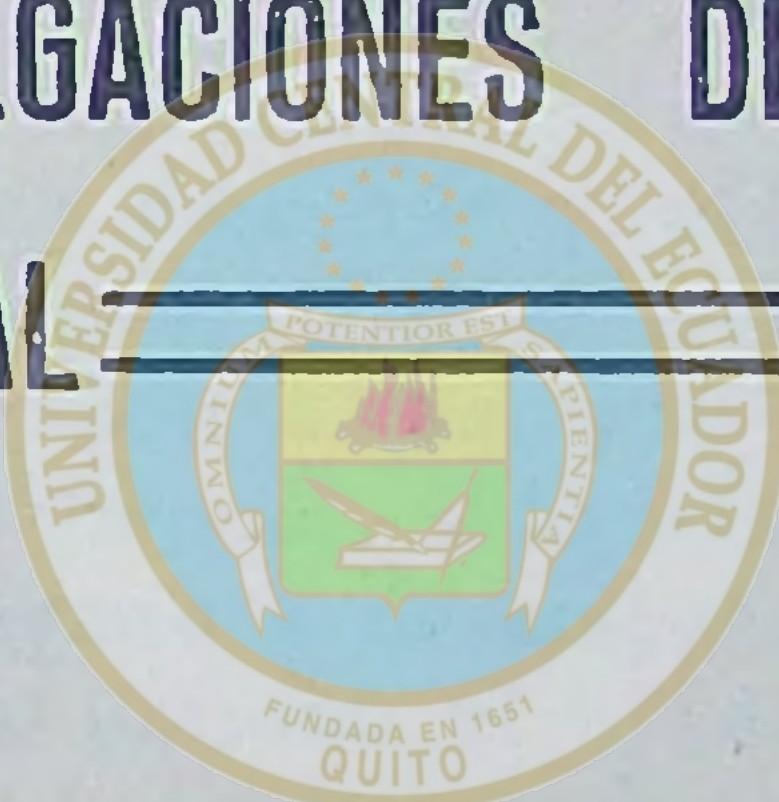


✕ Por el Dr. Héctor Cuenca \_\_\_\_\_

Ministro de Venezuela y Profesor del Curso  
Libre dictado en la Universidad de Quito\_\_\_\_\_

✕ **DIVULGACIONES DEL DERECHO  
SOCIAL** \_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_ **ÁREA HISTÓRICA** ( Conclusión )  
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL



## TEMA NOVENO

### SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Todo contrato significa derechos y obligaciones a cargo de cada una de las partes. Así el contrato de trabajo concede a las partes, que son el patrono y el trabajador, derechos, a la vez que les impone obligaciones. Por ejemplo el trabajador está obligado a desempeñar su ocupación entregando en beneficio del patrono el producto de su energía de trabajo; a su vez el patrono está obligado a pagar al trabajador el salario que le corresponde por el trabajo que desempeña.

Cuando alguna de las partes no cumple las obligaciones que el contrato le impone, tal contrato puede rescindirse o darse por terminado por la otra. La sanción de la falta es, o el cumplimiento de la cláusula penal, o una indemnización acordada al efecto, o la entrega obligatoria de la cosa. Estas sanciones corresponden a casos diferentes. La indemnización corresponde a la falta de cumplimiento en los contratos que establecen una *obligación de hacer*, como en el *contrato de trabajo*.

Cuando en un *contrato de trabajo* el trabajador, por ejemplo falta injustificadamente su obligación de desempeñar su trabajo, o el patrono falta del mismo modo a su obligación de permitir el trabajo de su empleado u obrero, la situación se resuelve por una indemnización que el culpable debe entregar a la otra parte. No es posible obligar al patrono a seguir dando trabajo a su trabajador ni al trabajador obligarle a que siga trabajando en la empresa donde no quiere trabajar, porque esto sería atentar contra la libertad



individual. Pero en cambio si es posible castigar al que injustificadamente ha querido faltar a sus obligaciones en el contrato de trabajo, y por esto la ley le impone como sanción el pago de una indemnización en beneficio de la otra parte, que es la parte perjudicada.

