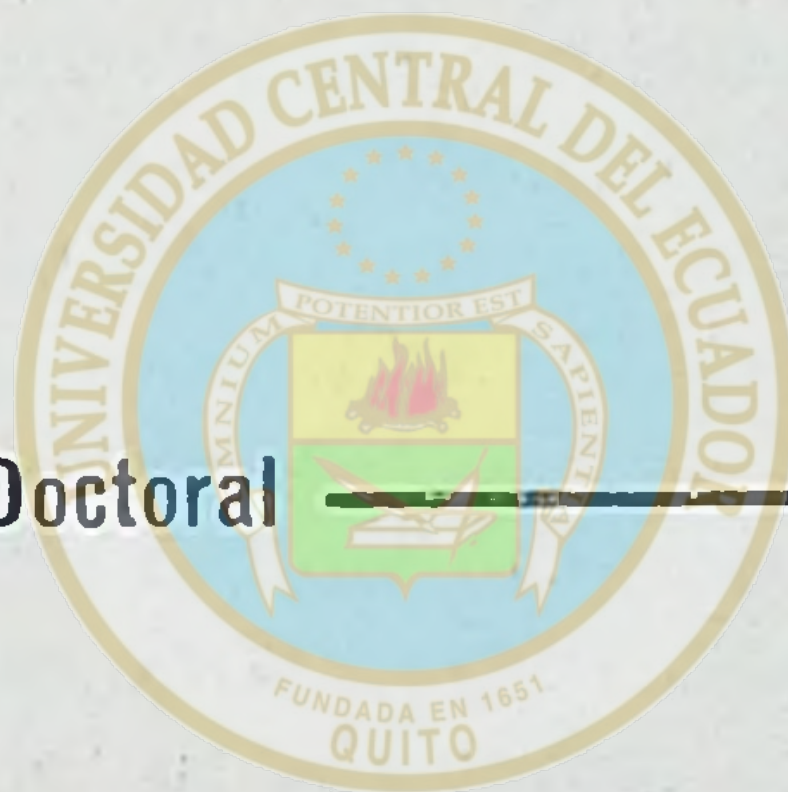


Dr. Francisco José Salgado

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LE- GISLATURA ECUATORIANA

Tesis Doctoral



ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

(Continuación)

OBLIGACIONES PATRONALES

El Código contempla obligaciones que deben cumplir los patronos, de carácter imperativo, las mismas que se estiman incorporadas a todo contrato, aún contra la voluntad de las partes; sin perjuicio de que, tanto el patrono como el trabajador establezcan otras obligaciones lícitas, que no sean contrarias a las prescripciones del Código del Trabajo, a la moralidad y buenas costumbres.

El Código del Trabajo contempla disposiciones de carácter imperativo y prohibitivo. Aún cuando estas segundas, tienen el mismo carácter de las primeras, para llamarlas con mayor propiedad, es necesario establecer que éstas últimas constituyen obligaciones negativas y, aquellas, las primeras, obligaciones de carácter positivo.

Obligaciones positivas.

Norma legal:

Son obligaciones del patrono:

1ª—Hacer el pago de las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las prescripciones de este Código. (Art. 39, numeral 1º del C. del T. E.)

Estudio:

La primera obligación patronal es la de pagar al trabajador la remuneración que le corresponda, ya sea de acuerdo con el contrato, o ya de acuerdo con la ley o con la costumbre del lugar, o con los pactos colectivos, sujetándose, a

este respecto, a las prescripciones de los Arts. 45, 46, 47, 48 y 49 del Código del Trabajo.

Si no cumplieren los patronos, con esta su obligación, pueden ser multados por los Inspectores del Trabajo, porque en nuestro concepto, sobre este aspecto, no se encuentra vigente la disposición contenida en el numeral 35 del Art. 579 del Código Penal. Además, la demora en el pago de las remuneraciones, constituye causal de terminación del contrato, como lo estudiaremos oportunamente.

Norma legal:

2ª—Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales y a las órdenes de las autoridades sanitarias. (Art. 39, numeral 2º del C. del T. E.)

Estudio:

Para la prevención de accidentes y en general con el ánimo de evitar los riesgos del trabajo, para velar por las condiciones de salud de los trabajadores, se impone esta obligación patronal. Para el cumplimiento de la misma, débese tener en cuenta las disposiciones de los siguientes Arts. del Código del Trabajo: 345, 346 y 347.

En caso de incumplimiento de esta obligación y de las que constan en el capítulo de la prevención de riesgos de trabajo, medidas de seguridad e higiene y puestos de socorro, tiene la Dirección General del Trabajo, la facultad de imponer multas hasta de quinientos sucres, de acuerdo con lo establecido por el Art. 359 del propio Código del Trabajo.

Además, para el caso de accidentes de trabajo, existe otra sanción, contemplada en el Art. 334 del citado cuerpo de leyes, la misma que dice: "las indemnizaciones determinadas por este título se aumentarán en el cincuenta por ciento cuando el riesgo se produzca por no haber observado el patrono las precauciones que, según los casos, prescribe el capítulo de prevención de los riesgos de trabajo, y que determinan los reglamentos".

Norma legal:

Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales. (Art. 39, numeral 3º del C. del T. E.)

Para los efectos de esta obligación patronal, es necesario tener presente, todas las disposiciones constantes en el capítulo 4º del título 4º del Código del Trabajo, así como el cuadro valorativo y la enumeración de enfermedades profesionales.

Norma legal:

Establecer comedores para los obreros cuando estos trabajen en número de doscientos o más en la fábrica o empresa y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de distancia de la población más cercana. (Art. 39, numeral 4º del C. del T. E.)

Estudio:

Esta obligación no puede ser más adecuada y justiciara ya que el patrono tiene que dar facilidades para que el obrero pueda cumplir con su cometido y, la justicia de esta disposición, se pone de manifiesto, aún más, si se considera en nuestro medio, la dificultad del transporte y, las pocas vías de comunicación que tiene el país.

En caso de no cumplirse con este mandato legal, los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de imponer multas, hasta que se de cumplimiento al mismo.

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Norma legal:

Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones, y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños. (Art. 39, numeral 5º del C. de T. E.)

Estudio:

Esta disposición, es justa si se repara en que es necesario culturizar a nuestros trabajadores y, mayormente, si el Estado no puede atender en forma eficiente a la educación de los ciudadanos. Es necesario que los patronos contribuyan de esta manera a una obra de verdadera importancia social y nacional.

Por el cumplimiento de esta disposición deben velar tanto los Inspectores del Trabajo como también los funcionarios y maestros del ramo educacional.

Norma legal:

Llevar un registro de trabajadores, en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, fechas de ingreso y salida. (Art. 39, numeral 6º del C. del T. E.)

Estudio:

Para los fines de estadística, tiene una importancia capital, esta obligación patronal, porque para regular las condiciones de trabajo de los empleados y obreros, establecer salarios y sueldos mínimos, juzgar de sus necesidades, etc., etc., se precisa de datos estadísticos, si se quiere realizar una labor científica y ajustada a la realidad. Por lo mismo, en el cumplimiento de esta disposición legal debe colaborar la Sección de Estadística de la Dirección General del Trabajo y el Servicio de Inspección de la misma.

Además, del cumplimiento de esta obligación, depende también el de la señalada por el numeral 13 del Art. 39 del Código del Trabajo.

Tiene íntima relación con este numeral, el Art. 89 del propio Código del Trabajo, el que para mayor inteligencia, lo transcribimos: "En todo establecimiento que se ocupe a menores de diez y ocho años deberá llevarse un registro especial en que conste su edad, la clase de trabajo a que se lo destina, el número de horas que trabajen, el salario que perciben y la certificación de que el menor ha cumplido o cumple su obligación escolar.—Copia de este registro se enviará mensualmente al Inspector del Trabajo, sin perjuicio de enviarla también a la Oficina de Estadística y Colocación. Aquellos funcionarios podrán exigir las pruebas que estimaren convenientes para asegurarse de la veracidad de los datos declarados en el registro.

Norma legal:

Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas, para que este sea realizado. (Art. 39, numeral 7º del C. del T. E.).

Estudio:

Ya manifestamos que el patrono debe dar las mayores facilidades para que el trabajador pueda cumplir con su co-

metido, porque, de lo contrario, no sería culpa de su parte, el no realizar su trabajo, si el patrono no le ha proporcionado los útiles y herramientas necesarias para la realización de su labor, porque el trabajador, aún cuando no ejecute su labor, tiene derecho a percibir las remuneraciones correspondientes, en virtud de que el mero hecho de estar a órdenes del patrono, significa trabajo efectivo, en conformidad a lo dispuesto por el Art. 78 del Código del Trabajo.

Norma legal:

Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas. (Art. 39, numeral 8º del C. del T. E.)

Estudio:

El ciudadano trabajador, elemento integrante de una sociedad, tiene obligaciones que cumplir no sólo con respecto a su patrono, sino con la Patria, con la ciudad o con el cantón en donde vive y, de donde es originario, en el caso.

Para efectos de este cumplimiento ineludible de sagrados derechos cívicos, por parte del trabajador, el patrono, tiene la obligación de concederle el tiempo necesario, facilitándole el ejercicio del sufragio, sin contrariar el afán patriótico de los trabajadores.

Norma legal:

Respetar a las asociaciones de los trabajadores. (Art. 39, numeral 9º del C. del T. E.)

Estudio:

Constituyendo como constituyen las asociaciones obreras o de empleados, los organismos más eficaces de defensa de los intereses de los trabajadores y, siendo estas agrupaciones protegidas por la ley del Trabajo, nadie debe desestimar su valor, nadie debe atacar a su integridad ni rechazar su existencia ni atentar contra su desarrollo, menos aún su patrono.

Sin embargo, queremos hacer un pequeño reparo sobre esta disposición, referente a la necesidad de poner esta obligación de carácter patronal, solo respecto a las asociaciones

de trabajadores legalmente constituídas, porque no sería doble que esta protección legal alcanzara y comprendiera a asociaciones ilícitas o de cualquier naturaleza que funcionen fuera de la ley. Cuando el patrono, no diere cumplimiento a esta obligación, se hace responsable del delito establecido por el Art. 189 del Código Penal, el mismo que dice: "Será reprimido con prisión de un mes a un año el que ejerciere violencia sobre otro o le amenazare para obligarle a tomar parte en una huelga o boycott. La misma pena sufrirá el patrón, empresario o empleado que, por sí o por cuenta de alguien, suspenda en todo o en parte el trabajo en sus establecimientos o escritorios, con el fin de imponer a sus dependientes modificaciones en los pactos establecidos; y los que por solidaridad, hicieren lo propio en otros establecimientos". Además, de acuerdo, con el Art. 190 del propio Código Penal: "la misma pena se aplicará al patrón, empresario empleado, que por sí o por cuenta de alguien, ejerciere coacción para obligar a otro a tomar parte en alguno de los actos determinados en la segunda parte del artículo anterior, o para abandonar o ingresar a una sociedad obrera determinada".

Norma legal:

Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo, para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta de aviso al patrono con la oportunidad debida.—Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán el salario correspondiente al tiempo perdido. (Art. 39, numeral 10 del Código del Trabajo Ecuatoriano).

Estudio:

Tenemos que hacer los mismos reparos, anotados anteriormente, en lo que dice relación a este artículo: en lugar de salario debió ponerse "remuneración", por las razones ya indicadas; y, de la misma manera, por los motivos que constan en el artículo y numeral que antecede, se debe referir este otro numeral, solo a las asociaciones de trabajadores, legalmente constituídas.

Cuando una asociación de trabajadores, legalmente constituída, comisionare a alguno de sus miembros para

efectos de realizar alguna labor, el patrono, tiene la obligación de conceder el correspondiente permiso; pero los trabajadores comisionados no perciben remuneración de ninguna clase durante todo el tiempo que dure la comisión y por ende, el permiso; esta última disposición se debe a que las asociaciones de trabajadores, pudieran abusar de este precepto y, comisionar durante períodos largos de tiempo, a sus miembros, si éstos debieran percibir remuneraciones, con lo que se irrogaría un fuerte perjuicio al patrono.

Norma legal:

Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado. (Art. 39, numeral 11 del C. del T. E.).

Estudio:

El Reglamento Interno, constituye una limitación al contrato de trabajo y, establece medidas disciplinarias, en virtud de la dirección concedida al patrono para realizar el trabajo; de tal manera que, siendo legalmente establecido un Reglamento Interno, el trabajador debe acatarlo, so pena de incurrir en faltas por las que, el patrono puede sancionarle con multas, así mismo, legalmente reconocidas en el Reglamento aprobado.

Norma legal:

Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra u obra. (Art. 39, numeral 12 del C. del T. E.)

Estudio:

Deber del patrono es tratar a los empleados u obreros, con la debida corrección, considerándolos como personas, como sus semejantes, sin atacar a su dignidad, ni realizar contra ellos actos de fuerza, máxime que este hecho puede constituir una razón para que el trabajador de por terminado el contrato respectivo.

Norma legal:

Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificado relativo a su trabajo.—Cuando el trabajador se separe definitivamente, el patrono estará obligado a conferirle un certificado que le acredite:

- a) El tiempo de servicios;
- b) La clase o clases de trabajo; y,
- c) Los salarios percibidos. (Art. 39, numeral 13 del C. del T.E.)

Estudio:

Esta disposición tiene una importancia especial, puesto que el trabajador a donde vaya a solicitar trabajo, necesita, justificar el haber prestado anteriormente servicios, de acuerdo a determinados salarios, con la aptitud y competencia necesarias, así como también, certificar y abonar su honorabilidad en el desempeño de anteriores cargos y, aún, cuando lo creyere necesario el mismo trabajador, el motivo por el que abandona el anterior empleo o trabajo.

Norma legal:

Atender las reclamaciones de los trabajadores. (Art. 39, numeral 14 del Código del T. E.)

Estudio:

Esta obligación interesa no solo al trabajador sino al patrono; ya que si este último, con un criterio ecuaníme, sincero y justiciero atiende a los reclamos legales de sus trabajadores, evitará toda suerte de conflictos posteriores que, en veces, llegan a tomar proporciones insospechadas y, a agravarse en forma absoluta, porque no han sido atendidos en forma correcta, los reclamos de los trabajadores.

Norma legal:

Proporcionar lugar seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles o instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo. (Art. 39, numeral 15 del Código del T. E.).

Estudio:

Esta disposición tiene dos aspectos: una referente a que el patrono debe proporcionar las facilidades correspondientes para que las cosas de su propiedad o de propiedad del trabajador, los instrumentos de labor, se guarden en lugar seguro, no se pierdan y, en definitiva, no sufra tanto el patrono como el trabajador, ningún perjuicio en este aspecto.

Y, otra, referente al hecho de que no es lícito para el patrono, retener los instrumentos de trabajo pertenecientes

al empleado u obrero, por ningún motivo, ni a título de indemnización, garantía, etc., la misma que tiene su fundamento justiciero si se considera que, el trabajador, en la generalidad de los casos, por no decir siempre, tiene como única fuente de subsistencia de él y de toda su familia, el salario o sueldo que percibe por su trabajo y, para desarrollar la labor correspondiente a su trabajo habitual, precisa de esos instrumentos, de los que no debe ser despojado, por ningún motivo.

Norma legal:

Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables. Los patronos podrán exigirles que presenten credenciales. (Art. 39, numeral 16 del C. del T. E.).

Estudio:

Siendo las autoridades del trabajo, las encargadas de velar por el cumplimiento de las disposiciones del Código de esta materia y, sancionar a los que violaren dichas disposiciones, el patrono tiene la obligación de dar las facilidades correspondientes para que los Inspectores y, en general las autoridades del trabajo, realicen su cometido y, de la misma manera, informar sobre todos los aspectos que solicitaren dichas autoridades; única forma esta de hacer factible y efectivas todas las garantías consignadas en las distintas leyes de trabajo.

Norma legal:

Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo perdido, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrono. (Art. 39, numeral 18 del C. del T. E.).

Estudio:

Constituyendo la remuneración la única fuente de ingresos capaces de satisfacer las necesidades del trabajador y, contando este, con esta base, la mínima, a veces, para su subsistencia, no sería justo que, el empleado u obrero, por culpa del patrono, deje de percibir lo que le correspondiere en el caso de haber realizado la labor. Este artículo se relaciona íntimamente con el Art. 78 del Código del

Trabajo que establece que el mero hecho de estar a órdenes del patrono, se debe entender como trabajo efectivo.

Además, en este artículo, es necesario efectuar el cambio del término "salario", por el término "remuneración".

Norma legal:

Pagar al trabajador el cincuenta por ciento de su sueldo o salario en caso de enfermedad no profesional, hasta por un mes, en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo, o la necesidad de descanso. (Art. 39, numeral 18 del C. del T. E.).

Estudio:

Cuando el trabajador adquiere alguna enfermedad no profesional, el patrono tiene la obligación de abonarle la mitad de remuneración que le correspondería en el caso de realizar su trabajo. Esta norma está inspirada en la necesidad de cuidar de la salud de los trabajadores y en el hecho de protegerlos en los instantes que más necesitan de dinero.

