador un perjuicio, de otra forma, no tendrá facultad para dar por terminada la relación laboral.

Surge la necesidad, pues, de la existencia del "jus variandi" para permitirle al empleador la facultad de modificar aquellas condiciones de trabajo que estime convenientes para el normal desenvolvimiento de la empresa pero viendo siempre el interés del trabajador, es decir, evitar ocasionarle un perjuicio.

Cuando esta modificación, causa perjuicio al trabajador, revela claramente el deseo del empleador de deshacerse de aquel; cuando esto ocurre, al trabajador se le concede la facultad de abandonar su trabajo con causa justificada; es decir, ejercer su derecho al despido indirecto.

Es por esta razón, que el ordinal 3º del artículo 223, constituye para nuestra legislación una justa causa de abandono de trabajo, ya que representa el caso más típico

---

(117) CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II; Buenos Aires, Ediciones "El Grafico", 1949, pag. 658.

de despido indirecto.

La ley al enunciar esta causal, no señala a cuáles casos correspondería las llamadas alteraciones contractuales.

Según, nuestra investigación, la mayoría de los tratadistas se inclinaron en señalar los siguientes casos como los más comunes dentro de las alteraciones contractuales.

1) Cambio de tareas. Entre empleador y trabajador se realiza un contrato por medio del cual el trabajador se obliga a realizar un trabajo determinado. En virtud de este principio el empleador no debe exigir trabajo distinto al contratado; claro que esta prohibición no debe entenderse en forma absoluta, ya que "se ha establecido que el cambio de funciones no se estime como causa de retiro sino cuando perjudique al trabajador; y que no hay despido indirecto cuando el cambio se deba a impericia del trabajador en sus labores anteriores o cuando se funde en razones justas, como la transformación técnica de la empresa". (118)

Es decir, que para que el cambio de tareas consti-

---

(118) CALDERA, ob. cit., pág. 372.

tuya una alteración contractual que represente una causa de despido indirecto es necesario que este cambio perjudique, de alguna forma, al trabajador. Como dice Rupretch "lo que no puede hacerse es injuriar al trabajador con un cambio de tareas o de trabajo que lo afecten en su dignidad o sus intereses". (119)

Cabanellas en este sentido expresa que "constituyen injuria, que justifica la situación de despido en que se coloca el trabajador, las alteraciones capaces de provocar un daño, ya sea moral, económico o físico, cuando el cambio de tareas va en detrimento de la salud del trabajador o cuando dicho cambio significa un agravio moral para éste. Si dada la índole del nuevo trabajo, por razones circunstanciales, resulta inadecuado el cambio, se justifica que el trabajador se considere en situación de despido, como también cuando el traslado represente una rebaja en la remuneración, por la injuria que causa a los intereses de éste" y además agrega que "Si el cambio de tareas significa modificación substancial del contrato de trabajo, el trabajador no está obligado a consentir el mismo, y puede darse por despedido; sobre todo si el empresario no justifica que el cambio responde a las necesidades del giro de

---

(119) RUPRETCH, ob. cit. pág. 386

la empresa, ni que se apoya en razones técnicas. Sucede cuando el trabajador se ve obligado a desempeñar trabajos ajenos a la especialidad o una tarea que nunca había efectuado y que desconoce".

Con lo anteriormente expuesto podemos concluir diciendo que todo cambio de tareas que perjudique al trabajador da derecho a darse por despedido y a ejercer la facultad que le da el Código de Trabajo, en el art. 223, numeral 3º, como justa causa de abandono de trabajo la alteración unilateral por parte del empleador de las condiciones de trabajo.

2) Traslado del trabajador: Una de las circunstancias principales que mueven al trabajador a ocupar determinado empleo lo constituye la ubicación del lugar en don de ha de realizar las labores. Ya que principalmente, por razones económicas o personales, si el lugar está bas tante lejos del sitio donde vive le va a ser difícil cumplir con lo pactado. Por tal razón el trabajador al momento de confirmar el contrato de trabajo tomará muy en cuenta el lugar a donde debe ir a realizar sus labores.

Por esta razón ésta es una de las condiciones de trabajo que no pueden ser alteradas arbitrariamente por voluntad del empleador.