Pero hay casos en que alguna de las dos partes en el contrato de trabajo falta a sus respectivas obligaciones, sin la voluntad de cometer tal falta. Circunstancias ajenas a la voluntad del uno o del otro los hacen dejar de cumplir su respectiva obligación, y el contrato de trabajo que los unía queda sin efecto. En estos casos de *interrupción del contrato de trabajo* por causas justificadas, en las que ninguna de las dos partes es culpable, el dicho contrato de trabajo *no se termina, sino que solamente se interrumpe, se suspende*. Es decir el contrato no produce mientras tanto ningún efecto, pero subsiste en estado latente, para reanudarse en cuanto la causa desaparezca. Es necesario, pues, no confundir la *interrupción o suspensión del contrato* de trabajo con la *terminación o extinción del mismo*. En el primer caso el contrato existe, aunque en una forma latente para volverse otra vez vigente después. En el caso de terminación o extinción, el contrato de trabajo concluye absolutamente.

Varias son las causas o motivos justos que pueden determinar esa interrupción o suspensión del contrato de trabajo. Unas dependencias del patrono, como la falta de materias primas, las causas de fuerza mayor o caso fortuito no hagan desaparecer la empresa, sino sólo paralicen por algún tiempo sus actividades, etc. Estos casos de motivos del lado del patrono determinan el cese del trabajo de toda la empresa o de alguna sección de ella, dejando un número de trabajadores sin trabajo. Cuando se cesa colectivamente en el trabajo se crea lo que se llama un *conflicto colectivo en el trabajo*.

Pero otras veces, y éstas son las más frecuentes, la causa o motivo de suspensión del contrato de trabajo se origina del trabajador, y entonces se crea un *conflicto individual en el trabajo*. De estos vamos a ocuparnos especialmente. Tales causas son varias, como la *enfermedad, el servicio militar obligatorio, el arresto judicial o administrativo, la prisión preventiva, las vacaciones legales, la huelga, la fuerza mayor o caso fortuito en el trabajador*. La huelga,



a pesar de ser un motivo del lado de los trabajadores determina un *conflicto* colectivo y no un *conflicto* individual.

ENFERMEDAD.—La enfermedad es una causa involuntaria de no poder cumplir sus obligaciones de trabajo, el trabajador. No sería justo que sin tener el trabajador la culpa de faltar a su trabajo, se le castigare con la pérdida de su empleo. Pero tampoco sería justo que el patrono, quien tampoco es culpable de esa enfermedad de su trabajador, estuviera obligado a pagar exactamente el salario de su trabajador enfermo hasta que éste recobrara su salud. En estos casos la ley considera la situación desde ambos puntos de vista, llega a esta solución: El contrato de trabajo no se termina sino que se suspende en sus efectos, durante un tiempo determinado. El patrono está obligado a pagar al trabajador su salario durante un determinado tiempo de su enfermedad, y a pagarle una parte solamente de su salario durante una segunda época de su enfermedad. Si la enfermedad se prolongare por encima de un tiempo mayor del prescrito por la ley, el contrato entonces se concluye, y por lo tanto queda en libertad el patrono para ocupar definitivamente con un sustituto el puesto de su empleado enfermo. Estos períodos de tiempo no son iguales en todas las legislaciones; ni son tampoco iguales para todos los trabajadores. Las condiciones especiales de cada trabajador, como la clase de trabajo desempeñado, la antigüedad en la empresa, etc., modifican dichos períodos de tiempo.

Hay sin embargo un caso especial que es necesario tomar en cuenta, y es el caso que la enfermedad fuere determinada con ocasión del trabajo. Es el caso de la *enfermedad profesional* o del *accidente de trabajo*. En tales casos la responsabilidad económica de la enfermedad o accidente cae íntegra sobre el patrono y entonces éste debe a su trabajador una indemnización que en cada caso determina la autoridad judicial o la ley.