Norma legal:

Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas, en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear, para este fin, cualquiera de los locales designados para alojamiento de los trabajadores. (Art. 39, numeral 19 del C. del T. E.).

Estudio:

En este precepto legal, por las razones ya consignadas, es preciso aumentar el requisito de que las asociaciones de trabajadores, deben ser legalmente constituídas, para que estén comprendidas en el privilegio establecido en la disposición transcrita.

La Ley garantiza la existencia de las asociaciones de trabajadores legalmente constituídas y en este aspecto, para que éstas puedan realizar sus sesiones, es indispensable que cuenten con un local adecuado y, si éste no pueden obtenerlo, dado el hecho de que el lugar del trabajo está alejado de las poblaciones; el patrono, naturalmente, tiene que proporcionar dicho local y, si él tampoco estuviere en posibilidad de hacerlo, los trabajadores están autorizados para

ocupar, el local que sirve para su albergue, para su alojamiento.

Norma legal:

Descontar de los salarios las cuotas que, según los Estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite. (Art. 39, numeral 20 del C. del T. E.).

Estudio:

Por esta otra manera la Ley protege también a las asociaciones de trabajadores —legalmente constituídas— asegurando el aspecto económico de las mismas y dando las correspondientes facilidades para que, por medio del patrono, el que dispone de mejores posibilidades para ello, cobren y recauden las cuotas fijadas y determinadas legalmente, por los Estatutos de las asociaciones de trabajadores.

Norma legal:

Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta cuando, por razones de servicio, tenga que trasladarse de un lugar distinto del de su residencia. (Art. 39, numeral 21 del C. del T. E.).

Estudio:

El patrono tiene la obligación de abonar los llamados viáticos, cuando hubiere ordenado al trabajador se traslade, por razones del servicio, de un determinado lugar a otro, en virtud de que el trabajador cumple estas órdenes, y realiza dicho viaje sólo por motivo de su trabajo.

Parece que esta obligación patronal, no debe establecerse y tener valor en los contratos en que el empleado u obrero se ha comprometido a realizar un trabajo, en virtud del cual tiene que viajar constantemente de un lugar a otro, y si ya, en el contrato se ha determinado una remuneración total, incluyendo el valor de los llamados viáticos, no sería procedente, en vista de esta situación, que el patrono vuelva a cumplir con esta obligación.

Norma legal:

Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas que le imponga por cumplimiento del contrato de trabajo. (Art. 39, numeral 22 del C. del T. E.).

Estudio:

Protege económicamente a las asociaciones de trabajadores, la Ley, porque las multas que hubieren sido impuestas al trabajador, en virtud del incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato, estatuyó, de acuerdo con las prescripciones de este Código o del Reglamento Interno de la Empresa legalmente aprobado, que el cincuenta por ciento de dichas multas ingrese al patrimonio de la Asociación, con lo que se consigue aumentar la base económica de ella, la misma que le permite cumplir con las finalidades, como aquella de velar por el cumplimiento de las obligaciones patronales, así como el asegurar una perfecta armonía, dentro de lo posible, entre el patrono y sus empleados u obreros.

Obligaciones negativas del patrono.

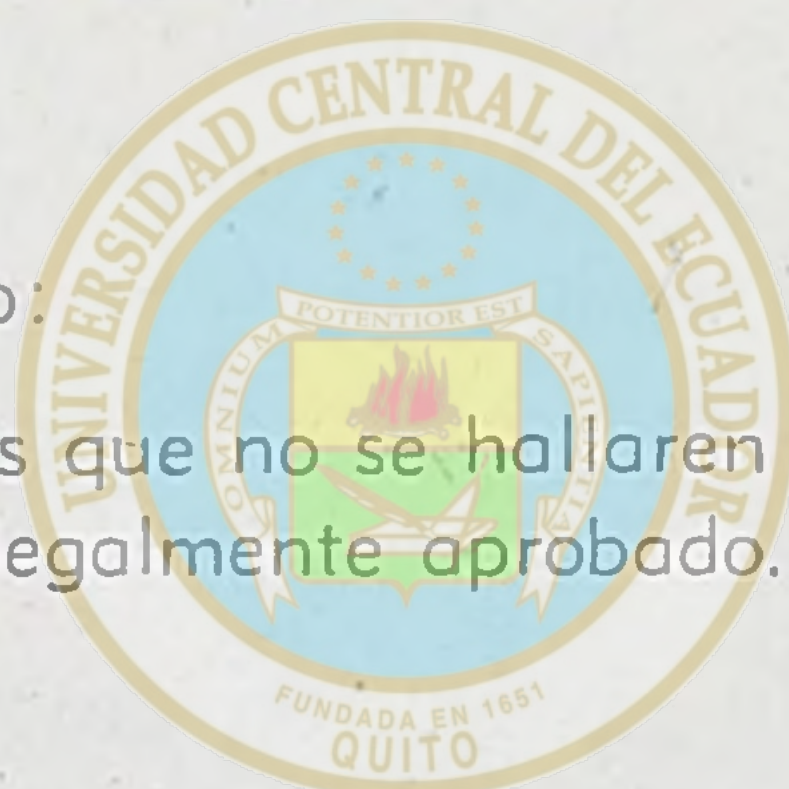
Norma legal:

Prohíbese al patrono:

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo Reglamento Interno, legalmente aprobado. (Art. 40, letra (a) del C. del T. E.).

Estudio:

Siendo el reglamento Interno, elaborado por el patrono y, hecho a su arbitrio, precisa de su aprobación por parte de la Dirección del Ramo, porque no sería prudente ni aconsejado, dejar al criterio de una de las partes, todo lo que se relaciona con el régimen interno de trabajo de una empresa; por ello, los reglamentos precisan, para su validez, de tal aprobación, por medio de la cual se evita el que se asignen obligaciones a los trabajadores, que estén en pugna con las garantías y derechos que les han sido concedidos en el Código del Trabajo. Sólo cuando el Reglamento ha sido aprobado legalmente, cobra vigor y, en virtud de esta circunstancia, las multas que el patrono puede imponer a sus trabajadores, deben ser las contempladas en tal Reglamento, en todo lo que se refiere a la conceptualización de la misma falta, como al importe de la multa que dicha falta acarree consigo, o mereciere.



ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Norma legal:

b) Retener más del diez por ciento del salario por concepto de multas. (Art. 40, letra (b) del C. del T. E.).

Estudio:

En los casos en que el trabajador hubiere dado motivo para que se le imponga multas, de conformidad al Reglamento Interno, legalmente aprobado, el valor máximo de dichas multas no puede exceder del diez por ciento de la remuneración (y no salario) correspondiente al empleado u obrero, dentro del período de tiempo que le corresponde percibir el importe de dicha remuneración, de tal manera que, si le corresponde percibir diariamente la remuneración, no debe exceder del diez por ciento de su importe diario, si semanalmente, no debe exceder del importe correspondiente a cada semana, de igual manera en lo que dice relación a la remuneración mensual, y, de manera general, en lo que se refiere al período de la remuneración. Esto en lo que concierne al total de las multas, porque, en nuestro concepto el valor de cada multa, no debe exceder del diez por ciento de la remuneración diaria.

Norma legal:

c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados. (Art. 40, letra (c) del C. del T. E.).

Estudio:

La remuneración que el trabajador percibe, no tiene por menos que dedicarla a los menesteres y cosas que el desee, y por otra parte a adquirir los elementos que le sean necesarios, donde el prefiera, sin que el patrono, tenga el derecho de exigir a sus empleados u obreros que, ellos adquieran dichos objetos en determinados lugares, porque ello significaría atentar contra la misma libertad individual.

Se burlaría todas las disposiciones del Código del Trabajo, en el caso de permitirse a los patronos, las imposiciones de la naturaleza anotada, porque para nada serviría la determinación de sueldos o salarios mínimos, en virtud de que estos serían nominales, porque el patrono le explotaría obligándole a adquirir los artículos en determinadas tiendas o bazares, a precios prohibitivos, con lo que el trabajador,

en definitiva, nada habría ganado con percibir una remuneración mayor.

Norma legal:

d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo o por cualquier otro motivo. (Art. 40, letra (d) del C. del T. E.).

Estudio:

Esta prohibición legal, exime de obligaciones impuestas o voluntarias, al trabajador, relativas a hacer obsequios a su patrono, con motivo de su trabajo, porque este aspecto constituiría, una verdadera explotación.

Sin embargo, consideramos que es defectuosa la redacción de la letra (d) del Art. 40 del Código del Trabajo en virtud de que, si es prohibido a una persona recibir en dinero o especies, gratificaciones, con el objeto de que conceda trabajo, no hay razón para denominar a la primera patrono y a la segunda trabajador.

Norma legal:

e) Cobrar al trabajador interés sea cuál fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de sus salarios. (Art. 40, letra (e) del C. del T. E.).

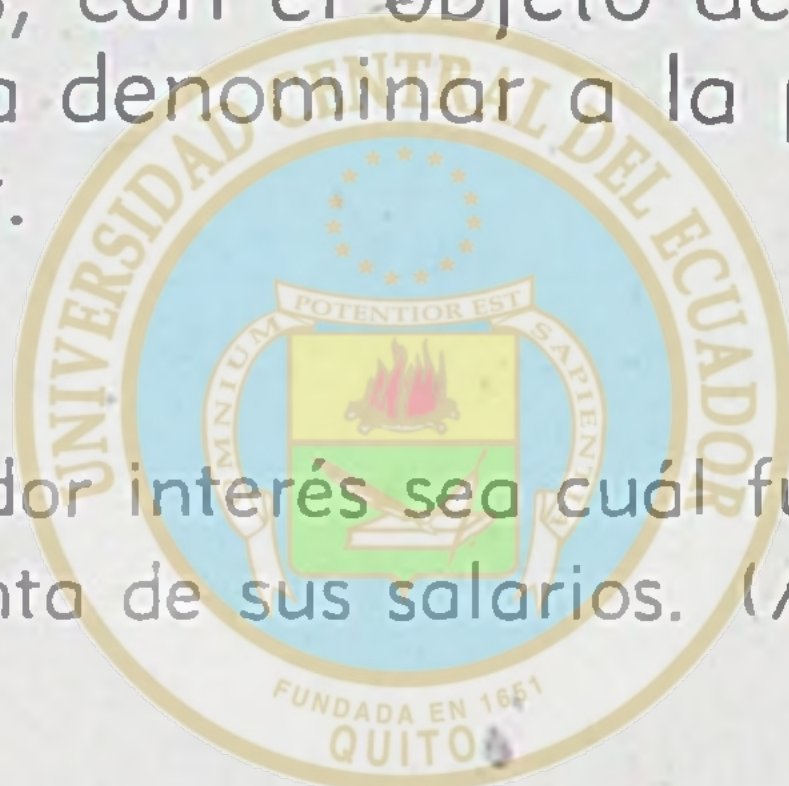
Estudio:

Los anticipos de remuneración (no salario como impropiamente se hace constar en este artículo) no constituyen préstamos, por lo que no es procedente que el patrono cobre interés sobre ellos; no significa sino el cumplimiento, por su parte, anticipadamente, de una obligación que ha adquirido con respecto al trabajador, o sea la de abonarle la remuneración pactada en conformidad a los términos del contrato.

Una estipulación en el sentido anotado, sería nula y de ningún valor, como lo son todos los actos o hechos prohibidos en este capítulo, ejecutar al patrono.

Norma legal:

f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a la que pertenezca o a que vote por determinada candidatura. Art. 40, letra (f) del C. del T. E.).



ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Estudio:

Ninguna influencia debe ejercitar el patrono, en lo relativo al derecho de sufragio, que tienen los trabajadores, en lo que se refiere a las elecciones de los miembros integrantes de las asociaciones de trabajadores, legalmente constituidas.

Se desnaturalizaría completamente, la finalidad específica y primordial que tienen que cumplir las asociaciones de trabajadores, si ellas estuvieran integradas por elementos escogidos por el patrono, ya que de esta manera, con trabajadores adictos a los intereses patronales, ninguna ventaja obtendrían las asociaciones indicadas y, de manera general, toda iniciativa o derecho, indicado o reclamado, respectivamente, no tendría acogida de ninguna naturaleza y, la finalidad primordial que persiguen los sindicatos obreros de trabajadores, quedaría desvirtuada en forma absoluta.

Norma legal:

g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores. (Art. 40, letra (g) del C. del T. E.).

Estudio:

Las contribuciones, de manera general, deben ser siempre el resultado de sentimientos espontáneos de determinada persona, y no el resultado de una obligación impuesta a la fuerza o por otros medios coercitivos, reñidos con los más elementales principios de moralidad. Por esta razón no es lícito que el patrono imponga contribuciones del carácter que ellas tuvieren, a sus trabajadores.

Norma legal:

h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores. (Art. 40, letra (h) del C. del T. E.).

Estudio:

La Constitución de la República, garantiza la libertad religiosa, como una cuestión que pertenece al fuero interno de las personas; en consecuencia, no es dable que los patronos traten de imponer a los trabajadores, ideologías o doctrinas religiosas, en virtud de que cada individuo tiene com-

pleta libertad para pensar y actuar en la manera y en la forma lícita que a bien tuviere.

Norma legal:

i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo. (Art. 40, letra (i) del C. del T. E.).

Estudio:

El trabajador no puede ser suspendido en su trabajo y, si de hecho se le suspende, o sea, no se le proporciona trabajo, tiene derecho éste a ganar lo que le corresponde, aún cuando no trabaje, porque la falta, ha sido ocasionada por el mismo patrono.

Pero cuando al trabajador se le suspende en su trabajo, sin concederle el respectivo pago de las remuneraciones, estamos frente al caso, de que, el trabajador, haciendo uso de los derechos respectivos, puede solicitar la terminación del contrato. Este último aspecto, lo estudiaremos detenidamente en el capítulo relativo a la terminación del contrato individual del trabajo.

Las obligaciones de los trabajadores, originadas en un contrato de esta naturaleza, pueden encasillarse, de la misma manera que en tratándose de las obligaciones patronales, en dos clases: obligaciones positivas y, obligaciones negativas.

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Obligaciones positivas.

Norma legal:

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos. (Art. 41, letra (a) del C. del T. E.).

Estudio:

Esta disposición no es sino una concretación del principio general de carácter civil, por el que los contratos deben ejecutarse de buena fe, así como de aquel otro de que todo contrato constituye ley para los contratantes. En esta virtud, el trabajador, tiene que cumplir con las estipulaciones concertadas en el convenio de trabajo, que son sus leyes; estipulaciones concertadas en el convenio de trabajo, que son sus leyes; estipulaciones referentes a verificar el trabajo, con la

intensidad, cuidado y esmero apropiados. Es la principal obligación del empleado u obrero, y la misma que tiene capital importancia.

Si el trabajador, llámese este empleado u obrero, no cumple con el contrato en la forma indicada en el artículo de nuestra referencia y, al contrario, demuestra ineptitud manifiesta en la ocupación o labor a la que se comprometió, el patrono puede solicitar la terminación legal del contrato de trabajo, al tenor de lo dispuesto por el Art. 107, numeral 5º del Código del Trabajo.

De la misma manera, debe dar cumplimiento al contrato dentro del tiempo estipulado, en la forma convenida y en el lugar designado; puesto que, si no cumple dentro del tiempo estipulado, en la forma convenida y en el lugar designado; con las obligaciones adquiridas, tiene que pagar, el obrero o empleado los perjuicios de la mora, especialmente por el simple retardo, como es el caso contemplado por el Art. 207 del Código del Trabajo.

En la misma forma, si el obrero o empleado no realiza la labor correspondiente durante el tiempo convenido, el patrono, de acuerdo con los Arts. 74 y 77 del Código del Trabajo, puede descontar y retener de las remuneraciones que ellos perciben, la parte que corresponda al tiempo en que estos no trabajaron, en el caso, o retenerlos la remuneración correspondiente a la tarde del día sábado, en conformidad a las disposiciones citadas anteriormente.

También, existe incumplimiento del contrato por lo que sería procedente demandar la terminación del mismo, cuando el empleado u obrero no realiza el trabajo en el lugar designado en el contrato; pues, si no acude a dicho lugar, puede estimarse que falta a su trabajo y, aplicarse, en consecuencia, el numeral 1º del Art. 107 del Código del Trabajo.

Norma legal:

b) Abstenerse de cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas; así como la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo. (Art. 41, letra (b) del C. del T. E.).

Estudio:

Por propia seguridad de las personas de los trabajadores, por el respeto que se merecen los demás trabajadores y,

por el cuidado necesario e imprescindible que debe tener el empleado u obrero de los útiles y herramientas de trabajo y, de los locales en donde éste se efectúe, cuidado que debe realizarse con el mayor esmero posible, en atención a la seguridad especial de que deben gozar todos dentro del régimen interno del trabajo, se ha establecido este punto legal. El cumplimiento de esta obligación, tiene capital importancia, porque se relaciona con la misma vida de los trabajadores y porque, aún puede acarrear consecuencias penales.