Krotoschin en este sentido expresa:

"el lugar donde el trabajo debe ser prestado depende principalmente del carácter de ese mismo contrato; sobre todo depende de él si el trabajo debe ser prestado en un establecimiento determinado (fábrica, oficina, etc.) o ha de realizarse en distintos lugares". (120)

Es decir, que, por regla general el trabajador no debe ser trasladado de uno a otro empleo, ni de un lugar a otro, para la realización de sus labores.

Pero ocurre que por justas necesidades de la empresa, el trabajador podrá ser trasladado de un punto a otro.

Rupretch, a este respecto nos dice: "Consideramos que el principio del traslado del trabajador, salvo que haya cláusula expresa en el contrato, está siempre permitido al patrono, cuando reales y justas necesidades de la empresa así lo requieran; pero -salvo convención expresa que autorice el traslado- solo puede efectuarse cuando no perjudique ni moral ni económicamente al trabajador de un modo manifiesto. Si los perjuicios causados por el traslado son compensados por la empresa, el trabajador no puede

---

(120) KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Ediciones de Palma, Segunda Edición, Buenos Aires, 1968; pag. 325.

negarse al cambio". (121)

Cabanellas, por su parte, señala que "el trabajador puede considerarse en situación de despido, cuando se dispone su traslado de una ciudad a otra; cuando este traslado es a una localidad distante" Igualmente agrega que "no constituye alteración arbitraria del contrato, el traslado del trabajador a una localidad cercana, si ha sido impuesto por la naturaleza de las tareas y no se ocasiona perjuicio". (122)

Coincide en él Krotoschin al expresar: "el empleador, a menos que se haya convenido otra cosa, tendrá derecho a cambiar el destino del trabajador, haciéndole trabajar en una sucursal distinta a aquella por la cual ha sido originariamente contratado, siempre que el cambio no perjudique al trabajador de modo desproporcionado". (123)

De igual manera se identifica Pozzo, cuando dice: "El empleador puede trasladar a sus empleados dentro de la misma localidad, con tal que ese cambio no origine perjuicios a los intereses de aquellos". (124)

Por su parte Caldera considera que el traslado del

- 
- (121) RUPRECH, ob. cit., pág. 388  
(122) CABANELLAS, Compendio... pág. 786  
(123) KROTOSCHIN, Instituciones... pág. 325.  
(124) POZZO, ob. cit. pág. 610.

trabajador no se limita al traslado del lugar, sino incluye también traslado a un puesto inferior y señala que en este último caso habrá lugar al despido indirecto si el trabajador no acepta el cambio". (125)

Significa con lo anteriormente expuesto que todo traslado de un trabajador, ya sea en cuanto al lugar del trabajo o en cuanto a la jerarquía de éste, que lo perjudique en alguna forma; es considerado por la doctrina como modificaciones arbitrarias por parte del empleador a las condiciones de trabajo y podrá en virtud de esto el obrero alegar justa causa de abandono; pues esta causal constituirá despido indirecto.

3) Cambio de horario: Se dice que no hay modificaciones al horario si se impone al trabajador que esté prestando los servicios, de acuerdo con la jornada laboral fijada legalmente o guiándose por los turnos laborales establecidos. Cabanellas considera que hay cambio de horario cuando "es substancial en orden al vínculo que une a las partes; como cuando un trabajador presta sus servicios en horario diurno y se le pasa al nocturno. (126)

Consideramos que este caso es similar al anterior. El empleador, salvo que haya pacto expreso en contrario,

---

(125) CALDERA, ob. cit. pág. 375.

(126) CABANELLAS, Compendio... pág. 785.

podrá alterar el horario de acuerdo a las reales necesidades de la empresa; siempre y cuando no cause perjuicio al trabajador.

Es decir, identificandonos con Pozzo, que "El empleador puede, en principio, disponer cambios en el horario de su personal, siempre que no viole las disposiciones legales expresas sobre la materia o no altere un horario que debe ser considerado como una de las condiciones fundamentales del contrato de trabajo, perjudicando con dicha medida los intereses del empleador". (127)

Con esto significa que las modificaciones en el horario deben regirse en base al interés del trabajador. Algunos alegan que un caso concreto en el cual un cambio de horario va en contra del interés del trabajador será cuando el obrero esté desempeñando dos trabajos diferentes con sus respectivos horarios; y el cambio de horario de una empresa puede perjudicarlo en la prestación laboral que realiza en la otra empresa. En realidad este argumento no es muy válido pues el empleador puede argumentar que el trabajador no rinde lo suficiente en su trabajo por estar realizando otro. Por tal razón consideramos que esto podría valer para casos especiales.