El descanso antes del parto y en el acto mismo del parto y su descanso consiguiente se sitúan también dentro de la causa general de enfermedad. Pero la ley trae disposiciones especiales para estos casos relacionados con el parto. Ya hemos dicho que en los países donde existen los seguros sociales, son las Cajas de Seguros las que afrontan los gastos especiales de enfermedad, etc., en dichos casos.



VACACIONES ANUALES.—La ley determina la obligación para los patronos de conceder a sus trabajadores un período de descanso todos los años. Estas vacaciones anuales cuya duración cambia de acuerdo con la condición del trabajador, según sea empleado u obrero, son siempre pagadas por adelantado. De modo que a pesar de faltar el trabajo que es lo que da lugar al pago del salario, la obligación de este pago subsiste siempre. Y es justo que durante este tiempo de cesación del trabajo por voluntad de la ley, y el trabajador no se pueda perjudicar perdiendo su puesto. Solamente la ley impone a este respecto de las vacaciones una sanción al trabajador que aproveche estos días de descanso para trabajar en otra empresa, y es la pérdida del salario correspondiente a esos días, en cuyo caso el primer patrono puede hacerse reintegrar de su trabajador la cantidad que le fue pagada por adelantado para el consiguiente disfrute de las vacaciones.

SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO.—En los países donde existe la obligación ciudadana de desempeñar el servicio militar durante el tiempo de ley, esta ausencia involuntaria del trabajo no constituye causal de *terminación* del contrato de trabajo, sino solo de *suspensión*. Este período de suspensión es generalmente, sin salario alguno. Se suspende, pues, el trabajo de una parte y el salario de la otra. Sin embargo hay alguno que otro país, como Italia, que prescribe el pago de tres meses de salario al trabajador en el momento de irse a filas.

En el mismo caso pueden situarse aquellos que desempeñan durante el tiempo de trabajo cargos concejiles, o sean cargos públicos obligatorios.

FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO.—Cuando sobreviene sobre el trabajador un caso de fuerza mayor o algún caso fortuito que le impidiere desempeñar su trabajo, el contrato de trabajo queda igualmente *suspendido* pero no *concluido*, por el tiempo que dure la causa de cesantía. Las legislaciones de los distintos países fijan en tales casos las obligaciones del patrono.

PRISIÓN PREVENTIVA.—Cuando el trabajador está imposibilitado de ir al trabajo porque recae sobre él grave sos-



pecha de delito y la autoridad competente lo ha sometido a prisión preventiva, hay seguridad de que él sea culpable del delito de que se le acusa. Entonces es necesario esperar que ocurra la sentencia en el juicio. Si ésta fuere absolutoria, hay la presunción de la verdad de la inocencia del reo, y en este caso, el contrato de trabajo no puede estar sino *suspendido* o *interrumpido*, porque el trabajador no es culpable de haber faltado a su trabajo. Pero si fuere condenatoria la sentencia, el contrato se considera terminado, desde el momento mismo en que el trabajador dejó de asistir a su trabajo.

Si durante el juicio el trabajador obtuviere libertad provisional está obligado de presentarse al patrono para reanudar su trabajo, pues si no lo hiciere, aun cuando su libertad no sea definitiva, el patrono tendría el derecho de cancelarle el empleo.

Algunos autores asimilan esta situación de la prisión preventiva a la del arresto judicial o administrativo. El arresto presupone una falta o delito menor, y en estos casos dicen algunos tratadistas, no debe darse por terminado el contrato de trabajo, si el Estado no aplica un fuerte castigo al infractor, menos debe aplicarle una fuerte sanción el patrono separándolo de su empleo. Estas consideraciones tienen partidarios a favor y en contra.

HUELGA.—La huelga está admitida en la mayoría de las legislaciones del trabajo como un derecho de los trabajadores para defenderse en conjunto. Si la ley los arma de ese derecho, no sería justo que los condenara a la situación desfavorable de quedar despedidos de sus empleos, dándose por terminados sus respectivos contratos de trabajo tan pronto como ocurriera la huelga. La mayoría de los autores están acordes en declarar que cuando la huelga es lícita, sólo suspende el contrato de trabajo, pero no termina, porque los trabajadores, no han tenido la intención de separarse de su trabajo por terminación del contrato, sino solamente de crearse una situación especial de cese provisional, para tratar de obtener algún mejoramiento en el trabajo.