Norma legal:

c) Restituír al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso material de estos objetos, ni del ocasionado por causas fortuitas, fuerza mayor o provenientes de mala calidad o defectuosa construcción. (Art. 41, letra (c) del C. del T. E.).

Estudio:

El trabajador responde de los materiales e instrumentos de trabajo, que estuvieren a su cuidado, pero esta responsabilidad alcanza solo a la pérdida o destrucción de esos materiales o herramientas, debidas a su especial culpa y no, a motivos naturales, al deterioro causado por el mismo uso, o a hechos que no pueden ser previstos, como los casos de fuerza mayor o fortuitos o, cuando la pérdida o destrucción mejor dicho, ésta última, se deba a vicios ocultos de dichos materiales o herramientas, como es el caso de mala construcción o defectuosa hechura de los mismos. Estos principios en los que se encuentra informada esta disposición legal, guardan absoluta y completa relación y armonía con las normas de carácter civil, especialmente con los Arts. 1.537, inc. 2º y 1.540 del Código Civil, de tal manera que, las obligaciones estatuidas en esta disposición legal, son lógicas, jurídicas y adecuadas y, tienen un alto sentido moral y justiciero ya que protege, en este sentido, a los intereses patronales.

Si el trabajador no cumple con estas obligaciones, tiene que pagar al patrono los perjuicios que le hubiere ocasionado, en el caso y, cuando los objetos de trabajo, hubieren desaparecido o se hubieren perdido, el valor correspondiente a ellos.

Norma legal:

d) Trabajar en los casos de peligro o siniestro inminente por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y, aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del patrono. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con las leyes. Art. 41, letra (d), del C. del T. E.).

Estudio:

Esta disposición está de acuerdo, por una parte, con lo dispuesto por el Art. 67 del Código del Trabajo y, por lo tanto, asegura el cumplimiento de dicho precepto legal, y, dispone a la par que, el trabajo suplementario que se realice por esta razón, debe ser abonado en la forma determinada por el Art. 72 del Código del Trabajo.

Debemos anotar aquí otro elemento que, es necesario tenerlo en cuenta, en lo que se refiere a esta obligación de los trabajadores de realizar su labor en días inhábiles, de descanso obligatorio y, aún fuera de la jornada máxima legal y, este elemento está dado por el hecho de que peligre los intereses no solo patronales, sino también de los demás trabajadores.

Norma legal:

e) Observar buena conducta durante el trabajo. (Art. 41, letra (e) del C. del T. E.).

Estudio:

El empleado u obrero, tiene la obligación de observar buena conducta, es decir, ser obediente, gozar de una probidad absoluta así como también, de una moral inquebrantable, de ser posible; porque, de lo contrario, el patrono tiene derecho a solicitar la terminación del contrato, por las causas determinadas en los numerales 2º y 3º del Art. 107 del Código del Trabajo, en el caso o, también, a imponerles sanciones y multas, contempladas legalmente en el respectivo reglamento.

Norma legal:

f) Cumplir las disposiciones del Reglamento Interno expedido en forma legal. (Art. 41, letra (f), del C. del T. E.).

Estudio:

El Reglamento Interno, legalmente aprobado, destinado a asegurar el cumplimiento de obligaciones de menor monta por parte del trabajador y del patrono, a asegurar el régimen interno de una determinada empresa, a establecer normas de convivencia durante el tiempo de trabajo, entre empleados y obreros, entre sí, como con respecto a sus patronos; y, finalmente, a asegurar en forma definitiva las condiciones de higiene y las medidas de prevención de accidentes de trabajo, tiene que ser respetado por el trabajador, ya que de esta manera se garantiza su seguridad personal, las de sus compañeros de trabajo y del local, taller o lugar de trabajo; establece, de hecho, una armonía fundada en el respeto mutuo, tanto con los jefes como en relación a los demás compañeros de labor y, en definitiva, se asegura el desenvolvimiento normal de la vida del trabajo. A estas disposiciones del Reglamento Interno, legalmente aprobado, tanto los trabajadores, como los patronos, tienen que someterse para evitar molestias y dificultades en lo concerniente a las relaciones que entre ellos mantienen.

Norma legal:

g) Dar aviso al patrono, cuando por causa justa faltare al trabajo. (Art. 41, letra (g), del C. del T. E.).

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Estudio:

Es indudable que el patrono, de ser posible, anticipadamente, debe conocer el hecho de que su trabajador no va a concurrir a realizar su labor, por lo mismo, de ahí dimana la necesidad imprescindible de que el empleado u obrero dé aviso conveniente a su patrono de su falta al trabajo y, de los motivos justificativos correspondientes, para los efectos legales del caso. Caso contrario, si el empleado u obrero, falta más de tres días consecutivos al trabajo, sin justificación de ninguna naturaleza, y sin el pre-aviso establecido en este precepto, el patrono puede solicitar la terminación del contrato de trabajo, basado en la disposición constante en el numeral 1º del Art. 107 del Código del Trabajo.

Norma legal:

h) Comunicar al patrono o a sus representantes los peligros de daños materiales que amenacen los intereses y la vida de patronos y trabajadores. (Art. 41, letra (h), del C. del T. E.).

Estudio:

A nadie escapa, la importancia enorme que reviste esta obligación de los trabajadores. Si bien en otros aspectos, puede haber lucha o, por lo menos contraposición de intereses entre patronos y trabajadores; en este aspecto, debe existir un interés mútuo, la lucha no cabe que alcance al deseo, de los trabajadores, de que se destruyan los bienes de su patrono y, por otro lado, el mismo trabajador tiene interés en seguir en su labor, en seguir percibiendo una remuneración y, para ello debe contribuir al cuidado de los bienes patronales, al cuidado de la vida y seguridad de su patrono y de los demás compañeros de trabajo.

Norma legal:

i) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos, a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o que ellos tengan conocimiento por razón del trabajo que ejecutan. (Art. 41, letra (i) del C. del T. E.).

Estudio:

Los secretos técnicos que les hubieren sido confiados a los trabajadores o que, en razón del trabajo, indefectiblemente, hubieren llegado a conocerlos, tienen que ser guardados en forma escrupulosa, porque de lo contrario, a más de irrogar graves perjuicios a los patronos para quienes trabajan, cometen un delito, sancionado por el Código Penal, en su Art. 336, que dice: "el que maliciosa o fraudulentamente hubiere comunicado los secretos de la fábrica en que ha estado o está empleado, será reprimido con prisión de tres meses a tres años y multa de cincuenta a cuatrocientos sucres". Luego, cuando se divulgaren secretos, en forma maliciosa o fraudulenta, los trabajadores se hacen acreedores a la sanción contemplada en el Art. que antecede y, además, pueden estar comprendidos en el Art. 180 del propio Código Penal, que dice: "el que teniendo noticia por razón de su estado u oficio, empleo, profesión o arte, de un secreto cuya divulga-

ción puede causar daño, lo revelare sin causa justa, será reprimido con prisión de seis meses a tres años y multa de cincuenta a quinientos sucres". Cuando el trabajador, estuviere comprendido en este caso, comete también el delito contemplado en él.

Norma legal:

j) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades. (Art. 41, letra (j), del C. del T. E.).

Estudio:

Las autoridades que cuidan de las condiciones en que se ha de realizar el trabajo y tienen la finalidad de evitar que se susciten o produzcan accidentes profesionales o que, los trabajadores se contaminen de enfermedades, imponen, como es natural, ciertas normas a las que tienen que sujetarse los trabajadores, bajo pena de ser sancionados, en forma legal.

Norma legal:

k) Cumplir con las demás obligaciones prescritas en este Código. (Art. 41, letra (k), del C. del T. E.).

Estudio:

Los trabajadores tienen que sujetarse a las demás obligaciones impuestas por la ley del trabajo, como aquellas que se refieren a los trabajos suplementarios, en caso de accidentes, recuperación del tiempo no empleado en el trabajo, etc.

Obligaciones negativas.

Norma legal:

a) Tomar de la fábrica, taller o empresa o establecimiento, sin permiso del patrono, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados. (Art. 42, letra (a), del C. del T. E.).

Estudio:

Es necesario que el obrero lleve una conducta de tal manera que no pueda llegarse a sospechas que trata de realizar un robo, ya sea de herramientas o productos elaborados, o materia prima, a su patrono. De ahí que tiene la prohibición de coger sin permiso del patrono tales cosas; porque

de lo contrario, cuando se encontrare en su poder alguno de estos objetos, ya se presume que su ánimo ha sido el de robarlos a su patrono. Tiene importancia en todo sentido esta obligación negativa impuesta al trabajador. Y aún el patrono pudiera sospechar que existe falta de probidad en el trabajador y obtener la terminación del contrato de trabajo, fundado en el numeral 3º del Art. 107 del Código del Trabajo.

Norma legal:

b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez. (Art. 42, letra (b), del C. del T. E.).

Estudio:

Es alterar la disciplina y estar en condiciones de no realizar el trabajo en forma eficiente, causando serios perjuicios al patrono el hecho de que el trabajador concurra a su trabajo en estado de embriaguez. Toda la disciplina, reglamentos, etc., se perderían cuando el trabajador concurre al lugar de su trabajo en estado de embriaguez. Aún más, por este motivo, el patrono podría obtener también la terminación del contrato de trabajo, fundado en la disposición del Art. 107, numeral 2º del Código del Trabajo Ecuatoriano.

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Norma legal:

c) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva. (Art. 42, letra (c), del C. del T. E.).

Estudio:

Nadie puede portar armas en general, sino con permiso de la autoridad competente, en este caso de la Intendencia General de Policía, por lo tanto los trabajadores no pueden hacerlo en los sitios de trabajo sin la autorización legal correspondiente. La razón es obvia. Evitar en lo posible la realización de delitos o hechos punibles en los sitios de trabajo, prevenir en todo caso cualquier motivo de delincuencia.

Norma legal:

d) Hacer colectas en el lugar del trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del patrono. (Art. 42, letra (d), del C. del T. E.).

Estudio:

El trabajador tiene la obligación de realizar su cometido durante las ocho horas ordinarias de labor; de tal manera que, por el deseo de hacer colectas no debe descuidar el cumplimiento de este deber ineludible e importante de su parte que tiene que cumplirlo; porque si el tiempo dedicado al trabajo lo va a emplear en hacer colectas está perjudicando a su patrono y está faltando a las estipulaciones del contrato. Pero si el patrono lo autoriza, le da permiso para la realización de tales colectas, entonces no comete ninguna falta en este sentido.

Norma legal:

e) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono en objetos distintos del trabajo al que están destinados. (Art. 42, letra (e) del C. del T. E.).

Estudio:

Si obligación del trabajador es la de cuidar de los útiles y herramientas de su patrono, este cuidado implica el no destinarlos sino para el uso conveniente, porque de lo contrario los está destruyendo por su culpa, y en ese caso debe responder por ellos como se establece en este artículo.

Norma legal:

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

f) Hacer competencia al patrono en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa. (Art. 42, letra (f), del C. del T. E.).

Estudio:

Este artículo tiene muchas razones y fundamentos, entre ellos los que a continuación expresamos:

1º—No es correcto que un competidor del patrono, sea a la vez su empleado u obrero;

2º—Siendo competidor es indudable que ha de desear que los productos no tengan la misma calidad y perfección que los suyos;

3º—En consecuencia el trabajo no se ha de realizar con el esmero y dedicación que en todo trabajo debe poner el empleado u obrero;

4º—Conocer la forma de producción y aprovecharse de ella en su beneficio, está reñido con la probidad y honorabi-

lidad en el cumplimiento de sus deberes, que debe ser el distintivo de todo trabajador.

Norma legal:

g) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga. (Art. 42, letra (g); del C. del T. E.).

Estudio:

Suspender el trabajo sin causa legal, es faltar a la estipulación del contrato de tal manera que, con esto puede el patrono, exigir el cumplimiento del contrato o la terminación del mismo, a base de la disposición constante en el Art. 107, numeral 1º del Código del Trabajo Ecuatoriano.

Norma legal:

h) Abandonar el trabajo sin causa legal. (Art. 42, letra (h) del C. del T. E.).

Estudio:

De la misma manera que en el caso anterior no cabe que el trabajador abandone su trabajo sin causa legal, causándole serios perjuicios a su patrono, dejando de cumplir con lo estipulado y pactado en el contrato, y, además, causando muchas veces serios perjuicios a un tercero como en el caso de los conductores, choferes, etc., que están realizando su cometido, sin causa justa, abandonaren su trabajo en forme intempestiva; en este caso, el trabajador, aún puede llegar a tener responsabilidad penal. Por esto, es necesario que se cumpla el contrato de trabajo, en forma eficiente sin que, el empleado u obrero, inmotivadamente, sin razón alguna legal que justifique un procedimiento de esta naturaleza, abandone su trabajo, suspenda su labor y, cause en definitiva, serios perjuicios a su patrono y a otras personas que precisan de estos servicios, como en el caso mencionado.

TERMINACION DEL CONTRATO

Norma legal:

El contrato individual de trabajo termina:

1º—Por las causas legalmente determinadas en el contrato. (numeral 1º del Art. 106 del C. del T. E.).

Estudio:

Siendo como es el contrato ley para los contratantes, éste termina por las causas legalmente acordadas entre las partes que, no constituyan violación de ningún precepto del Código del Trabajo. Una de estas causas, sería por ejemplo que, el contrato de trabajo fenezca al vencimiento del plazo estipulado, causa ésta absolutamente legal de terminación del contrato de trabajo.

Pero si se establece que en un contrato, cuya duración excede de seis meses, éste debe finalizar a la terminación del plazo convenido, sin desahucio de ninguna clase, esta terminación no es legal, porque contraviene a lo establecido por el Código del Trabajo, en el sentido de que los contratos con un plazo mayor de seis meses, deben ser terminados, previo el desahucio correspondiente.

En general, en el contrato, como lo manifestamos, las partes pueden acordar cualquier causa de terminación de éste, siempre que no contravengan a las disposiciones del Código del Trabajo.

Norma legal:

2º—Por acuerdo de las partes. (Art. 106, numeral 2º del C. del T. E.).



Estudio:

Así como las partes, de común acuerdo, previa identificación de voluntades, celebran un contrato de trabajo, de la misma manera, pueden darlo por terminado, en forma voluntaria. Por otra parte, existe un principio, el que se expresa en el sentido de que en materia jurídica, las cosas se deshacen de la misma manera como se hacen; así como las partes se pusieron de acuerdo para la celebración del contrato, en igual forma, pueden hacerlo para dar término a éste. Esta la razón que informa a la regla segunda del Art. 106 del Código del Trabajo, razón que cobra validez, siempre que las partes, en lo que atañe a la terminación del contrato, se pronuncien dentro del campo permitido por la ley, es decir dentro de la esfera posible determinada por las leyes del trabajo, ya que es necesario, atender también, a las siguientes razones: 1º—Porque si bien, para la celebración del contrato, las partes, el trabajador o trabajadores, se po-

nen de acuerdo con el patrono o patronos, en cuanto se refiere a las estipulaciones y cláusulas que han de informar el contrato en referencia, sin embargo, las partes, en todo caso, pese a su voluntad en contrario, tienen que sujetarse a ciertas disposiciones de orden público que no pueden ser inobservadas. En el caso de existir remuneraciones mínimas, las partes tienen que sujetarse al importe de ellas, aún cuando estuvieren de acuerdo en que dicha remuneración sea inferior a la mínima.

No es razonable que, sea sólo el consentimiento de las partes, como lo es en lo civil, el que determine todos los particulares del contrato de trabajo. De la misma manera, con igual criterio, en lo relativo a la terminación del contrato, no debe dejarse a la sola voluntad de las partes, el que dictaminen su terminación por otras razones que las vamos a mencionar posteriormente, ya que esta terminación, puede constituir violación de leyes de orden público.

Si el contrato de trabajo ha sido pactado a plazo indefinido o, el plazo determinado es mayor de seis meses, es preciso que, previo a su terminación, se lo desahucie. Esta última disposición es de orden público y, no puede dejar de ser observada por las partes, a menos de violar la ley y sufrir las correspondientes consecuencias, máxime que su inobservancia, causa serios perjuicios al trabajador; y, en el caso, de que esta tesis mantenida por nosotros, no fuera aceptada, aún dentro de lo que se ha establecido en el Código del Trabajo, para garantizar los derechos de los trabajadores, es preciso que se observen ciertas solemnidades, por que de lo contrario se hace tabla rasa de la ley, con menoscabo evidente de sagrados intereses.

2º—En la práctica hemos observado como ciertas empresas acostumbran dar trabajo a las personas que lo necesitan, ya que entre nosotros existe también un pequeño porcentaje de desocupación, a base de que estos suscriben un documento en el que declaran que es de su voluntad, dar por terminado el contrato de trabajo con su patrono; desde luego, estos documentos no tienen fecha de ninguna clase y, cuando quiere el patrono despedir a un trabajador, es decir dar término al contrato de trabajo, lo hace cuando a bien tiene, y, para librarse del pago de indemnizaciones, pone la fecha correspondiente en dicho papel y, obtiene su deseo.

Como esta terminación es legal, con dicho documento se la comprueba y, el trabajador se queda en la desocupación, sin tener opción o derecho al cobro de las indemnizaciones que pudieran corresponderle.