(127) POZZO, ob. cit. pág. 605

Caldera considera que "Lo deseable es que el cambio de horario se haga por un entendimiento bilateral en el cual se obtenga la libre adhesión de los trabajadores al nuevo horario". (128)

Nuestra legislación moderna se apega a este criterio y así tenemos que en el Cap. IV que trata sobre el Reglamento Interno de Trabajo, en su Art. 184 señala: "Cuando el empleador pretende obtener del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social la modificación del Reglamento Interno de Trabajo, será indispensable poner la solicitud respectiva en conocimiento del Sindicato o grupo de trabajadores. Sin embargo, tratándose de la modificación de las normas a las cuales se refieren los ordinales 1º, 2º, 3º, 5º y 7º del artículo 185 será requisito necesario el previo consentimiento del sindicato de trabajadores respectivo y en su defecto, el de los trabajadores de la empresa".

Guiándonos por esto tenemos que el ordinal 1º del artículo 185 se refiere a "Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada".

Significa pues, con lo expuesto que el cambio de horarios de los trabajadores, en nuestra legislación no se

---

(128) CALDERA, ob. cit., pág. 376

podrá realizar arbitrariamente por voluntad del empleador sino es consultado previamente por los trabajadores.

4) Rebaja de salarios: La rebaja del salario impuesta arbitrariamente por voluntad del empleador es causa suficiente para que el trabajador se ubique en situación de despido.

Por rebaja de salario se entiende "toda disminución directa o indirecta de la retribución; pero no debe confundirse con situaciones similares, como si se cambiara la forma de la retribución que, aún ocasionando una rebaja se esté en realidad en presencia de otra alteración de las condiciones del contrato". (129)

Cabanellas, por su parte, considera que "La rebaja de los salarios puede producirse: a) En salarios fijos o estables, en cuyo caso la rebaja no consentida pone al trabajador en situación de despido indirecto. b) Sobre remuneración consistente en comisiones". (130)

Rupprecht por su parte agrega que "Producida la rebaja del salario el trabajador afectado debe solicitar la vuelta a la retribución normal y, caso de no conseguirlo, puede optar por el procedimiento legal, con el fin de ob-

(129) RUPPRECHT, ob. cit., pág. 390  
(130) CABANELLAS, ob. cit., pág. 787

tener que se califique dicha rebaja y se establezca el verdadero salario, continuando en el trabajo, o darse por despedido, por injuria a sus intereses". (131)

Significa lo anteriormente expuesto, que por ser el salario exacto una de las condiciones de trabajo que se imponen como necesarias en toda contratación laboral, la rebaja de éste, a lo estipulado en el contrato, constituye una modificación arbitraria del empleador de las condiciones contractuales, y por consiguiente el trabajador tiene derecho a exigir la retribución normal y de ser negada constituye, esta modificación de la condición de trabajo, una causal justa para que el trabajador rescinda de la relación laboral, por despido indirecto.

---

(131) RUPRECH, ob. cit. pág. 390

## CAPITULO CUARTO

## CAPITULO CUARTO

### ESTABILIDAD DE EMPLEO

Consideramos importante hacer un estudio de la estabilidad de empleo en nuestro presente trabajo porque esta constituye el medio de defensa más poderoso con que cuenta el trabajador en su lucha contra el despido injusto.

Y es que en virtud del principio de la estabilidad en el empleo que en toda relación individual de trabajo solo puede ser despedido el trabajador por razón de una justa causa que se fuere imputable y la cual se encuentra taxativamente señalada en la ley.

Por constituir el trabajo el medio primordial que le permite al trabajador satisfacer sus necesidades y las de su familia, el despido arbitrario o injusto ha representado siempre para él un fenómeno no deseable y hasta temible y es por eso que durante años la estabilidad en el empleo ha sido uno de los anhelos y deseos más fervientes de la clase trabajadora.

Anteriormente, la mayoría de las legislaciones, entre ellas la nuestra, mantenían el derecho de despido en los contratos de duración indeterminada con ciertas limi-

taciones como lo era, generalmente, el pago de una simple indemnización, la cual no representaba una protección suficiente a los trabajadores e igualmente para el patrono no representaba sacrificio alguno.