Pero es necesario considerar que la única situación de huelga que podría *suspender* el contrato de trabajo sin *terminarlo* es la de la huelga lícita o legal. En algunos países está prohibida la huelga, en otros está prohibida la llamada



huelga de solidaridad, en otros está prohibida la huelga política, en todos la huelga está debidamente reglamentada por un procedimiento especial. Si la huelga no está, pues enmarcada dentro de lo permitido y establecido por la ley, la huelga no puede suspender el contrato de trabajo, sino que lo concluye de modo automático.

El pago de salario durante la huelga no es, en la generalidad de las legislaciones, obligación patronal. Se suspende el trabajo por parte de los trabajadores, pero se suspende también el salario por parte del patrono, salvo lo que se convenga entre el patrono y los trabajadores para el arreglo del conflicto.

## TEMA DECIMO

### TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El trabajo puede contratarse por un tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Para considerar la terminación del contrato de trabajo es necesario, pues, mirar esta circunstancia.

Si el contrato de trabajo es por tiempo determinado hay una causa normal, natural de terminación que es la llegada del término. Así, si el trabajo ha sido contratado por seis meses, a la llegada de este plazo termina automáticamente el contrato. Pero pudiera ser que a la llegada del término, el patrono siguiera admitiendo tácitamente a su trabajador en el trabajo. Pasado, pues el término o plazo convenido para el desempeño del trabajo, si patrono o trabajador continúan unidos por la misma relación de trabajo, quiere decir que hay de parte de ambos la voluntad de continuar el mismo contrato de trabajo, aun cuando no haya habido manifestación expresa de seguir el contrato.

Pero se pregunta ¿esta tácita renovación del contrato es por un tiempo igual al estipulado en el anterior contrato o es por tiempo indeterminado? Los autores están acordes en que si hay alguna cláusula en el contrato que preceptúe que



sí ha llegado el término el contrato no se terminara, sino que el trabajo continuara, esta renovación será por un tiempo igual al fijado en el contrato. Pero si no constare esa cláusula, la renovación será por tiempo indeterminado.

Aparte de esa causa que es específica del contrato de trabajo por tiempo determinado las demás causas pueden terminar el contrato ya sea éste por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Veamos esas otras causas:

**MUTUO DISENSO.**—Así como el contrato es el acuerdo de dos voluntades, la terminación del contrato también puede hacerse por el acuerdo de los contratantes en determinar el respectivo contrato. Si por ejemplo, patrono y trabajador están convenidos en un contrato de trabajo por el tiempo de seis meses, bien puede, terminarse tal contrato, si antes de la llegada de este plazo los contratantes estuvieren de acuerdo en terminar ese contrato. Y si esto pasa aún en los contratos de trabajo por tiempo fijo, con mayor razón puede ocurrir la terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, si en un momento dado ambos contratantes estuvieren de acuerdo en dar por terminado el contrato.

**MUERTE DEL TRABAJADOR.**—Los contratos de trabajo se hacen siempre contando con las cualidades personales del trabajador, como sus aptitudes físicas, su exactitud en el trabajo, su honradez, su calidad moral, su conducta, etc. Si el trabajador muere, es lógico que el contrato queda terminado, porque no podría la familia del trabajador pretender sustituirlo con otra persona, ya que el contrato de trabajo se había hecho con su deudo en consideración de las especiales condiciones de dicho trabajador.

En cambio si el muerto fuere el patrono, podría no terminarse el contrato de trabajo, porque si la empresa continúa a cargo de los herederos, por ejemplo, o de cualquier cesionario, los trabajadores seguirán unidos a la empresa por sus contratos de trabajo. La razón de esta situación diversa es que el contrato de trabajo ha sido hecho del lado del trabajador, en consideración a las cualidades personales de éste, y del lado del patrono se hace generalmente el contrato en consideración al asunto económico, por ejemplo, en consideración del salario que se pague, de las ventajas que se tengan en la empresa, etc., consideraciones que no están



unidas a la persona misma del patrono, sino que son más bien dependientes del capital con que cuenta la empresa.