Esta situación anotada no es posible remediarla, dentro del sistema existente, en nuestro Código del Trabajo, porque, como manifestamos, el empleado u obrero que precisa de ocupación, de trabajo, cuando el patrono consiente en darlo, se somete a cualquier condición y, la que siempre es impuesta por los patronos, es la que acabamos de referir.

Para evitar esta situación, es necesario o, suprimir el numeral 2º del Art. 106 del Código del Trabajo, por las razones anotadas o, acudir al siguiente arbitrio: que las terminaciones voluntarias de los contratos de trabajo, para su validez, precisen ser suscritas ante el Inspector del Trabajo. Sólo de esta manera, se podría extirpar esta corruptela.

Norma legal:

Por la conclusión de la obra o servicio objeto del contrato. (Art. 106, numeral 3º del C. del T. E.).

Estudio:

En los contratos de obra cierta o de servicio determinado, es decir cuando el trabajador se compromete a realizar un trabajo, por la totalidad de la obra o por la totalidad del servicio, el contrato de trabajo se termina de hecho, así como, se termina al vencimiento del plazo estipulado.

Como en los contratos de obra cierta siempre se estipula plazo para la entrega de dicha obra o, para la prestación del servicio contratado, se pregunta si, cuando la duración o el tiempo que debe emplearse en la realización de la obra o en la prestación del servicio, pasa de seis meses, es necesario que estos contratos también son desahuciados previamente a su terminación.

Nuestra opinión a este respecto es negativa, en virtud de lo dispuesto por el Art. 14 del Código del Trabajo, en el que se establece que el contrato de obra cierta se hace sin consideración al tiempo, por lo que no cabe someterlo a la disposición a que hemos hecho referencia.

Norma legal:

Por muerte o incapacidad del patrono o extinción de la persona jurídica contratante, sino hubiere representante legal que continúe la empresa o negocio. (Art. 106, numeral 4º del Inc. 1º, del C. del T. E.).

Estudio:

Tres aspectos es necesario considerar en este principio legal sancionado por el actual Código del Trabajo, a saber:

Muerte del patrono.

El contrato de trabajo termina por muerte del patrono, siempre que no hubiere persona alguna que continuare al frente de la empresa o negocio, entiéndase bien, persona y no representante legal, como se establece en el Art. de nuestra referencia, puesto que en este aspecto, se ha producido una serie y lamentable equivocación del legislador, la misma que demuestra una ignorancia supina de la ley, como lo pasamos a demostrar.

El Art. 38 del Código Civil Ecuatoriano, dispone: "Son representantes legales de una persona, el padre o madre, bajo cuya potestad vive, su tutor o curador; y lo son de las personas jurídicas los designados en el Art. 540". Podrá referirse a estos representantes legales el artículo mencionado? Cuando una persona muere, puede dejar representantes legales? Una persona difunta, puede tener representantes legales? La respuesta no puede ser por menos que negativa. Completamente negativa. Los que quedan son sus herederos, pero nunca sus representantes legales.

En definitiva, se da término al contrato de trabajo, cuando el patrono deja de existir, siempre que su muerte haya producido también la terminación completa de la empresa o negocio, puesto que, de lo contrario, no se termina dicho contrato. A este respecto podemos referirnos a los siguientes casos que pueden presentarse:

1º.—**Los herederos del patrono, continúan con la empresa.**— En este caso, tienen obligación éstos, de seguir proporcionando trabajo a los empleados u obreros, tienen que cumplir forzosamente con los contratos de trabajo, los que, en consecuencia, no se terminan por el hecho anotado.

2º—**Los herederos del patrono venden el negocio o empresa.**— El comprador tiene la obligación de cumplir con los contratos de trabajo, en conformidad a las normas legales.

3º—**Los herederos arriendan o dan en usufructo la empresa o negocio.**— El arrendatario y el usufructuario, tienen la obligación de respetar los contratos de trabajo y, en consecuencia éstos no se terminan, de acuerdo con el numeral 2º del Art. 106 del Código del Trabajo.

Incapacidad del patrono.

Si el patrono llegare a incapacitarse civilmente, es decir, cayera en interdicción, por locura, prodigalidad, su curador puede continuar administrando la empresa o negocio y, tiene la obligación de seguir respetando los contratos de trabajo, por lo que en este caso tampoco terminan aquellos. De la misma manera, si el curador del incapaz, arrienda, vende, etc., la empresa o negocio, el arrendatario, el usufructo, el adquirente, etc., tiene la obligación de respetar los contratos de trabajo, de conformidad a las disposiciones anteriormente mencionadas.

Extinción de la persona jurídica.

Sabemos que las personas jurídicas, a igual que las naturales, se terminan, mueren. En caso de que la persona jurídica se terminare, se finiquitan también los contratos de trabajo. Pero a este respecto, tenemos que manifestar que, previa la terminación de las personas jurídicas, éstas se liquidan, precisamente para determinar su situación frente a cada uno de los socios o elementos que las integran. Y para este caso de liquidación, los contratos de trabajo, no se terminan por este hecho, en forma legal, ya que de acuerdo con el Art. 120 del Código del Trabajo, los patronos que fueren a liquidar sus negocios, deben desahuciar a los trabajadores y, en caso de no hacerlo, deben abonarles las indemnizaciones correspondientes.

Norma legal:

En caso de enagenación de la empresa o negocio, el cesionario o comprador, estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del

antecesor. Los trabajadores tendrán derecho a dar por terminados esos contratos o a exigir su cumplimiento. (Art. 106, inc. 3º, regla 4ª del C. del T. E.).

Estudio:

Dos partes contiene esta disposición:

Compradores y cesionarios tienen que cumplir los contratos del antecesor.

La ley, a todo trance, quiere garantizar la estabilidad de los trabajadores y, el hecho de que éstos tengan, en lo posible, siempre, un trabajo remunerado; que éstos no vayan a engrosar las filas de la desocupación; en todo caso, el legislador quiere proteger al empleado u obrero, como es natural, garantizándole el trabajo; la ley quiere que se cumpla el contrato de trabajo y, por ello exige que el comprador, el arrendatario, el usufructuario, cumplan con los contratos de trabajo y no, en el momento menos esperado despidan a sus trabajadores, sin abonarles ninguna clase de indemnizaciones y, creándoles, como es natural suponer, una situación angustiosa y penosa en todo sentido.

Los trabajadores pueden dar término a los contratos.

A primera vista parece que, autorizando la ley a los trabajadores el que puedan dar por terminados los contratos de trabajo, se establece una injusticia. Porque si bien, por una parte, se prohíbe el patrono, el dar término a éstos en forma legal, por otra, se autoriza hacerlo a los trabajadores. Sin embargo, si se reflexiona un poco, se deduce que la disposición tiene su razón de existir, en virtud de que el trabajador, por razones personales, bien ha podido celebrar un contrato de trabajo, en consideración a la persona de su patrono y, una vez muerto éste o, terminada su gestión de patrono, han finiquitado o desaparecido las razones que le indujeron a dicha celebración, por lo que prefiere dar por terminado al contrato.

Norma legal:

Por muerte del trabajador, (Art. 106, numeral 5º del C del T.E.).

Estudio:

Por muerte del trabajador se termina el contrato, porque se presume que éste fué celebrado en consideración a las aptitudes del empleado u obrero, es decir tomando en consideración circunstancias personalísimas que, el contrato de trabajo, en definitiva, se celebró, en consideración a la persona del trabajador, por lo que, una vez fallecido éste, el contrato debe terminarse y, no es dable que los herederos de éste, en el caso de haberlos, den cumplimiento a dicho contrato, porque no pueden conocer ni tener aptitudes para desempeñar y realizar el mismo cargo y funciones, respectivamente, como realizó y desempeñó el trabajador difunto.

Norma legal:

Por fuerza mayor que imposibilite el trabajo por uno de los siguientes motivos: incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerras, y, en general cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pudieron evitar. (Art. 106, numeral 6º del C. del T. E.).

Estudio:

Los casos de fuerza mayor enumerados en la disposición que antecede, constituyen suficiente motivo para dar término al contrato de trabajo, pero no en forma amplia, ya que en ciertas circunstancias, a pesar de haberse producido el incendio o terremoto, o, en general, cualquier caso fortuito, no cabe que constituya éste un motivo de fuerza capaz de hacer terminar al contrato de trabajo. Debemos anotar que todos los casos, impropriamente llamados de fuerza mayor, son los fortuitos, como se desprende de los ejemplos enumerados en la disposición indicada.

Sólo en los casos en que los hechos fortuitos causen perjuicios de tal naturaleza que hagan imposible que el trabajo se realice, deben constituir causales o hechos que permitan la terminación del contrato de trabajo.

Además, si se normalizara el trabajo después de algún tiempo de haber ocurrido alguno de los hechos enumerados, el patrono está obligado a recibir de nuevo a los trabajadores, es decir a proporcionarles la misma labor que estaban desempeñando.

Norma legal:

Por voluntad del patrono en los casos del artículo siguiente. (Art. 106, numeral 7º del C. del T. E.).

El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo y despedir al trabajador en los siguientes casos:

1º—Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa. (Art. 107, numeral 1º del C. del T. E.).

Estudio:

Sabido es que en los contratos bilaterales va incorporada la condición resolutoria de no cumplirse por parte de alguno de los contratantes lo pactado. Este principio es el que informa también la terminación del contrato de trabajo, en el caso indicado por la norma legal transcrita, ya que el trabajador tiene la obligación de asistir al trabajo, de realizar la función que le ha sido encomendada; y, cuando no cumple con esta su obligación, cuando injustificadamente, deja de trabajar, por más de tres días consecutivos, lógico es que el patrono pueda dar por terminado el contrato de trabajo, en virtud de que este incumplimiento del empleado u obrero le causa serios perjuicios.

La ley exige que las faltas del trabajador han de tener el carácter de injustificadas, y, han de ser por lo menos de cuatro días, ya que sólo a base de esta medida de tiempo, se establece el cómputo para la determinación de esta circunstancia o hecho, máxime que ni el mismo trabajo puede ser estipulado por horas, en lo que dice referencia al pago de la remuneración.

Pero si, lo que resulta un poco ambiguo, es aquello de faltas repetidas o de puntualidad al trabajo, puesto que, en materia legal, el legislador debe ser lo más preciso posible, como lo fué en la segunda parte de la susodicha disposición legal.

Es indudable que en la segunda parte se hace referencia a faltas frecuentes que no pueden estar comprendidas en la parte primera y, a atrasos, así mismo frecuentes. Pero qué debe entenderse por frecuente y, como debe concretarse en la realidad, esta aseveración del legislador? Tratemus de dilucidar este aspecto.

Para ello tenemos que equipar la situación que queremos establecer y determinar, con otro posible elemento, o sea el número de faltas al trabajo, ya sea en la semana o ya en el mes, para poder establecer una situación análoga, por lo que tenemos que basarnos, especialmente, en el posible perjuicio que sufre el patrono por las faltas del trabajador, es decir en otros términos, que las faltas repetidas y los atrasos frecuentes, produzcan un perjuicio igual al que producen las faltas injustificadas durante cuatro días.

A base del criterio dado por la misma ley, para determinar con precisión los casos en que es posible sea aplicada ésta, creemos que un trabajador, cuando falta más de tres días a la semana, o doce días al mes, por lo menos, se hace acreedor a la sanción establecida en la norma de nuestra referencia y, esta circunstancia, constituye causal suficiente para solicitar la terminación del contrato de trabajo.

Y, con respecto a los atrasos, de la misma manera, debemos sumar el tiempo de éstos y, si el total da una cantidad de tiempo correspondiente al lapso de más de tres días a la semana y más de doce al mes, entonces, es procedente, declarar terminado el contrato de trabajo, en atención a lo establecido por este numeral.

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Norma legal:

Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados. (Art. 107, numeral 2º del C. del T. E.).

Estudio:

La indisciplina o el desobedecimiento a los Reglamentos Internos de la empresa o negocio, legalmente aprobados, deben tener el carácter de graves, para que constituyan motivos capaces de dar por terminado el contrato de trabajo. Cuando por culpa grave del trabajador, se produce este hecho de su parte, de desobedecimiento o indisciplina, su patrono puede solicitar la terminación del contrato de trabajo. Luego, para establecer este aspecto de gravedad de la culpa, tenemos que acudir a lo dispuesto por el Art. 39 del Código Civil Ecuatoriano. Si el caso contemplado en dicho artículo, se equipara al hecho realizado por el trabajador, será procedente la aplicación de lo dispuesto por el numeral al que estamos haciendo mención.

Es necesario hacer incapié en que la desobediencia o indisciplina han de tener el carácter de graves, porque hemos observado, en la realidad que, los Inspectores del Trabajo, por fútiles motivos, fundados en este numeral, dan por terminados los contratos de trabajo, sin reparar en lo que en él se establece. Y, esta incompreensión del artículo va en mengua de los derechos de las partes, ya que en este aspecto es preciso obrar con toda justicia y corrección.

Norma legal:

Por falta de probidad o conducta inmoral del trabajador. (Art. 107, numeral 3º del C. del T. E.).

Estudio:

Las relaciones entre el patrono o sus representantes, con sus trabajadores, tienen un carácter importante; entre ellos existe una situación de dependencia; el local del trabajo guarda similitud con el hogar; dentro del local del trabajo pudiéramos decir que los trabajadores y sus patronos, o representantes, pasan juntos la mayor parte del tiempo y, en consecuencia, por existir estas relaciones creadas por la misma naturaleza del trabajo, es preciso y necesario, como ya se anotó en el estudio de las obligaciones de los trabajadores, que estos lleven una conducta intachable y observen una honradez acrisolada.

Estas obligaciones que de hecho se impone al trabajador, por la mera celebración del contrato de trabajo, tienen que ser cumplidas; caso contrario, su incumplimiento constituye motivo suficiente para que el patrono pueda dar por terminado el contrato de trabajo.

Norma legal:

Por injurias graves irrogadas al patrono, su conyuge, ascendientes o descendientes o a su representante. (Art. 107, numeral 4º del C. de T. E.).

Estudio:

Dentro del régimen de trabajo que crea relaciones a las que hemos hecho mención, es natural que las partes, a más de usar una conducta intachable en lo que se refiere a un mútuo respeto de sus personas; también este respeto, como consecuencia del que deben guardarse entre sí, debe alcan-

zar también a la de sus ascendientes o descendientes y cónyuge del patrono, así como también a los representantes de él, ya que el patrono y sus representantes, en sus relaciones con los trabajadores, se identifican; de tal manera que, cualquier injuria grave dirigida contra el representante del patrono y, las personas anteriormente mencionadas, constituye suficiente motivo para solicitar la terminación del contrato de trabajo existente hasta ese momento.

Pero como manifestamos, las injurias deben tener el carácter de gravedad, para que sean tomadas en cuenta, como motivo de terminación del contrato de trabajo.

Norma legal:

Por ineptitud manifiesta del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió. (Art. 107, numeral 5º del C. del T. E.).

Estudio:

Sabiendo que los contratos, en su cumplimiento, deben ser ejecutados de buena fe y, habiéndose un trabajador, obligado a realizar determinada labor en la que, demuestra una ineptitud completa, es indudable que no ha dado cumplimiento satisfactorio, a las obligaciones originadas en el contrato de trabajo, no ha realizado su cometido con el esmero, interés y habilidad necesarias, motivos estos que producen, como es lógico pensar, la posibilidad de que el patrono pueda solicitar la terminación del contrato de trabajo.

De acuerdo con un dictámen emitido por la Dirección General del Trabajo del Ecuador, el mismo que nos parece absolutamente acertado, el patrono puede aducir ineptitud de parte del trabajador, sea este obrero o empleado, sólo en lo que respecta a los tres primeros meses de trabajo, porque de lo contrario, resultaría absurdo que, éstos que, han realizado su trabajo en forma perfecta, se les diga posteriormente que no son aptos para dicha labor, habida cuenta de que su trabajo, lo realizan bajo la inmediata dirección y control patronal.

Causas de terminación del contrato, por parte de los trabajadores.

Norma legal:

Son causas justas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato de trabajo de acuerdo con el numeral 8º del Art. 106:

1º—Por injurias graves inferidas por el patrono, sus familiares o representantes, al trabajador, su conyuge, ascendientes o descendientes. (Art. 108, numeral 1º del C. del T. E.).

Estudio:

Las obligaciones entre patronos y trabajadores son recíprocas; por tanto, de la misma manera que, las injurias del trabajador lanzadas contra la persona del patrono o de sus familiares o representantes, constituye motivo de terminación del contrato de trabajo, en igual forma, de modo correlativo, las injurias graves inferidas por el patrono, o sus representantes, contra la persona del trabajador o de su conyuge, ascendiente o descendientes, establecen la posibilidad legal de que el trabajador pueda solicitar la terminación del contrato de trabajo.

Norma legal:

2º—La falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada. (Art. 108, numeral 2º del C. del T. E.).