Es decir, que el trabajador "carecía no ya de un escudo de defensa, sino de otro elemento semejante, que lo coloca en plano de verdadera igualdad y que le permitiera a su vez esgrimir un arma parecida que tuviera para aquel la misma fuerza que la amenaza de despido tiene para el trabajador; sobre todo en un momento de crisis de trabajo, de paro forzoso, de indecisión industrial, de desorientación económica porque atraviesan todos los países". (132)

Es, pues, en virtud de esta situación que surge el instituto de la estabilidad en el empleo consagrada como norma general que garantiza la permanencia en la empresa al trabajador, mientras éste no ejecute algún acto que se encuentre contemplado en la ley como justa causa de despido.

Significa con ésto, como dice Bogliano que "La estabilidad hace a la felicidad del trabajador garantizándole la seguridad de una percepción dineraria que habrá de re-

(132) PEREZ LOBO, R., El Juicio de Despido en los Jurados Mixtos, Madrid, 1932, págs. 13 y 14, citado por RU-PRECH, obra citada, pág. 341

resolver sus problemas inmediatos, personales y familiares, posibilitando su encumbramiento en la medida de su esfuerzo y condiciones asegurándole la culminación de su etapa laboral con un derecho al merecido descanso concretados en regimenes de previsión". (133)

Es decir, que en virtud de la estabilidad en el empleo, el despido, como manifestación unilateral de voluntad por parte del empleador de rescindir el contrato de trabajo, ha dejado de ser un derecho absoluto. Es necesario que dicha manifestación de voluntad, para que pueda producir la ruptura del vínculo jurídico, se encuentre basada en una causa justa admitida legalmente.

No significa con ésto que la estabilidad exista en sentido de que el trabajador está ligado, en virtud del contrato de trabajo, incluso contra su propia voluntad.

Al respecto Krotoschin nos dice: "No se admiten los contratos ad vitam y, por regla general, tampoco los contratos por los cuales el trabajador se obligara por un tiempo tan largo que su libertad personal quedaría seriamente afectada. El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador contra despidos arbitrarios". (134)

(133) BOGLIANO PALMIRO, La Estabilidad en el Contrato de Trabajo, Abeledo, Ferrot, Buenos Aires, 1957, pág.10

(134) KROTOSCHIN, Instituciones... pág. 533.

Por su parte, Rupretch, enfoca el principio de la estabilidad de la siguiente forma: "La continuidad en las tareas da lugar a la perduración en los mismos y ella es la base de diversas situaciones, según su mayor o menor prolongación. La mayor extensión existe cuando se da la estabilidad del empleado u obrero en su ocupación consistente en que el empresario no puede disolver el contrato sin justa causa. Es decir, se ha limitado su derecho y debe seguir con el trabajador hasta que éste se retire, fallezca o jubile, salvo que incurra en causa que autorice la disolución del contrato laboral. Por tanto la estabilidad es solo una permanencia mas energicamente garantizada, pues, por su intermedio el trabajador se encuentra solidamente incorporado a la empresa. Esta imposibilidad de disolver el contrato surge únicamente para el patrono; no sería admisible con respecto al trabajador pues implicaría colocarlo en una servidumbre perpetua. (135)

Significa lo anteriormente expuesto que la estabilidad constituye el atributo indispensable con que cuenta el trabajador para obtener una seguridad en el empleo.

(135) RUPRETCH, obra citada, págs. 238 y 239

Y así, por medio de ella se busca evitar los despidos arbitrarios a que tanto temen los trabajadores, basados en caprichos de la voluntad unilateral del empleador. Esta seguridad en el empleo que garantiza la estabilidad como dice Bogliano "condiciones de tranquilidad, del obrero que concurre, ejecuta y se retira del trabajo con la absoluta sensación de que su bienestar personal están a cubierto de todo riesgo o evento inmotivado de su patrono, siempre y cuando la corrección en el ejercicio de sus funciones, sea la resultante de una actividad permanente".

(136)

Es necesario la estabilidad en el empleo en sentido de que para la existencia autónoma del contrato laboral es indispensable que los servicios estén condicionados de firmeza para alcanzar una cierta continuidad en las relaciones; y esta firmeza de lo que constituye la estabilidad en el empleo que representa un patrimonio de valor cierto para el trabajador.