FUERZA MAYOR.—Puede ocurrir que algún caso de fuerza mayor obligue a la empresa a parar sus actividades. Esta cesación en las actividades de la empresa puede ser temporal, mientras se reparan los daños y la empresa vuelve a funcionar normalmente. En tales casos como la paralización de la empresa es sólo temporal, los contratos de trabajo que ella tiene con sus trabajadores solo estarán *suspendidos* pero no *terminados*. Tan pronto, como la empresa vuelva a sus actividades normales, los contratos de trabajo estarán otra vez *vigentes*. Pero puede suceder que la empresa termine definitivamente a causa de fuerza mayor. Por ejemplo, que un incendio devasta edificio y maquinarias de una casa industrial que no está asegurada. En tal caso la empresa habrá terminado fatalmente y entonces es lógico que los contratos de trabajo en dicha empresa también terminarían fatalmente, por imposibilidad material de poderse cumplir.

QUIEBRA DE LA EMPRESA.—Una empresa que quiebra es una empresa que a causa de su estado de atraso económico y de sus crecientes pérdidas no puede ya sostenerse en sus actividades. Y si la empresa, a causa del mal estado económico no puede permanecer activa, puede cumplir sus respectivos contratos de trabajo. Administrada entonces la empresa, para su liquidación, por un Síndico, nombrado al efecto por la autoridad judicial, el producto de los haberes de la empresa en quiebra corresponde a los acreedores, a quienes se reparte el producto de la liquidación en proporción con el crédito de cada uno. Pero por encima de esa repartición de los bienes líquidos, hay una deuda a los trabajadores de la empresa. Estos salarios se pagan, pues con preferencia a todo otro pago.

OTRAS CAUSAS.—Puede también rescindirse o resolverse el contrato de trabajo por justos motivos, como la falta de cumplimiento en las obligaciones que fija el contrato, ya sea ésta, falta del trabajador o de parte del patrono. Conducta inmoral en el trabajo, inasistencia del trabajador, abandono del trabajo por el trabajador, embriaguez del trabajador en



el tiempo de trabajo. Todas estas causas son justos motivos de terminación del contrato de trabajo.

La inasistencia injustificada del trabajador obra generalmente como causa de rescisión del contrato de trabajo, cuando esta inasistencia es durante dos días seguidos o durante tres días en un mes. Cada legislación tiene fijados los días de inasistencia injustificada que podrían dar lugar a la resolución del contrato de trabajo por parte del patrono.

El abandono del trabajo es la intempestiva falta al trabajo, una vez que se está ya trabajando. Este abandono puede determinar la inmediata resolución del contrato, porque significa un acto de indisciplina manifiesta que podría llevar al relajamiento de todo principio de orden y disciplina en el seno de la empresa. También se considera abandono el dejar, en tiempo oportuno, el cuidado de alguna máquina que requiera especial vigilancia y manejo del trabajador. Por ejemplo, un obrero o empleado maneja una máquina que debe estar permanentemente vigilada por el trabajador. Si a la hora en que termina el turno de trabajo del empleado u obrero el trabajador sustituto aun no hubiere llegado, el primer trabajador que ya ha cumplido su tiempo de trabajo no puede abandonar la máquina, pues podría ocasionar grave daño en la empresa. El debe esperar ser sustituido, aun cuando su tiempo de trabajo esté ya cumplido. Pero él puede cobrar sobretiempo de trabajo, si ha tenido que prolongar la jornada por inasistencia del sustituto.

Es necesario que el trabajador comprenda que además de su trabajo, él tiene una relación de consecuencia con la empresa en que presta sus servicios, por esta consecuencia él no puede exponer a grave daño a la empresa, cuando su cuidado solícito debe tender siempre a evitar un daño que sería no sólo daño del patrono, sino daño de la empresa misma, lo que a la vez significaría daño de los propios trabajadores. Por esto la ley castiga el abandono del trabajo en estos casos haciéndolo causa justa para rescindir el contrato de trabajo por parte del patrono. El trabajador falta no ya por incumplimiento de su trabajo, sino por omisión de un cuidado que él está obligado.