Estudio:

De la misma manera que el trabajador, debe realizar su labor, con la eficiencia del caso, el patrono tiene la obligación de abonar cumplidamente al empleado u obrero el valor de su trabajo, tiene que cumplir con la mayor exactitud el pago de lo que correspondiere al trabajador, máxime que ello convino en el contrato; su incumplimiento, en lo relativo al pago en mención, como es lógico y legal, acarrea la posibilidad de que el trabajador dé término al contrato de trabajo, invocando este numeral, que se fundamenta en la razón anotada.

Norma legal:

3º—La exigencia del patrono de que ejecute un trabajo distinto del convenido; salvo en los casos de urgencia prescritos en el Art. 67. (Art. 108, numeral 3º del C. del T. E.).

Norma legal:

Cuando el patrono exige otro trabajo, distinto del estipulado, al obrero o empleado contratado, es indudable que está faltando a lo convenido, a lo acordado, porque el trabajador, teniendo la obligación de realizar la labor constante en el contrato, a su vez, el patrono, no tiene sino el derecho correlativo de exigirle el cumplimiento de dicha labor, pero no de otra distinta, porque esta exigencia constituiría violación a lo acordado y, consecuentemente, suficiente motivo para que el trabajador dé por terminado el contrato respectivo.

Sinembargo, en los casos contemplados en el Art. 67 del Código del Trabajo, es decir, cuando peligre el local de trabajo o la vida de los trabajadores, los patronos pueden exigir a sus subordinados, realicen todas las labores concernientes a evitar el peligro, y, en este caso, no sería aceptable que los trabajadores se nieguen a realizar estas faenas, fundándose en que no han sido contratados para la realización de tales hechos, porque en lo que se refiere a estos casos, su incumplimiento resultaría y degeneraría, en un hecho inmoral y delictuoso.

Norma legal:

4º—La enfermedad que le incapacite para el trabajo. (Art. 108, numeral 4º del C. del T. E.).

Estudio:

De acuerdo con el dictamen o Informe de la Comisión Calificadora de los Riesgos provenientes del trabajo, la enfermedad de que puede adolecer un trabajador, como consecuencia de la labor que desarrolla, puede producir su incapacidad total para el trabajo, así como también una incapacidad de carácter parcial.

Parece que la disposición de nuestra referencia, se relaciona sólo con las enfermedades que produzcan una incapacidad total para el trabajo, trátase ésta de enfermedad profesional o no, en virtud de que la razón está dada: el trabajador ya sea por enfermedad profesional o no profesional, está imposibilitado para el trabajo, por lo mismo, siendo naturalmente imposible que éste realice su cometido, es lógico que pueda solicitar la terminación legal del contrato.

Norma legal:

No podrá el patrono dar por terminado el contrato de trabajo:

1º—Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda del plazo señalado en el número 18 del Art. 39. (Art. 109, numeral 1º del C. del T. E.).

Estudio:

Es obligación patronal, el abonar al trabajador el cincuenta por ciento de su remuneración hasta por un mes, por enfermedad no profesional; lógico es suponer que durante este lapso, no lo es tampoco lícito al patrono, despedirle al indicado trabajador, dando por terminado el contrato de trabajo; pero, como la prohibición establecida en la norma legal anterior se refiere sólo a este espacio de tiempo, es dable creer que, cuando la enfermedad se prolonga más de un mes, el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo; esta posibilidad se deduce del artículo citado. Pero nos preguntamos, estando como están determinadas y precisadas las causales por las que puede el patrono dar por terminado al contrato de trabajo, esta vendría a ser una nueva causal de terminación de dicho contrato, por parte del patrono?

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Nosotros estimamos, a este respecto que, una vez cumplido el tiempo, que el patrono tiene la obligación de guardar el puesto o cargo al trabajador enfermo y, de abonarle el cincuenta por ciento de su remuneración, se termina todo aspecto justificativo de las faltas del empleado u obrero; y, cuando vencido este plazo, el trabajador no concurre por más de tres días consecutivos a la realización de la labor correspondiente, de acuerdo con el numeral 1º del Art. 107 del Código del Trabajo, el patrono o su representante, podrían solicitar el que se de término al contrato de trabajo. Puesto que, vencido el mes, de hecho el patrono no puede recibir al trabajador; propiamente no sería un motivo de terminación del contrato. Desde luego, en la realidad, en la práctica, no es preciso que el patrono solicite la terminación del contrato, en virtud de lo dispuesto por el Art. 477, letra (a) del Código del Trabajo, en virtud de que el derecho del trabajador de regresar a su labor, prescribe en un mes.

Norma legal:

2º—En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el patrono para prescindir de los servicios del trabajador que hubiere ocupado el puesto del ausente. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contada desde la fecha en que haya obtenido su licencia militar o cesado en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad previsto en el numeral anterior. En este caso se descontará el tiempo de la enfermedad del plazo estipulado para la duración del contrato. (Art. 109, numeral 2º del C. del T. E.).

Estudio:

Cuando un trabajador, por motivo de haber aceptado un cargo público de carácter obligatorio o, por motivo de haber ingresado a prestar servicios militares, así mismo de carácter obligatorio, dejare el trabajo, el patrono deberá esperar a dicho trabajador, hasta un mes más, contado desde la fecha en que se terminó el ejercicio de dicho cargo o se dió fin al servicio militar obligatorio; si dentro del mes o en el transcurso de él, el trabajador no regresare a ocupar su puesto, prescribe su derecho, de conformidad con la letra (a) del Art. 478 del Código del Trabajo. Pero si el contrato es a plazo fijo, el patrono, en caso de enfermedad del trabajador, debe esperarlo otro mes más, pudiendo descontar este tiempo del plazo correspondiente, acordado en el contrato.

Debemos referirnos a la relación que se produce entre el patrono y el otro trabajador que reemplaza al ausente. Con respecto al segundo, ya hemos indicado su situación. Si el reemplazante, ha ocupado el puesto, previo conocimiento de que iba a reemplazar a otra persona, colocada en la circunstancia anotada, el patrono puede hacerle cesar en su trabajo, cuando el trabajador ausente regresa a su puesto, pero siempre que el derecho de éste no hubiere prescrito; puesto que, en el caso de que el patrono, sin tener obligación legal de hacerlo, volviere a ocupar al trabajador ausente, con éste se produciría un nuevo contrato de trabajo y, por consiguiente, ya no podría despedir al trabajador reemplazante, a menos de que le pague el valor de las indemnizaciones a las que tuviese derecho.

EL VISTO BUENO

El llamado Visto Bueno, ha llegado a ser una institución suigéneris de la legislación del trabajo ecuatoriano; un verdadero rompecabezas, por la forma en que este se encuentra concebido y, por los efectos que, en lo que dice relación a la terminación de los contratos de trabajo, se derivan de él.

Vamos a realizar el estudio de esta verdadera institución, cuya importancia capital se irá perfilando, a medida del estudio que nos hemos propuesto realizar.

Norma legal:

En los casos contemplados en los Arts. 107 a 108, los motivos aducidos para la terminación del contrato deberán ser calificados por el Inspector del Trabajo, quien concederá o negará su Visto Bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo del procedimiento. (Art. 112, inc. 1º del C. del T. E.).

Ya analizamos cuales son los motivos de terminación del contrato de trabajo, en lo que se refiere al discrimen de las normas legales constantes en los Arts. 107 y 108 del Código del Trabajo. Ahora, observemos como, de acuerdo con el Art. 112, los Inspectores del Trabajo tienen que conceder o negar su Visto Bueno para la terminación del contrato.

En primer término será procedente y adecuado el hecho de que los Inspectores del Trabajo que, tienen múltiples, típicas y especiales funciones, intervengan, como jueces, en lo que dice relación a la terminación de los contratos de trabajo? Será lógico que la Inspección del Trabajo, cuyas específicas funciones se encuentran concretadas en su propia denominación, es decir la de inspeccionar y, además, la de velar por el fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos de trabajo, tenga otra función, completamente extraña a su especial cometido?

No es talvez desvirtuar completamente la función de la Inspección del Trabajo, dada además, por una intervención conciliatoria, que evite el que las partes, los elementos de una relación de trabajo, vayan a un litigio, pudiendo solucionar el problema dentro de un plano de equidad? Nosotros creemos que en verdad se ha desnaturalizado la función pri-

mordial y básica de la Inspección del Trabajo, cuando se le asigna los deberes, a los que estamos haciendo mención. No debe corresponder a los Inspectores del Trabajo, el conocer los casos de terminación del contrato de trabajo.

El Visto Bueno es cuestión pre-judicial.

Tal como se ha establecido la institución del Visto Bueno, en nuestra legislación del trabajo, éste es, indudablemente, una cuestión pre-judicial, ya que las partes, previa la terminación del contrato de trabajo, tienen que solicitar a la Inspección, la dación del Visto Bueno, según se desprende de los fallos dictados por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, algunos de los cuales, para mayor inteligencia, transcribimos a continuación, en forma sumaria.

En el juicio seguido por R. A. Lavayen contra la Internacional, para que se le indemnice por despido intempestivo, se resuelve: 1º—Que, el Art. 55 del Código del Trabajo, da derecho a la acumulación de indemnizaciones; 2º—Que, si bien se ha justificado que el actor fue Vocal suplente del Consejo Directivo, esta situación no es sino una mera expectativa que no se convierte en derecho corporativo sino cuando el suplente reemplaza al principal en el ejercicio de las actividades correspondientes; 3º—**Que, aún justificada legalmente la conducta inmoral del actor despedido, el Gerente de la Fábrica demandada, no pudo por sí y ante sí despedir al actor, sin que antes proceda el requisito que imperativamente prescribe el Art. 112, esto es, la calificación de la causa del despido por el Inspector del Trabajo, conforme al Art. 450. (Gaceta Judicial número 2.—Serie VI.—Pág. 95).**

En el juicio que, por pago de salarios le sigue Félix Banda a la Sociedad Manufacturera de Calzado, se resuelve:

1º—Que la ineptitud manifiesta del trabajador da lugar solamente, según el Código del Trabajo, a la terminación del contrato. 2º—Que para esta terminación es necesario, según el Art. 112, que los motivos sean calificados por el Inspector del Trabajo, con las formalidades prescritas en el Art. 450. 3º—Que la comisión de estas formalidades es ilegal y obliga, aún en el caso de probarse la ineptitud del trabajador, al patrono a continuar en el cumplimiento de sus obligaciones. (Gaceta Judicial N° 3, serie VI, página 224).

Antecedentes del Visto Bueno.

El Jefe Supremo de la República, Ingeniero Federico Páes, estableció esta institución, según se desprende del Decreto Supremo, reproducido en el Registro Oficial de 6 de junio de 1936, el mismo que consta en los antecedentes del Art. 112 del Código del Trabajo actual, en el capítulo correspondiente.

Procedimiento para obtener el Visto Bueno.

Norma legal:

El Inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato por alguno de los motivos determinados en los Arts. 107 y 108, notificará con ella al interesado dentro de veinte y cuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud; hecho esto, dictará su resolución dentro del tercer día, concediendo o negando el Visto Bueno. En dicha resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde. (Art. 450 del C. del T. E.).

Estudio:

El patrono o el trabajador, en su caso, deberán solicitar la terminación del contrato de trabajo, a base de la concesión del Visto Bueno; al Inspector del Trabajo, por cualquiera de las causales de los Arts. 107 y 108 del Código del Trabajo, respectivamente, ya que nada dice a este respecto la ley que, en este caso específico, resultan verdaderos jueces, puede ser contradicha o alegada la competencia de ellos, en virtud de que en este terreno sería preciso estar a lo que preceptúan las disposiciones pertinentes del Código de Procedimiento Civil.

La solicitud de Visto-Bueno, en verdad constituye una verdadera demanda. Esto es incuestionable a todas luces. Y, tratándose como se trata de una verdadera demanda, el actor, en su caso, debe seguir el fuero del demandado, es decir, en términos jurídicos, entablar la acción en el lugar del domicilio del patrono o trabajador, en el caso. Pero en este terreno, en virtud de los domicilios especiales establecidos por la ley, estimamos que es competente para conocer del caso controvertido, es decir para la dación o negación del Visto-Bueno, el Inspector del Trabajo, correspon-

diente a la circunscripción territorial de prestación del trabajo, al lugar en que éste se ha verificado.

La solicitud de Visto-Bueno, estimamos que, debe contener los siguientes requisitos.

- 1°— El nombre y apellidos completos del solicitante.
- 2°— El nombre y apellidos completos del patrono o trabajador, en el caso, con quién se ha celebrado el contrato de trabajo.
- 3°— Si el contrato ha sido a plazo fijo o a tiempo indefinido.
- 4°— El tiempo de prestación de servicios del trabajador y las remuneraciones que ha percibido.
- 5°— El domicilio del solicitante.
- 6°— El domicilio del patrono o trabajador, a quién se le debe citar con la solicitud de Visto-Bueno.
- 7°— Los fundamentos de hecho y de derecho en que se apoya el solicitante, para la obtención del Visto-Bueno.

Citación con el Visto-Bueno.

Entre citación y notificación, como es conocido, existe una diferencia enorme, una primordial diferencia, como se deduce de las disposiciones pertinentes del Código de Procedimiento Civil. El artículo 78 del indicado Código establece que "citación es el acto por el cual se hace saber al demandado el contenido de la demanda o del acto preparatorio y las providencias recaídas en esos escritos" y, "notificación es el acto por el cual se pone en conocimiento de las partes o de otras personas o funcionarios, en su caso, las sentencias, autos y demas providencias judiciales, o se hace saber a quien debe cumplir o aceptar una orden o nombramiento expedido por el juez". He aquí la enorme diferencia que existe entre citación y notificación. La primera se realiza siempre a base de las diligencias primeras, iniciales, tales como la demanda, diligencias previas, etc., mientras la notificación, es el acto por el cual se hace saber a la parte interesada las providencias respectivas, expedidas en los correspondientes procedimientos judiciales.

En tratándose del Visto Bueno, será necesario, como lo establece el Código del Trabajo, sólo la notificación al interesado y no la citación, como lo exige el sistema legal? Nos

inclinamos a la tesis de que la solicitud del Visto Bueno debe ser materia de citación y no de notificación, por la importancia que este procedimiento judicial reviste y, por el valor enorme que ha cobrado dentro de nuestra legislación, así como también, por los efectos jurídicos de suma importancia que produce y, además, por tratarse de una diligencia de carácter inicial.

En consecuencia, la solicitud de Visto Bueno, debe ser citada, ya sea personalmente o por tres boletas, al trabajador o al patrono, en su caso.

Sobre la citación, sobre la competencia del Inspector del Trabajo y, sobre otros aspectos legales, pueden suscitarse incidentes, los mismos que tienen que ser resueltos por el Inspector del Trabajo, el mismo que, en la mayoría de los casos, no tiene la preparación jurídica necesaria, para solucionar todos estos aspectos.

Contestación.

El patrono o el trabajador tiene que contestar por escrito, a la solicitud de Visto Bueno, dentro del término concedido por la respectiva disposición legal; si no lo hiciere, debe ser declarado en rebeldía, la misma que tiene que ser interpretada como una negativa simple y llana a todos los fundamentos de hecho que fueron aducidos en el Visto Bueno.

Pero si la contestación ha sido negativa o, el demandado ha sido declarado en rebeldía, corresponde al solicitante comprobar todos los fundamentos de hecho aducidos en la solicitud respectiva.

Prueba.

Nada dice la ley en relación a la forma en que se ha de producir la prueba, ni que clases de prueba deben ser aceptadas por el Inspector del Trabajo, ya que a este respecto, lo único que se menciona es que, el Inspector del Trabajo debe investigar el fundamento de trabajo, no tenemos por menos que acudir a las normas de procedimiento civil y, en virtud de ellas, establecer los siguientes particulares:

1º—Para la justificación del Visto Bueno, es decir para la comprobación de los fundamentos aducidos para su ob-

tención, pueden emplearse o hacerse uso de todos los medios probatorios establecidos por la ley civil, es decir: confesión judicial, prueba instrumental, testimonial, pericial e inspección judicial. Todas estas pruebas deben ser actuadas en forma legal, de acuerdo a las normas establecidas por el Código de Procedimiento Civil.

2º—Todas las pruebas solicitadas por las partes u, ordenadas de oficio por el Inspector del Trabajo, deben ser puestas, previamente, en conocimiento de las partes interesadas, porque de lo contrario, se obstaría el derecho de defensa.

3º—Las partes pueden solicitar la práctica de todas las pruebas y diligencias lícitas que a bien tuvieren y, la solicitud en este sentido y las providencias que se expidieren, tienen que ser presentadas y dictadas, respectivamente, en forma legal y, notificadas de la manera indicada.

4º—El Inspector del Trabajo a, base de un criterio discrecional, puede oponerse a la práctica de diligencias o pruebas que soliciten las partes, por considerar que el asunto ha sido suficientemente comprobado y, que, las pruebas producidas bastan para formar su criterio respecto a la concesión o negativa del Visto Bueno solicitado.

5º—Los Inspectores del Trabajo, deben actuar en todas estas diligencias, con el Subinspector del Trabajo, en calidad de Secretario.