Tal vez por lo expuesto hasta ahora se este concibiendo la estabilidad como sinónimo de permanencia. Ocurre que como condición implícita en todo contrato de tra-

---

(136) BOGLIANO, ob. cit., pág. 7

bajo esta hecho que el mismo deberá mantenerse, mientras subsistan las causas que le dieron origen. La estabilidad viene a ser un elemento particular de dicha contratación y se deriva de ésta la permanencia en el empleo mientras las condiciones de la empresa subsistan o sea, mientras el trabajador se encuentre en condiciones de rendir su actividad y el empleador en condiciones o necesidad de utilizarla.

Cabanellas al respecto nos dice "La estabilidad en el empleo se confunde con la permanencia, por aquella, el trabajador incorporado a la empresa aparece como elemento necesario a ésta que tiene una especie de propiedad de su empleo, del cual solo podrá ser privado con causa justificada. Cuando el trabajador aparece unido a la empresa por una relación de carácter permanente, en forma continuada, la ruptura del contrato de trabajo no puede producirse salvo que medien causas graves o justificadas. La estabilidad en el empleo limita la autonomía del empresario para poder disolver el vínculo laboral y excluye la posibilidad de ser despedido el trabajador sin justa causa; la incorporación del trabajador a la empresa tiene carácter definitivo, salvo que exigencias técnicas o de otra naturaleza hagan necesario ponerle fin a la

relación laboral. De ahí que establecida la estabilidad en el empleo deba también fijarse cuales son sus consecuencias. Se asegura la permanencia del trabajador en la empresa". (137)

Es decir, pues que no debe confundirse estabilidad de empleo con permanencia; ya que la estabilidad constituye el principio fundamental por el cual el trabajador adquiere seguridad de permanencia en un empleo y solo podrá ser despedido por causa justificada. Significa que la permanencia es un estado que adquiere el trabajador en virtud del principio de estabilidad de empleo.

Finalmente para concluir aseveramos que, en un principio, como hemos visto dentro de los reglamentos legales para terminar toda relación laboral, bastaba la revocación unilateral derivada del carácter intuitu persona del contrato de trabajo.

Posteriormente se inició una restricción en interés social y así fue que surgieron legalmente las formas de aviso previo e indemnizaciones con el fin de estimular a las partes a estabilizar en lo que se podía la relación laboral.

Posteriormente en los últimos años ha venido fiján  
(137) CABANELLA, Guillermo, Contrato... págs. 148 y sigs.

dose un concepto de estabilidad cuyo criterio es otorgarle a la relación laboral un atributo de permanencia en beneficio del trabajador; de forma tal que todo despido que no se base en causa legal sea considerada no solamente excepcional sino también imposible. (138)

La estabilidad en el empleo crea, pues, una seguridad de trabajo y viene a ser por consecuencia, la razón de ser y el fundamento primordial de la vida económica de los trabajadores.

#### I. CONCEPTO DE ESTABILIDAD

Para establecer el concepto, que, a nuestro juicio se identifique mas con la idea del principio de la estabilidad, creemos necesario señalar algunas definiciones de diferentes juris laboratoristas.

Empezaremos con la definición de Mario Deveali:

"La estabilidad en sentido propio consiste en el derecho del empleado a conservar su puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilaciones y pensiones por vejez e incapacidad, hasta cuando adquiere el

---

(138) Véase al respecto CALDERA, ob. cit., págs. 416 y sigs.

derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante, antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas". (139)

El mismo Deveali analiza esta situación en los siguientes términos "Desde luego la estabilidad constituye una aspiración de amplios sectores de trabajadores que se proponen conseguir mediante ella, cierta seguridad en el empleo. Se trata de evitar los despidos arbitrarios intimados por mero capricho o por motivos extremadamente fútiles, que de un día a otro pueden hundir al trabajador y a su familia en la miseria y en la desesperación. La estabilidad importa, con la seguridad del trabajo, la del salario correspondiente, que es factor más importante para la tranquilidad del obrero y la de su familia".

Por su parte Bonhome la define como "un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del contrato de trabajo, siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando una causa prevista en la ley no determine la transformación de la garantía en beneficio". (140)

(139) DEVEALI, Mario, Lineamientos de Derecho del Trabajo, 3a. edición, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1956, pág. 200.