**RESCISIÓN POR VOLUNTAD UNILATERAL.**—El contrato de trabajo puede terminarse también por voluntad de alguna de las partes, sin motivo justificado. Esta rescisión por vo-



luntad de una sola de las partes es la causa específica de terminación en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado. Como el trabajo no ha sido contratado por un tiempo fijo, el patrono como el trabajador puede terminar el contrato en cualquier momento. Pero como no sería justo que el trabajador quedara de pronto sin trabajo o que el patrono quedara de pronto sin el trabajo de su empleado u obrero, la ley establece para estos casos condiciones especiales que se reducen a las siguientes: preaviso e indemnización de antigüedad.

**PREAVISO.**--Cuando sin motivo justificado el patrono despide a su trabajador o éste se retira de su trabajo, quien termina el contrato de trabajo debe a la otra parte un aviso por un tiempo indeterminado que la ley prescribe en cada caso. Como el contrato de trabajo está vigente, no es posible que una de las dos partes termine intempestivamente el contrato, pues esto sería por lo menos una inconsecuencia de una parte contra la otra. La ley, pues, establece que se dé a la parte un aviso previo, o *preaviso*. Durante este tiempo, si es el caso de que el patrono despide a su trabajador, es necesario dar todos los días o cada dos días, según lo que establezca en tales casos la ley, un tiempo de una hora o más para que el trabajador busque trabajo. Este tiempo de búsqueda de trabajo se cuenta dentro del tiempo ordinario de la jornada. Puede ocurrir que el patrono despidiera a su trabajador sin causa justificada y le evite seguir en su trabajo de inmediato. En este caso el patrono que no le ha dado el preaviso legal y debe entonces a su trabajador cantidad igual al salario que él ha debido devengar durante el tiempo de preaviso.

La misma situación legal se contempla cuando quien se retira intempestivamente del trabajo es el trabajador. Entonces es éste quien debe a su patrono una cantidad igual al monto del salario durante el tiempo del preaviso legal, si no le hubiere dado aviso oportuno. Pero con frecuencia el trabajador deja de cumplir esta obligación del preaviso para con su patrono, y éste generalmente evita entablar un pleito judicial para cobrar el pago por falta del preaviso, porque la justicia obrera que es por lo general gratuita para el trabajador, para el patrono no lo es, y entonces gastaría más en cobrar la suma que se le debe. Por otra parte el tra-



bajador es casi siempre insolvente económico, y en este caso es imposible que se le obligue a pagar lo que no tiene. En algunas legislaciones de trabajo se ha tratado de remediar esta situación desfavorable para el patrono, obligándose al trabajador a permanecer en su trabajo durante el tiempo de preaviso u obligándole a dejar un sustituto en su trabajo, a satisfacción del patrono. Pero el primero de los remedios anotados, o sea la obligación de trabajo para el trabajador, que ha querido retirarse intempestivamente, va contra la libertad individual, y por tanto en terreno jurídico no es una medida aceptable.

Talvez lo más conveniente en tales casos sería hacer recaer la responsabilidad económica en tales casos de retiro intempestivo del trabajador sobre el respectivo sindicato de que forma parte. Esta medida tendría la ventaja de que los patronos estarían directamente interesados en la formación y mantenimiento de los sindicatos en los países donde éstos son permitidos y no están controlados directamente por el Estado en cuanto a organización y funcionamiento.

INDEMNIZACIÓN DE ANTIGÜEDAD.—El Derecho Social consagra a los trabajadores en mérito de antigüedad compensable en dinero, en caso de despido. La legislación del trabajo de la generalidad de los países establece que en caso de despido sin causa justificada, el patrono debe a su trabajador, además del preaviso legal o su equivalente en dinero, una indemnización por antigüedad. La ley de cada país fija concretamente o *quantum* de la indemnización en cada caso, fijando generalmente una cuota determinada del salario habitual por cada año de servicio desempeñado en la empresa.