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Visto Bueno o Resolución.

En vista de las pruebas actuadas, el Inspector del Trabajo, debe expedir su resolución, aduciendo los motivos en los que se basa, para dar el Visto Bueno o negar, en el caso. En consecuencia, la resolución debe contener los mismos requisitos de que se encuentra informada una verdadera sentencia.

No debe modificarse la solicitud de Visto Bueno.

Hemos visto en la práctica como los Inspectores del Trabajo, a título de ampliar una solicitud de Visto Bueno, dejan que el interesado la modifique sustancialmente, aún después de contestada por el demandado y, aún después de actuada la prueba con respecto a la primera solicitud. Este

procedimiento no es legal, porque obsta el derecho de defensa. En este caso, lo que el patrono o trabajador, en el caso, pueden hacer es una nueva solicitud, para que esta tenga el trámite legal correspondiente, separada de la anterior previa resolución de esta última, siempre que se funde en distintos motivos de los resueltos ya.

Valor del Visto Bueno.

El valor del Visto Bueno, es enorme y de una importancia capital. El Visto Bueno ha sido considerado por fallos de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, como una verdadera sentencia.

El valor del Visto Bueno está dado, por la diferencia que existe entre una terminación legal del contrato (cuyo efecto es de que el patrono se libera, o el trabajador en su caso, del pago de indemnizaciones) y una terminación ilegal del mismo (en la que el patrono o el trabajador tienen que abonar las indemnizaciones correspondientes).

Estos aspectos los estudiaremos con mayor detenimiento cuando analicemos los efectos del Visto Bueno, el mismo que, no siempre libera del pago de indemnizaciones ya sea al patrono, ya sea al trabajador, en el caso.

Se puede recurrir del Visto Bueno.

DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Norma legal:

La resolución del Inspector no obsta el derecho de acudir ante el Comisario del Trabajo, pues solo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial y en relación con las pruebas rendidas en el juicio. (Art. 112, inc. 2º del C. del T. E.).

Estudio:

El Visto Bueno es una verdadera sentencia, o es sólo un informe? Este aspecto es necesario dilucidar, con cierto detenimiento, por la importancia capital que ha cobrado el Visto Bueno, máxime que, en este aspecto, los Tribunales Superiores de Justicia, como tenemos anotado, le han dado el valor de verdadera sentencia. La ley del trabajo parece que no quiere darle sino sólo el valor de informe.

Si nos atenemos al primer criterio de que el Visto Bueno constituye una verdadera sentencia, la parte perjudicada

con él, o que se cree perjudicada puede recurrir ante el Comisario del Trabajo; pero sólo dentro del término de tres días como si se tratara de un verdadero recurso, porque en este aspecto, resultarían aplicables las disposiciones adjetivas en materia civil.

Si se considera como un simple informe al Visto Bueno, no es siempre preciso que, se recurra de él, ya que este puede ser juzgado con criterio judicial, y, a base de las demás pruebas del proceso.

Pero desde ahora, dejamos establecido el antecedente de que si al Visto Bueno se le considera como sentencia, no se rompe el sistema instaurado por el mismo Código del Trabajo; pero, si al Visto Bueno se le da el valor de mero informe como, por otra parte, parece se debe deducir de la ley de trabajo, tenemos que encontrar problemas sobre problemas.

Efectos del Visto Bueno.

Considerado el Visto Bueno como sentencia, produce los siguientes efectos:

Un patrono que despide a un trabajador, con previo Visto Bueno concedido por el Inspector del Trabajo, se libera del pago de las indemnizaciones correspondientes a los Arts. 114 y, 134 del Código del Trabajo, Visto Bueno éste sea concedido por el Inspector del Trabajo o por el Comisario, en su caso.

Cuando un patrono despide a un trabajador, sin previo Visto Bueno, aún cuando justifique dentro del juicio, la razón que tuvo para dar por terminado el contrato de trabajo, fundado en cualquiera de los motivos establecidos por el Art. 107 del Código del Trabajo, está en la obligación de abonar las indemnizaciones constantes en los Arts. 114 y 134 del Código de la materia, en el caso de tener derecho, también, a esta última.

Un trabajador que da por terminado el contrato de trabajo, a base de la obtención del Visto Bueno, por alguna de las causales establecidas por el Art. 108 del Código del Trabajo, se libera de pagar a su patrono el valor correspondiente a la indemnización establecida por el Art. 115 del Código del Trabajo y, en el caso de tener derecho, por el tiempo de servicio prestados a su patrono, recibe el valor de la indem-

nización constante en el Art. 134 del mentado Código del Trabajo.

Un trabajador que de por terminado el contrato de trabajo, sin previo Visto Bueno legal y, aún cuando su caso esté comprendido en las causales del Art. 108 del Código del Trabajo, tiene que abonar a su patrono el valor de la indemnización establecida por el Art. 115 del Código respectivo, porque podría juzgarse que ha abandonado intempestivamente el trabajo y, pierde el derecho al cobro de las indemnizaciones correspondientes a los Arts. 114 y 134 del mismo Código y, especialmente a esta última, si tuviera el tiempo de servicios previsto por esta disposición.

Visto Bueno considerado como informe.

Si al Visto Bueno lo consideramos como mero informe, pueden producirse los siguientes casos, a base de que los interesados recurran ante el Comisario del Trabajo:

Primer caso.

Solicitado un Visto Bueno por un trabajador, por alguno de los motivos indicados en el Art. 108 del Código del Trabajo, para dar por terminado un contrato de esta naturaleza, el Inspector niega dicho Visto Bueno.

En este caso el trabajador puede aceptar dicha negativa y, seguir trabajando y, cumpliendo con el contrato, en cuyo caso, nada de particular ni de problemático se presenta; o, puede no aceptar dicha negativa y, recurrir ante el Comisario del Trabajo. En este último supuesto, la negativa a conceder al Visto Bueno, puede ser confirmada o revocada por el Juez del trabajo.

Pero si el trabajador, pese a la negativa del Inspector del Trabajo, deja de concurrir al lugar de prestación de servicios o de ejecución de la obra, abandona su trabajo, no sigue dando cumplimiento al contrato, en este caso, pueden producirse las siguientes circunstancias, a base de considerar al Visto Bueno como un mero informe.

a) El patrono demanda al trabajador, considerando que éste ha abandonado su trabajo, el pago de la indemnización establecida por el Art. 115 del Código del Trabajo. En este supuesto, el trabajador comprueba que la negativa

del Visto Bueno solicitado, fué infundada y que, el Inspector del Trabajo, debió concederle dicho Visto Bueno, en cuyo caso, así reconociéndolo el Juez, debería desechar la demanda. O al contrario, el trabajador no comprueba dicho particular y, si ha justificado el abandono del trabajo, el Juez debe aceptar dicha demanda.

b) El trabajador, a pesar de la negativa del Inspector del Trabajo a concederle el Visto Bueno solicitado, demanda a su patrono el pago de la indemnización establecida por el Art. 134 del Código del Trabajo, en virtud de creerse comprendido en cualquiera de las causales del Art. 108 del mismo Código. En este supuesto, el trabajador justifica que la negativa por parte del Inspector del Trabajo, a concederle el Visto Bueno, ha sido ilegal, por lo que la demanda tiene que ser aceptada por el juez. O, sucede que la negativa en mención es justa y legal, en cuyo caso el juez, debe negar la reclamación del trabajador.

Segundo caso.

El trabajador solicita Visto Bueno al Inspector del Trabajo para dar por terminado el contrato que tiene celebrado con su patrono y, obtiene la concesión de dicho Visto Bueno.

Fundado en él, demanda a su patrono el pago de la indemnización establecida por el Art. 134 del Código del Trabajo. El Comisario, en vista de las demás pruebas del juicio, puede considerar que la dación del susodicho Visto Bueno es legal, en cuyo caso, el trabajador obtiene el pago de la indemnización del Art. 134, si tiene, desde luego, el tiempo de servicios exigido por esta disposición legal; o, al contrario el juez de trabajo considera que la dación del Visto Bueno por parte del Inspector del Trabajo es ilegal, en cuyo caso, el trabajador pierde el juicio, por carecer de derecho al cobro de dicha indemnización.

El patrono, recurriendo del Visto Bueno concedido por el Inspector del Trabajo, a su trabajador, pide el pago de la indemnización establecida por el Art. 115 del Código del Trabajo, aduciendo que su trabajador, sea éste empleado u obrero, ha abandonado su labor. En este supuesto, el Juez de trabajo, o bien puede considerar que dicho Visto Bueno es legal, en cuyo caso, rechazará la demanda entablada por el patrono en contra del trabajador, o bien puede considerar

que dicho Visto Bueno es ilegal, por lo que aceptará la demanda deducida por el patrono, en el caso de haberse justificado el abandono del trabajo.

Tercer caso.

El patrono solicita la conceción del Visto Bueno, para despedir a un trabajador, fundándose en cualquiera de las causales del Art. 107 del Código del Trabajo y, lo obtiene. Sin embargo de este hecho, el trabajador demanda a su patrono que ha dado por terminado el contrato de trabajo, el pago de las indemnizaciones establecidas por los Arts. 114 y 134 del Código del Trabajo. En este caso, si el Comisario considera que el Visto Bueno concedido es legal, negará la demanda deducida por el trabajador; pero si considera que el Visto Bueno concedido es ilegal, aceptará dicha demanda o, posiblemente, declarará que el contrato sigue subsistiendo.

El patrono que solicita el Visto Bueno al Inspector del Trabajo, obtiene una negativa de parte de dicha autoridad y, a pesar de ello despide al empleado u obrero. En este supuesto el trabajador deduce la correspondiente acción en contra de su patrono por el pago de las mentadas indemnizaciones; y, entonces, puede producirse el hecho de que el Juez de trabajo considere que el patrono no tuvo razón al solicitar el Visto Bueno y, consiguientemente de despedir al trabajador y que, la negativa al indicado pedimento es legal, en cuyo caso, habiéndose justificado la terminación del contrato, aceptará la demanda. Si estima todo lo contrario, la demanda tiene que ser negada.

Visto Bueno considerado como sentencia.

Si consideramos al Visto Bueno como una verdadera sentencia, pueden producirse los siguientes casos:

Primer caso.

El trabajador solicita Visto Bueno para dar término al contrato de trabajo, por las causas establecidas por el Art. 108 del Código del Trabajo, y, el Inspector del Trabajo le concede. En este caso el patrono afectado con la dación de

este Visto Bueno, puede conformarse con él, o recurrir, dentro del término correspondiente, ante el Comisario del Trabajo.

Si el patrono no ha recurrido del Visto Bueno, el trabajador puede separarse del cargo, así como en el caso de que el Comisario hubiere confirmado la resolución del Inspector del Ramo. En este supuesto, el trabajador fundado en la existencia del Visto Bueno, demanda el pago de las indemnizaciones correspondientes a su patrono, el cual ya no puede establecer que, el Visto Bueno ha sido concedido ilegalmente, puesto que debió recurrir de él a tiempo. En consecuencia, el Visto Bueno surte todos los efectos legales correspondientes.

Segundo caso.

El trabajador solicita Visto Bueno, pero el Inspector del Ramo le niega. En este caso tiene que recurrir dentro del término legal ante el Comisario del Trabajo. Si no ha recurrido del Visto Bueno o si recurriendo de dicha resolución negativa, el Comisario le aprueba y, sin embargo, el trabajador deduce su demanda contra el patrono, fundado en uno de los casos del Art. 108, el Comisario del Trabajo a pesar de que, se llegaren a comprobar plenamente los particulares indicados y, por consiguiente la ilegalidad de la negativa del Visto Bueno solicitado, tiene que atenerse a dicha negativa, por no haber recurrido a tiempo, el trabajador, antes de separarse de su labor y, en caso de continuar en él, junto con la demanda, también habría podido recurrir de dicho Visto Bueno.

Tercer caso.

El patrono fundado en cualquiera de las causales establecidas por el Art. 107 del Código del Trabajo, solicita al Inspector del Ramo, la terminación del contrato y, para el efecto, obtiene la dación del Visto Bueno.

En este caso, si el trabajador no recurre de él o, recurriendo, la resolución del Inspector es confirmada por el Comisario, puede dar por terminado el contrato de trabajo, sin ninguna responsabilidad. Porque cualquier demanda del

trabajador en su contra sería desechada en virtud de la existencia del indicado Visto Bueno.

Cuarto caso.

El patrono solicita la terminación del contrato de trabajo, pero el Inspector del Ramo le niega el Visto Bueno, por no haber justificado las causales aducidas y constantes en el Art. 107 del Código de la materia. El patrono recurre de dicho Visto Bueno ante el Comisario de Trabajo, quien confirma la resolución del Inspector, o, no recurre de él, y sin más, trámite, despide al trabajador.

En caso de demanda del trabajador en contra de su patrono por pago de las indemnizaciones correspondientes, la negativa de dicho Visto Bueno, surte todos los efectos del caso y, si el trabajador comprueba su separación intempestiva de la labor que venía desempeñando, tiene derecho al cobro de las indemnizaciones reclamadas.

Situación del trabajador frente al Visto Bueno considerado como informe.

Estudiemos a continuación la situación en la que se coloca el trabajador, en cada uno de los casos contemplados, a base de ser considerado el Visto Bueno como simple informe:

Primer caso.

El trabajador solicita Visto Bueno para dar por terminado un contrato de trabajo. El Inspector, en su resolución, niega la concesión de dicho Visto Bueno y, sin embargo de esta situación el trabajador demanda a su patrono el pago de las indemnizaciones correspondientes. En este supuesto, el trabajador no sufre ningún perjuicio, porque puede desvirtuar dentro del juicio dicha negativa y, ganar, el derecho al cobro de las mentadas indemnizaciones.

Segundo caso.

El Inspector del Trabajo concede Visto Bueno al empleado u obrero. Con este antecedente, el trabajador se lan-

za al litigio, fundado en dicho Visto Bueno, pero el Comisario revée lo resuelto por el Inspector y, como consecuencia pierde el juicio el trabajador. En este caso, la situación del trabajador ha variado y, ha sufrido un verdadero perjuicio, en virtud de que, habiéndose dirigido a una autoridad competente, ésta le ha dado la razón y ha puesto la justicia de su parte, por lo que, el trabajador, en virtud de una orden del Inspector, fundado en una resolución de éste, ha dado término al contrato y, sin embargo, pierde el derecho a las indemnizaciones reclamadas.

En este aspecto, observemos como, una resolución del Inspector del Trabajo que, luego, puede ser reveída o revocada, produce consecuencias, como es la terminación verídica, real y evidente del contrato de trabajo.

En este caso, talvez lo acertado, sería declarar que el contrato sigue subsistiendo y que, el trabajador puede volver a su labor, en virtud de que la terminación de dicho contrato no ha sido legal, ya que, la misma concesión del Visto Bueno, tiene este carácter.

Situación del patrono frente al Visto Bueno considerado como informe.

Sobre este aspecto, pueden producirse dos casos:

Primer caso.

El Inspector del Trabajo niega el Visto Bueno solicitado por el patrono.

En este supuesto, el patrono no sufre ningún perjuicio ya que, en vista de la negativa indicada, no cabe que de por terminado el contrato de trabajo; pero, sin embargo, demanda a su trabajador, el pago de cualquier indemnización, entonces el Visto Bueno puede ser reveído, revisado y revocado, cuando el trabajador demanda el pago de indemnizaciones, pero si esto no sucede y, el trabajador comprueba el hecho del despido intempestivo, tendría que abonársele a éste el valor correspondiente a las indemnizaciones respectivas.

Segundo caso.

El patrono obtiene Visto Bueno y, en virtud de él, despidió al trabajador y, si el trabajador demanda el pago de las

correspondientes indemnizaciones y, rinde pruebas que desvirtúan al Visto Bueno concedido, el patrono, tendría que pagar el valor correspondiente a tales indemnizaciones.

En este caso, se repite el hecho de que, el patrono fundado en una resolución expedida por autoridad competente, ha realizado un acto, como es el del despido al trabajador, acto legal, en atención al Visto Bueno concedido, pero sin embargo, por el que tiene que sufrir consecuencias, como el pagar indemnizaciones.

El trabajador frente al Visto Bueno considerado como sentencia.

Primer caso.

El trabajador obtiene Visto Bueno, en forma definitiva.

En este supuesto, como el Visto-Bueno es considerado como una verdadera sentencia, el trabajador está seguro del resultado frente a la dación del Visto Bueno, ya que éste no puede ser desvirtuado, posteriormente.

Segundo caso.

Al trabajador se le niega, definitivamente la concesión del Visto Bueno.

En este supuesto, es también segura la situación del trabajador, puesto que habiéndose negado la posibilidad de que este dé término al contrato, debe seguir cumpliendo con todas las obligaciones nacidas de él.

El patrono frente al Visto Bueno considerado como sentencia.

Primer caso.

El patrono obtiene Visto Bueno, en forma definitiva.

En esta situación, el patrono ha definido su posición puesto que, fundado en tal Visto Bueno puede despedir sin responsabilidad de ninguna clase, a su empleado u obrero.

Segundo caso.