(140) *Ibid.*

Para Barasi la estabilidad se trata de una permanencia jurídica garantizada de manera que "la estabilidad implica el tratamiento jurídico especial que se da a quien se encuentra en determinadas condiciones, es decir, a quien reviste la calidad de permanente". (141)

Cabanellas para mayor claridad define la estabilidad como: "el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir". (142)

En realidad creemos conveniente, antes de proseguir con la definición de la estabilidad de empleo, hacer una pequeña aclaración doctrinal, la cual consiste en señalar que hay una especie de estabilidad conocida como estabilidad relativa o durabilidad, que constituye una mínima garantía para el trabajador pues en virtud de ella el trabajador despedido sin justa causa tiene derecho a una indemnización; a diferencia de la estabilidad absoluta a la cual estamos haciendo referencia, conocida como estabilidad de empleo, en la cual se consolida el nexo del trabajador con la empresa ya que sólo podrá ser despedido, en virtud

(141) BARASSI, Tratado de Derecho del Trabajo, B. Aires, 1959, pág. 228; citado por CABANELLAS, Compendio... pág. 703.

(142) CABANELLAS, Compendio..., pág. 703.

de éste principio de estabilidad, cuando concorra una justa causa de despido.

Posteriormente en el transcurso del presente capítulo realizaremos un análisis de estas dos clases de estabilidad.

Volviendo al concepto de estabilidad, luego de esta necesaria aclaración, tenemos que la mayoría de los autores citados se inclinan a considerar como principio fundamental de la estabilidad de empleo el hecho de que esta constituye una especial protección jurídica del Estado con el objeto de mantener el contrato de trabajo y así la conservación del puesto del trabajador dándole carácter de permanencia en el empleo y por ende seguridad económica, del cual no podrá ser despedido por el patrono sin la alegación de una justa causa.

Esto es en cuanto a los hechos en que coinciden los tratadistas, sin embargo ellos conllevan en sus definiciones personales unas pequeñas divergencias, y así tenemos que Bonhome en su definición asevera para la efectividad de la estabilidad, además de la necesidad de la existencia de la justa causa, el convertirse en una indemnización a favor del trabajador. Por su parte Deveali dice que no solamente se pondrá término al contrato de trabajo regido

por el principio de estabilidad cuando exista una justa causa, sino que también termina en el momento en que el trabajador logra la edad prevista para adquirir el derecho a la jubilación o pensión.

Y en cuanto a Barassi este asevera la existencia primero de una permanencia en el empleo la cual es posteriormente garantizada jurídicamente en virtud del principio de la estabilidad.

En conclusión y basándonos en todo lo expuesto anteriormente definiremos la estabilidad de empleo como el principio en virtud del cual el Estado le otorga a los trabajadores una permanencia jurídicamente protegida y garantizada en razón de la cual tendrán derecho a conservar su puesto por el tiempo deseado, incluso durante toda su vida laboral, y sólo podrá ser despedido por el empleador por razón de una justa causa establecida por la ley.

Y esto es así porque como dice Cabanellas: "La voluntad del trabajador lo pone a cubierto de compromisos vitalicios con la empresa. La reserva de la disolución contractual por causa justificada es la garantía patronal frente a un imperativo absoluto de mantenimiento del trabajador en sus funciones". Y además agrega: "La situa-

ción entre patronos y trabajadores es distinta en este problema. En el caso de que un trabajador, sin alegación de causa justificada, deje su empleo, no perjudica muy gravemente al patrono porque éste encuentra con facilidad, un reemplazante; en cambio el trabajador despedido, principalmente en épocas de crisis de trabajo, debe agotar sus ya escasas reservas económicas antes de lograr otro empleo para su actividad". (143)

## II. FUNDAMENTOS DE LA ESTABILIDAD:

En todo contrato de trabajo, por el carácter personal del vínculo, se necesita que tanto el empleador como el trabajador tengan el derecho a rescindir el contrato si alguna de las partes considera que es imposible o perjudicial proseguir la relación laboral. Es decir que, el vínculo laboral, se puede disolver en cualquier momento ya porque la parte que decide terminar se apoya en una justa causa, o en caso contrario, decida resarcir los perjuicios en forma de preaviso o indemnización, esto depende de el regimen jurídico bajo el cual se rija la celebración del contrato.

(143) CABANELLAS, Contrato... pág. 152, y sigs.