Pero desde luego que sería algo muy gravoso para el patrono el que esta indemnización se llegara a pagar equivalentemente por todo el tiempo durante el cual el trabajador hubiere permanecido en la empresa, y por esto, generalmente la ley establece un límite o máximo de antigüedad útil, hasta que únicamente se cuenta la correspondiente indemnización. Es decir si la ley fija este máximo o límite en los 10 años de servicios, la misma indemnización correspondería en caso de despido a quien haya trabajado en la empresa por 10, 12, 15 ó 20 años, ya que todos tienen por igual el mismo mérito legal de antigüedad.



RENUNCIA DE LOS DERECHOS DEL PATRONO.—En los casos en que el trabajador incurra en falta legal capaz de justificar el despido, pudiera ocurrir que el patrono no tome la determinación de despedir a su trabajador culpable y que le siga admitiendo en el trabajo. En este caso el patrono renuncia los derechos que la ley le acuerda para hacer el despido de su trabajador, y esta renuncia tiene carácter duradero, pues, después de haber admitido en el trabajo a su trabajador sin tomarle en cuenta la falta cometida, no podría, pasado algún tiempo despedir al trabajador por el mismo motivo de la falta que no tomó en cuenta antes.

La admisión, pues, del trabajador en su trabajo, después de la falta cometida por dicho trabajador, cubre la causa legal de despido, porque en derecho se considera que el patrono al perdonar la falta cometida por su empleado u obrero renuncia a su derecho de despedirlo.

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR.—Pero los derechos que favorece al trabajador son de carácter irrenunciables. De manera que aunque el trabajador quiera renunciar, por ejemplo, el cobro de su indemnización de despido, de la equivalencia de su preaviso, de la indemnización que la ley le fija por accidente de trabajo o enfermedad profesional, etc., no puede hacerlo. Sin duda que el trabajador, en caso de despido, por ejemplo, puede dejar de ejercer sus acciones legales, y entonces nada podría hacer el Estado en su favor. Pero si inmediatamente después del despido el trabajador despedido resuelve no cobrar su indemnización ni hacer efectivo su preaviso, puede después de pasado algún tiempo ejercer sus acciones para cobrar tales indemnizaciones, sin que su derecho desaparezca como desaparecer el derecho del patrono de despedirlo cuando lo ha readmitido en el trabajo. En la condición de irrenunciabilidad es, pues, de la naturaleza misma de los derechos obreros.

Parecería que no debería el Estado cuidar de ese modo tutelar los derechos privados del trabajador; pero sucede que si la ley no estableciera de antemano ese carácter de irrenunciabilidad de tales derechos, los patronos podrían hacer renunciar previamente a los trabajadores cualesquiera indemnización o beneficio que les acordara la ley, en cuyo caso la norma de la ley sería absolutamente ineficaz.



De este modo irrenunciable, si algún patrono hiciera convenir a su trabajador en su contrato de trabajo que renuncia a cualquier beneficio que la ley pueda acordarle, tal cláusula se consideraría insubsistente y sería como si no se hubiera escrito.

LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN.—Sin embargo como los pleitos no podrían eternizarse, ni tampoco las causas de disputa legal, hay en los procedimientos legales estipulado un tiempo hábil para poder ejercer la acción. Pasado ese lapso la acción muere, deja de ser, *prescribe* y por lo tanto ya no se puede ejercer. Esta prescripción o muerte de la acción ocurre también en el derecho del trabajo, y por lo tanto pasado algún tiempo en el que el trabajador o el patrono no han ejercido sus derechos o no han introducido su reclamación, la acción está *prescripta* y por lo tanto, pasado el tiempo legal de poder ejercerla, perece. Pero en ningún modo podría considerarse que esta sea la renuncia del derecho por el trabajador, cuando ese sea el caso, sino que hay que considerar que ocurre también la prescripción en el derecho social en gracia de la armonía social y de la necesidad de cortar las causas de disputa legal que no podrían durar por toda la vida.