Al patrono se le niega definitivamente el Visto Bueno.

En este supuesto, también, el sistema no se altera, ya que, en vista de esta negativa, no corresponde al patrono, despedir al trabajador, es decir, dar por terminado el contrato de trabajo.

Crítica al Visto Bueno.

El Visto Bueno considerado como informe.

Si el Visto Bueno tiene sólo el valor de informe y, produce, como hemos visto consecuencias reales, tales como la terminación evidente del contrato de trabajo y, si como tal informe puede ser revocado, resultan engorrosas y difíciles, las situaciones en que se colocan tanto patronos como trabajadores, frente a la inseguridad que informa a esta resolución.

¿Cómo puede despedir un patrono a un trabajador o, cómo puede un trabajador dar por terminado un contrato de esta naturaleza, sin saber si la resolución concedida por el Inspector del Trabajo, va a ser aceptada o nó por el Juez de la causa, cuando se discuta ya en el plano judicial?

¿Cómo es posible que hechos aceptados por una autoridad competente, actos sancionados por una resolución expedida en forma legal, sean el origen de obligaciones patronales o de los trabajadores? Es a todas luces absurda la existencia del Visto Bueno considerado como informe.

El Visto Bueno considerado como sentencia.

Si bien el Visto Bueno, considerado como una verdadera sentencia, resulta una institución jurídica más aceptable la misma que ha sido sancionada por los Tribunales Superiores y Supremo de Justicia, sin embargo, aún este mismo sistema no es perfecto, en lo absoluto y, adolece de graves errores como lo pasamos a demostrar a continuación, ya que las razones que vamos a consignar, son dignas de ser tomadas en cuenta:

1º—Con la institución del Visto Bueno, al Inspector del Trabajo se le hace Juez, dándole una función que no le corresponde.

2º—Con el Visto Bueno, se complican las instituciones del Código del Trabajo, sin ningún motivo justificativo de esta situación.

3º—La institución debió referirse sólo a la obligación del Inspector del Trabajo de intervenir en los posibles litigios de esta materia, en forma preventiva, en forma conciliatoria, evitando que las partes se vean envueltas en litigios engorrosos, pero sin asignarle el papel de juez, sin ninguna razón que justifique este hecho.

4º—El Visto Bueno crea problemas, en la práctica y, dificultades, tanto al patrono como al trabajador, porque el procedimiento para su obtención y, los resultados que él produce, demanda tiempo y, son inseguros, respectivamente; dada la especial circunstancia de haberse asignado labores propias de jueces a funcionarios que no tienen conocimiento de estas cuestiones, así como también, por el trabajo y por el cúmulo de deberes y obligaciones que los Inspectores tienen que cumplir.

5º—Será justo, será legal y razonable que un patrono que, sorprende a un trabajador en un robo infraganti, tenga obligación de seguirlo conservando en el trabajo, hasta obtener el Visto Bueno?

Será justo y legal que un patrono no pueda reemplazar a un trabajador que falte al cumplimiento de sus deberes por más de tres días consecutivos y, por consiguiente, le ocasiona serios perjuicios, hasta que la Inspección del Trabajo le conceda el respectivo Visto Bueno?

Será justo y legal que un patrono siga proporcionando trabajo a su empleado u obrero absolutamente ineptos para la labor que deben desempeñar, hasta que el Inspector del Ramo le conceda el respectivo Visto Bueno?

Será justo y legal que el patrono siga teniendo en el lugar del trabajo al empleado u obrero indisciplinado, hasta que el Inspector del Trabajo le autorice su separación?

Será acertado que el trabajador injuriado de palabra o maltratado de obra por su patrono, tenga la obligación de seguir prestando sus servicios a éste, hasta que el Inspector del Trabajo le conceda el Visto Bueno respectivo?

Será acertado que el trabajador tenga que, seguir dando cumplimiento al contrato de trabajo, cuando el patrono, no le abona siquiera el salario o sueldo correspondiente

a su labor y, esperar que el Inspector del Trabajo resuelva su situación?

Será lógico y equitativo que el trabajador espere que el Inspector del Trabajo le autorice a dar por terminada su relación contractual de trabajo, con su patrono, si éste le exige que realice una labor diferente de la que se comprometió en el contrato?

Será lógico que equitativo que el trabajador incapacitado para toda labor, sin embargo de esta imposibilidad de carácter material, esté obligado a seguir realizando su labor, hasta que el Inspector del Trabajo resuelva lo conveniente?

Será acertado y justo que el trabajador y el patrono en todos los casos que acabamos de mencionar, esperen el resultado de una cuestión prejudicial, a todas luces falsa y molesta?

Manifestamos ya que, nosotros, estamos en contra de esta institución la misma que, opinamos, debe ser sustituida o suprimida, porque ella, a nada conduce y porque, al contrario, crea serios e intrincados problemas y porque, establece situaciones de injusticia tanto para patronos como para trabajadores.

Los Inspectores del Trabajo, desatienden sus primordiales y específicos deberes y obligaciones, para dedicarse a esta otra de dar, de conceder y de negar Vistos Buenos. A breves rasgos y, en forma sintética hemos tratado de este problema que, en la práctica judicial, produce consecuencias insospechadas, ya que por el sólo hecho de no conocer a fondo esta institución, se pierden y se ganan los litigios en materia de trabajo, lo que de la medida de la importancia capital que ha cobrado esta institución en la legislación del trabajo.

Además, creemos nosotros que, los Inspectores del Trabajo que tienen la obligación de informar en todos los juicios de esta materia, cuando realizan su deber, o sea el de resolver equitativamente y en forma amistosa y conciliatoria los litigios del trabajo, este dictamen, en el sentido anotado, debe ser conceptuado por los jueces del trabajo, como un mero informe, el que puede ser juzgado con criterio judicial; pero no asignarles, a los Inspectores del Trabajo, lo repetimos, funciones de jueces, con lo que su cometido de vigilancia y de protección a los trabajadores, se ha tornado en la-

bor jurídica, descuidando, como es lógico suponer, el cumplimiento de los deberes inherentes y específicos a la función que éstos desempeñan.

EL DESAHUCIO

Norma legal:

Desahucio es el aviso con que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato.—Cuando no se ha fijado plazo fijo para la duración del contrato ninguna de las partes puede hacerlo cesar sino en virtud de desahucio, con anticipación de un mes, por lo menos, por parte del patrono y de quince días por parte del trabajador.—El desahucio se notificará en la forma prescrita en el Art. 451. (Art. 113 del C. del T. E.).

Estudio:

La institución del desahucio, establecida ya, por las normas generales de derecho civil, en lo que se refiere, especialmente, al arrendamiento, es definida por el Código del Trabajo.

El fundamento en que se encuentra inspirada esta institución de carácter legal, está dado por el hecho de que no es posible dar término a un contrato, en forma violenta e intempestiva, especialmente, en lo que se refiere al trabajador, por los perjuicios de todo género que recibiría por una terminación brusca, como sucedería en el caso de no existir el desahucio.

Contratos que deben ser desahuciados.

Norma legal:

En los contratos con plazo mayor de seis meses, antes de la finalización de éste, cada parte estará obligada a notificar a la otra con treinta días de anticipación su voluntad de que termine el contrato, a falta de estipulación se lo considerará renovado en los mismos términos. (Art. 106, inc. 3º del numeral 3º del C. del T. E.).

Estudio:

De acuerdo a lo establecido por el artículo que antecede y por el Art. 113 del Código del Trabajo, los contratos que

deben desahuciarse, si se desea su terminación, son los que tienen un plazo indeterminado o, aquellos de plazo determinado, siempre que éste exceda de seis meses.

A este respecto, es costumbre patronal, celebrar contratos o plazos menores de seis meses, para eludir el cumplimiento de esta disposición legal, contratos que se renuevan, periódicamente y que, en consecuencia son por tiempo mayor y, sin embargo no están sujetos a lo dispuesto por la norma jurídica últimamente transcrita. Esta corruptela es necesario destruir y, para ello se precisa, considerar a estos contratos, cuando tácitamente o, por convención expresa se renuevan cada período de tiempo, como contratos que deben ser también desahuciados.

Observemos como, en el Art. 113, se establece que el desahucio o aviso legal, previo la terminación de un contrato de trabajo, puede verificarse con treinta días de anticipación, por lo menos, por parte del patrono y, quince días de anticipación, por parte del trabajador, en consecuencia, se establece la posibilidad de que el desahucio o aviso, pueda realizarse con anticipación de un tiempo mayor.

Pero esta misma situación no se pone de manifiesto, cuando se dispone que los contratos celebrados a tiempo fijo excedente de seis meses, deben ser desahuciados, puesto que en este caso, sino se los desahuciare, éstos no se terminan por el solo vencimiento del plazo estipulado, maxime que la ley establece, una renovación tácita de los mismos, en idénticos términos a los que estuvieren concebidos.

Forma del desahucio.

Para obtener el desahucio, es decir para obtener que el empleado o trabajador, en su caso, o el patrono, sean avisados del deseo de dar por terminada una relación contractual de trabajo, es preciso que el interesado haga una solicitud ante el Inspector del Trabajo competente, la misma que debe contener los siguientes datos:

1º—Nombre y apellido del solicitante, así como su calidad (patrono o trabajador).

2º—Indicación de si el contrato es a plazo fijo o a plazo indeterminado.

- 3º—Nombre y apellido completo del trabajador o patrono que debe ser notificado con el desahucio.
4º—Domicilio del que debe ser notificado.
5º—Domicilio del solicitante.

Trámite del desahucio.

Norma legal:

El desahucio al que se refiere el Art. 113, deberá darse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, quien hará la notificación dentro de veinte y cuatro horas. (Art. 451 del C. del T. E.).

Estudio:

La solicitud de desahucio puede hacerse tanto ante el Inspector del Trabajo, como ante el Subinspector de este Ramo, en la forma indicada, funcionarios éstos, que deben hacer la notificación correspondiente, dentro del término de veinte y cuatro horas, como reza el artículo de nuestra referencia, con lo que se termina el trámite sin mayores diligencias.

El citado, no puede oponer ninguna clase de excepciones a la solicitud de desahucio en virtud de que, el que solicita no tiene que justificar ninguna razón para ello, ningún motivo ni causal determinada.

Desahucio especiales.

La ley de trabajo establece desahucios especiales, a los que nos vamos a referir a continuación:

Norma legal:

Los patronos que fueren a liquidar definitivamente sus negocios tienen obligación de dar aviso a los trabajadores con anticipación de un mes y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio. (Art. 120, inc. 1º del C. del T. E.).

Estudio:

Cuando los patronos fueren a liquidar sus negocios, tienen obligación de desahuciar los contratos de trabajo, siempre que estuvieren dentro de los casos en que se precisa de este aviso de carácter legal, para que, los trabajadores

en conocimiento de esta circunstancia, dispongan de tiempo para buscar otra colocación, para encontrar un nuevo trabajo, evitando de esta manera, que éstos sufran mayores perjuicios.

Norma legal:

En todo caso los primeros quince días de servicio se considerarán como período de prueba durante el cual, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, previo aviso de tres días, pagándose al doméstico el salario que hubiere devengado. (Art. 170 del C. del T. E.).

Estudio:

En el servicio doméstico, los primeros quince días de trabajo, se consideran como tiempo de prueba, pero sin embargo, para dar término al contrato, se precisa del aviso de tres días, que surte los mismos efectos del desahucio, en este caso específico, aviso que no precisa de ninguna solemnidad.

Norma legal:

El patrono estará obligado a notificar al partidario tres meses antes del vencimiento del plazo si quiere dar por terminado el contrato. Si no lo notificare se entenderá que su voluntad es la de renovar el contrato y, éste, subsistirá por un año más. Igual notificación deberá hacer el partidario al patrono. (Art. 269 del C. del T. E.).

Estudio:

En los contratos de aparcería el pre-aviso o desahucio, deberá ser dado con tres meses de anticipación y, no de un mes y quince días, para patronos y trabajadores, respectivamente, como prescribe las disposiciones generales de la materia; por lo que, en este caso, encontramos un desahucio especial, al mismo que es necesario tenerlo en cuenta.

Prohibiciones legales relativas al desahucio.

Norma legal:

Prohíbese el desahucio dado simultáneamente a más de dos trabajadores, en los establecimientos en que hubieren veinte o menos, y más de cinco, en los que hubieren mayor número. (Art. 177, del C. del T. E.).

Estudio:

La ley prohíbe al patrono desahuciar simultáneamente a más de dos y de cinco trabajadores de acuerdo con el número de ellos que presten servicios a la empresa. Pero esta prohibición, resulta inaplicable, en consideración al termino usado por el legislador, es decir "simultáneamente", lo que quiere decir al mismo tiempo.

Pongamos por caso, el patrono desahucia en una misma solicitud a más de dos o de cinco trabajadores, en este supuesto, sería posible, que se de cumplimiento a la disposición legal, ya que sería obligación del Inspector del Trabajo, antes de desahuciar al indicado número de trabajadores, inquirir, averiguar que cantidad de empleados y obreros tiene el patrono, para en vista de este dato proceder en la forma legal.

Pero si el patrono individualmente, solicita el desahucio de sus trabajadores, ya no podremos afirmar que a éstos los ha desahuciado simultáneamente, en virtud de que las solicitudes individuales de desahucio, podrían presentarse unas después de otras, mediando cortos espacios de tiempo, con lo cual el desahucio a los trabajadores no sería simultáneo.

Y en el caso de que el patrono violare la disposición en referencia, los desahucios dados a los trabajadores de una misma lista, si se trata de desahucio colectivo que, excedan de dos o de cinco, en su caso, no estarían legalmente establecidos y, en consecuencia, no se darían por terminados los contratos de trabajo, habida consideración de que tales desahucios serían nulos, en virtud de que los actos que la ley prohíbe son nulos, de nulidad absoluta.

Con todo, creemos que, para asegurar el cumplimiento de esta disposición, se debería determinar el tiempo en que no le es permitido desahuciar al patrono, a los trabajadores, en la forma indicada, porque sólo de esta manera se subsanarían los inconvenientes de esta disposición.

Norma legal:

El patrono tampoco podrá desahuciar al trabajador miembro de la directiva del Comité de Empresa o de cualquiera otra organización de trabajadores.—Si lo hiciere, indemnizará al trabajador con la cantidad equivalente al salario de un año; sin perjuicio de que siga perte-

neciendo a la directiva hasta la finalización del período que hubiere sido elegido. (Art. 118 del C. del T. E.).

Estudio:

La ley, en el afán de proteger a las organizaciones de trabajadores, legalmente constituídas, en el deseo de defenderlas de los ataques patronales que, sus funciones pueden crear, garantiza la estabilidad de los trabajadores que pertenecen a la directiva de tales organizaciones. Y esta defensa y garantía de dichos trabajadores está consignada, precisamente, en el Art. que antecede, por el cual el trabajador, miembro de la directiva, no puede salir del trabajo, en virtud de desahucio y, en el caso de que, sin embargo de la prohibición legal indicada, fuese desahuciado, el patrono adquiere la obligación de abonarle el valor correspondiente a un año de remuneración (y no salario como arróneamente se establece en este artículo).

Y a pesar de que el patrono es sancionado en la forma mencionada, por la violación de la citada disposición legal, sin perjuicio de esta sanción, el trabajador puede seguir perteneciendo a la directiva y, en consecuencia, sigue garantizada su actividad dentro de la misma.

Efectos del desahucio.

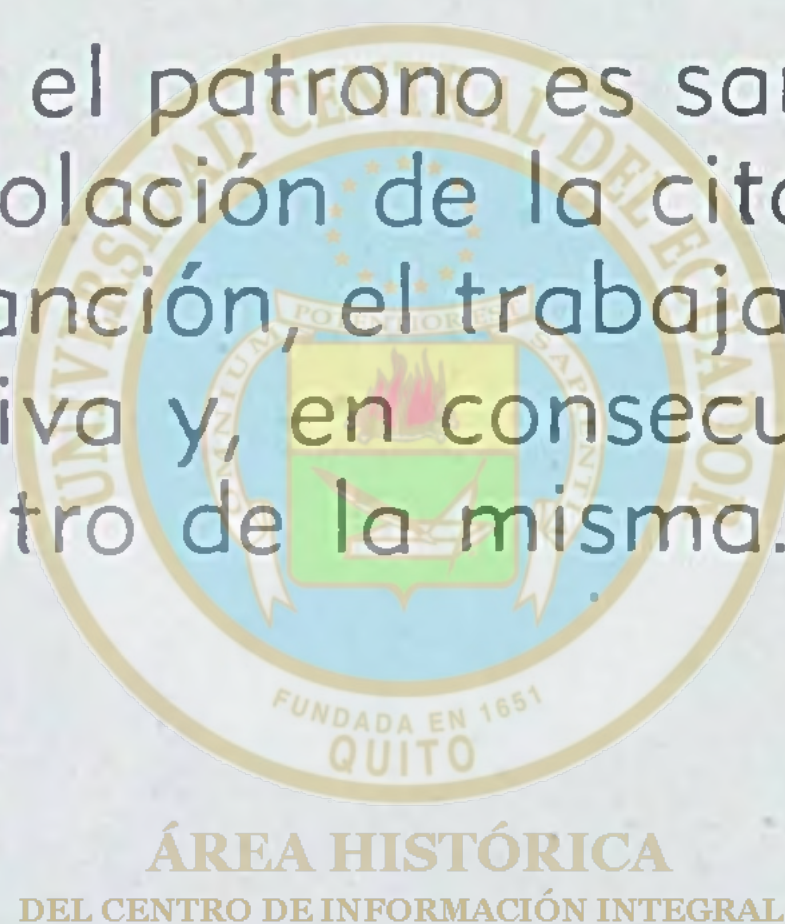
Norma legal:

El patrono que despidiere intempestivamente al trabajador, esto es, sin desahucio, será condenado a indemnizarle con una suma igual a un mes de sueldo o salario que hubiere estado percibiendo en el momento del despido. (Art. 114, inc. 1º del C. del T. E.).

Estudio:

Cuando el patrono desahucia los contratos a plazo indeterminado, se libera de pagar la indemnización establecida por el Art. 114, y, pero no de la establecida por el Art. 134 del mismo Código del Trabajo, siempre que el trabajador, por los años de servicios, estuviere comprendido en esta última disposición.

Pero si el patrono no desahuciare los indicados contratos, es indudable que, en caso de despido intempestivo, como resultaría una separación del trabajador, sin la realiza-



ción de este requisito o exigencia legal, tendría que abonar las indemnizaciones a las que hemos hecho referencia y, dentro de los límites anotados.

Norma legal:

El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el patrono, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo aviso de quince días, pagará al patrono una suma equivalente a quince días de salario y, si no pudiere hacerlo, será obligado por las autoridades respectivas a proseguir sus labores durante un lapso igual. (Art. 115 del C. del T. E.).

Estudio:

El trabajador que no desahuciare al contrato de trabajo de plazo indeterminado, debe abonar a su patrono, la indemnización correspondiente a quince días de remuneración y no, de salario, como impropiamente se menciona en este artículo.

Además, debemos referirnos a la imposibilidad absoluta, en la que se encuentran las autoridades de trabajo, de obligar a que los trabajadores que estuvieren en el caso contemplado en el artículo que antecede, prosigan sus labores, por espacio de quince días, ya que para esta exigencia, no existe apremio posible.

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Contratos a plazo determinado.

Norma legal:

Tanto el patrono como el trabajador podrán dar por terminado el contrato, antes del plazo convenido. Cuando lo hiciere el patrono pagará al trabajador una indemnización equivalente al veinte y cinco por ciento del sueldo o salario por todo el tiempo que falta para la terminación del plazo pactado.—Cuando lo hiciere el trabajador abonará al patrono como indemnización el quince por ciento del sueldo o salario, computado en igual forma. (Art. 110 del C. del T. E.).

Si el patrono o el trabajador, dieren término a los contratos a plazo fijo que excedieren de seis meses, tienen que abonarse, en el caso, el valor de las indemnizaciones establecidas por el artículo que antecede y, además, si al contrato no lo han desahuciado, tienen derecho, así mismo, en

el caso, a percibir las remuneraciones de los Arts. 114 y 115 del Código del Trabajo, respectivamente, ya que, las primeras, no se oponen a las segundas indemnizaciones.

Presunción de terminación del contrato.

Norma legal:

Si por orden patronal un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aún cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría. (Art. 119 del C. del T. E.).

Estudio:

No alcanzamos a distinguir esta causal de terminación del contrato de trabajo de aquella establecida por el numeral 3º del Art. 108 del Código del Trabajo, porque de acuerdo con el artículo citado, la mera orden del patrono, dada al trabajador, cambiándole de ocupación, se debe tener como despido intempestivo y, la exigencia del patrono de que ejecute un trabajo distinto del convenido, constituye causa de terminación del contrato y, en ambos casos, desde luego, procede el pago de la indemnización establecida por el Art. 134 del Código del Trabajo, no así la del 114 del mismo Código ya que, la valorización de estos motivos, da margen a diversas interpretaciones, en atención a que con la disposición últimamente mencionada, este hecho constituye despido intempestivo del trabajo, mientras que de conformidad con el numeral 3º del Art. 108, del propio Código del Trabajo, no constituye sino, causal de terminación del contrato, en la que puede fundamentarse el trabajador, para, previo Visto Bueno legal, dar por terminado un contrato de trabajo.

TERMINACION DE LAS OBLIGACIONES DE TRABAJO

De modo general, las principales obligaciones, que nacen de un contrato de trabajo, tanto en lo que se refiere a patronos como a trabajadores, han sido estudiadas en el capítulo correspondiente.

Ahora, cúmplenos estudiar las principales obligaciones tanto del patrono como del trabajador, y, la forma como éstas se cumplen y terminan.

Los trabajadores, tienen la obligación fundamental, de realizar la labor a la que se han comprometido, y, una vez verificado el trabajo, cumplida la labor, realizada la prestación, es indudable que se da término a esta obligación, que se la satisface.

El patrono, a su vez, tiene la obligación fundamental de pagar al trabajador la remuneración convenida. A continuación vamos a analizar las distintas formas por las que es posible dar satisfacción y cumplir con esta obligación de carácter patronal.

El Art. 1.557 del Código Civil Ecuatoriano, establece lo siguiente: "Toda obligación puede extinguirse por una convención en que las partes interesadas, siendo capaces de disponer libremente de lo suyo, consienten en darla por nula. Las obligaciones se extinguen además, en todo o parte:

- 1º.— Por la solución o pago efectivo;
- 2º.— Por la novación;
- 3º.— Por la transacción;
- 4º.— Por la remisión;
- 5º.— Por la compensación;
- 6º.— Por la confusión;
- 7º.— Por la pérdida de la cosa que se debe;
- 8º.— Por la declaración de nulidad o por la rescisión;
- 9º.— Por el evento de la condición resolutoria; y,
- 10º.— Por la prescripción.

Estudiemos cada uno de estos modos de extinción de las obligaciones, en lo que se refiere a la obligación patronal de pagar o abonar las remuneraciones correspondientes, a los trabajadores.

Solución o pago.

Cuando el patrono paga el salario o sueldo que debe a su obrero o empleado, realiza "la prestación de lo que debe", entonces, lógicamente esta obligación patronal se extingue; pero siempre que este pago se realice en el lugar del trabajo y, en la persona del trabajador, en moneda de curso legal, es decir en definitiva, que dicho pago se efectúe en forma legal.

Novación.

La novación "es la sustitución de una nueva obligación a otra anterior, la cual queda, por lo tanto extinguida".

Resulta problemático el aspecto relativo a que sea posible novar la obligación de pagar la remuneración, es decir pongamos por caso, el hecho de que el patrono suscriba una letra de cambio por el valor del salario o sueldo que adeuda al trabajador, en cuyo caso, por novación, se extinguiría la obligación primitiva de pagar dicho salario o sueldo. Pero a este respecto, existiendo como existe el mandato legal, consignado en nuestro Código del Trabajo, en virtud del cual las remuneraciones, deben pagarse en moneda de curso legal, talvez no sería aceptada la novación de estas obligaciones.

Remisión.

El trabajador en virtud de que sus derechos son de carácter irrenunciable, legalmente, no puede condonar el valor de su salario o sueldo. Una condonación o remisión de esta naturaleza, sería nula.

Compensación.

No cabe compensación, sino sólo cuando el trabajador accede a ello. De otra manera, el patrono no podría compensar cualquiera otra obligación que, con respecto a él, tuviera que cumplir el trabajador, con la suya, de pagar la remuneración, por las normas legales pertinentes, estudiadas ya y, dadas por la legislación del trabajo.

Confusión.

La confusión, o sea la que se produce "cuando concurren en una misma persona las calidades de acreedor y de deudor, se verifica de derecho una confusión que extingue la deuda y surte iguales defectos que el pago".

Este caso de confusión, en materia de trabajo, resulta lo más raro, si se repara en que el trabajador y el patrono, no pueden ser al mismo tiempo, una misma persona. Y, para el hipotético caso de que, por ejemplo, un trabajador

adquiriese una fábrica o empresa, en la que anteriormente prestaba sus servicios, con la obligación de pagar los salarios y sueldos atrasados, a los trabajadores de la misma, es decir que, el antiguo trabajador vendría a tornarse en un patrono actual, identificándose las dos cualidades, las obligaciones, indicadas anteriormente, se terminarían por confusión.

Pérdida de la cosa que se debe.

Como el patrono, no adeuda al trabajador un cuerpo cierto, no es procedente aplicar esta forma de extinción de las obligaciones:

Nulidad y rescisión

Como la nulidad puede ser alegada y declarada sólo a petición del trabajador, en forma unilateral, podría terminarse esta obligación de carácter patronal.

Por el evento de la condición resolutoria.

El pago de salarios o sueldos no puede estar supeditado a ninguna condición, por lo mismo, esta forma de terminación de las obligaciones, tampoco resulta aplicable a la obligación patronal de pago de remuneración.

Prescripción.

La prescripción es un modo de extinción de las acciones y de los derechos, de tal manera que, como lo establecimos en el capítulo correspondiente al estudio de las remuneraciones, la acción para cobrar salarios o sueldos, prescribe en un año. Luego, la prescripción, en este caso extingue el derecho al cobro de los salarios o sueldos y, correlativamente la obligación patronal de efectuar dicho pago.

Transacción.

Norma legal:

Transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual.—No

es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa. (Art. 1.428 del C. C. E.)

Estudio:

Mucho se ha discutido sobre la posibilidad o imposibilidad de que el trabajador realice transacciones sobre sus derechos, en virtud de existir el precepto del Código del Trabajo, por el que se establece la irrenunciabilidad de los derechos por parte de los trabajadores. Varias opiniones en pro y en contra de esta posibilidad se han denunciado. Veamos a que conclusión es posible llegar en este sentido.

Cuando un trabajador reclama algún derecho, se preguntan, los que combaten la imposibilidad del trabajador para realizar transacciones, tiene este derecho, como tal, definitivo, seguro, o constituye sólo una mera expectativa? Cuando un trabajador reclama el pago de salarios que dice corresponderle, mientras el juez competente no establezca la existencia de este derecho, lo que el trabajador tiene es solamente una mera expectativa, la misma que en todo caso, no constituye derecho. En consecuencia, cuando un trabajador transa, por una cantidad menor a la que dice tener derecho, está renunciando a una parte de su derecho? La contestación de quienes sostienen la tesis enunciada es absolutamente negativa. Otras personas, al contrario estiman que, en el supuesto indicado, se produce una renuncia de tales derechos.

Nosotros consideramos y estimamos que, cuando el trabajador realiza una transacción y, renuncia a una parte del derecho reclamado, o mejor dicho, parece que renuncia a esa parte de derecho, estimamos, que en verdad no se produce renuncia de derechos, ya que a pesar de tal transacción, el trabajador puede obtener que otro juez o el mismo juez le reconozca su derecho, en cuyo caso no perdería la parte cedida, o aparentemente renunciada, en virtud de la transacción, porque en este caso se demostraría en forma patente que, se ha producido una evidente renuncia de derechos por parte del trabajador, y, en esta materia, la transacción, por consiguiente, resultaría nula, absolutamente nula.

Además no es posible ni dable confundir una pretendida renuncia de derechos, con el no ejercicio del derecho, no es lo mismo renunciar que no hacer efectivo un derecho.

El trabajador, puede realizar transacciones sobre sus pretensos derechos, porque mientras no haya declaratoria judicial de la existencia de éstos como tales, no cabe renuncia de los mismos. Pero cuando esta declaratoria se produce, cuando el juez reconoce la existencia de un derecho, en este caso, la transacción resultaría nula, por contravenir al principio de que los derechos de los trabajadores son de carácter irrenunciable.

De esta manera se armonizan las opiniones y se permite a los trabajadores, se les concede facilidades para que puedan realizar transacciones, a veces muy beneficiosas. Conocemos un aforismo jurídico, de vulgar aceptación, en el sentido de que más vale una mala transacción que un juicio bien ganado. Aforismo este que, cobra especial importancia, en lo que dice relación a los trabajadores, ya que ellos, en la generalidad de los casos, sin recursos o con escasos recursos, no pueden sostener juicios que demandan toda suerte de gastos y, precisan, además, de una gran dosis de paciencia y de tiempo, dada la lentitud del procedimiento judicial y considerada la tardanza por parte de los jueces, en lo que respecta al pronunciamiento de los fallos.

En consecuencia, no es acertado que, al trabajador, se le niegue la posibilidad de realizar transacciones.

Finalmente, para dar término a este estudio, queremos mencionar que, la transacción entre patrono y trabajador, siempre tiene que verificarse, previa aprobación judicial, para que ésta surta los efectos legales correspondientes, porque recae sobre derechos de carácter irrenunciable. Consideramos a este requisito, como indispensable para la perfección de las transacciones por analogía, ya que, en lo relativo a los alimentos que son y constituyen derechos de carácter irrenunciable, la transacción que sobre ellos se haga, precisa siempre de la respectiva aprobación judicial, para que ésta surta todos los efectos legales consiguientes.

El juez, como es lógico, con criterio judicial, velando por el cumplimiento de las leyes del trabajo, y, con conocimiento de causa, ha de aprobar o negar dicha transacción.

En consecuencia, es deber de las partes interesadas, el hacer conocer a los jueces de trabajo, la forma en que se ha verificado la transacción, porque lo repetimos, el juez, sólo con conocimiento de causa puede aprobar o negar la transacción.

NULIDAD

Norma legal:

Es nulo todo acto o contrato a que falta alguno de los requisitos que la ley prescribe para el valor del mismo acto, según su especie y la calidad o estado de las partes.—La nulidad puede ser absoluta o relativa. (Art. 1.671 del C. C. E.)

Estudio:

La omisión de algún requisito esencial o de forma, anula completamente, ya sea de manera absoluta o relativa, a un contrato.

Nulidad absoluta.

Norma legal:

La nulidad producida por un objeto o causa ilícita, y la nulidad producida por la omisión de algún requisito o formalidad que las leyes prescriben para el valor de ciertos actos o contratos, en consideración a la naturaleza de ellos, o estado de las personas que los ejecutan o acuerdan, son nulidades absolutas.— Hay así mismo nulidad absoluta en los actos y contratos de personas absolutamente incapaces. (Art. 1.672 del C. C. E.)

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Estudio:

Constituyendo el objeto y la causa de carácter lícitos, requisitos indispensables para la existencia del contrato, indudablemente, cuando éstos no tienen este carácter de licitud, es decir son contrarios a las leyes, a la moralidad o al orden público, se produce la nulidad absoluta, ya que siendo contrarios a principios fundamentales y de carácter irrenunciable, las partes no pueden por sí y ante sí, desestimar el valor de tales disposiciones y, por lo tanto, la violación de estos preceptos, entraña, necesariamente, la nulidad de los contratos recaídos sobre objetos ilícitos y, fundados en causas también ilícitas.

De la misma manera, están viciadas de nulidad absoluta, los contratos, en los que se ha omitido el cumplimiento de ciertas formalidades o solemnidades que miran al aspec-

to fundamental del mismo contrato y, son afines a su naturaleza.

Nulidad absoluta en materia de trabajo.

Norma legal:

Se celebrarán por escrito los contratos que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos, o pasen de un valor de mil sucres, o aquellos en que se estipule un trabajo por uno o más años. (Art. 16 del C. del T. E.).

Estudio:

En materia de trabajo, puede producirse los mismos casos de nulidad absoluta que en materia civil.

Cuando una persona se compromete a prestar un servicio inmoral, ilícito y, pongamos por caso, hasta criminal, el contrato de trabajo, por objeto ilícito sería nada menos que nulo, de nulidad absoluta.

Cuando la ley del trabajo establece que, ciertos contratos, deben forzosamente ser celebrados por escrito, ante una determinada autoridad de trabajo; y, si se ha omitido esta formalidad, los contratos se encuentran viciados de la nulidad absoluta.

Efectos de lo nulidad absoluta.

Norma legal:

La nulidad absoluta puede y debe ser declarada por el juez, aún sin petición de parte; cuando aparece de manifiesto en el acto o contrato; puede alegarse por todo el que tenga interés en ello, excepto el que ha ejecutado el acto o celebrado el contrato, sabiendo o debiendo saber el vicio que le invalidaba; puede, asimismo, pedirse por el Ministerio Público, en interés de la moral o de la ley; y, no puede sanearse por la ratificación de las partes, ni por un lapso de tiempo que no pase de treinta años. (Art. 1.673 del C. C. E.)

Estudio:

La nulidad absoluta, por lo mismo que atañe a cuestiones esenciales y fundamentales de los contratos y, aún más porque es el resultado de la violación de disposiciones legales, no puede ser saneada por las partes, así como no puede

ser ratificado un acto o contrato nulos, de nulidad absoluta; ya que, esta nulidad, afecta a requisitos indispensables, sin los que no puede existir el contrato, o el acto.

Por esta razón, porque el Estado, la sociedad toda, están interesados en que la ley sea respetada, como principio de convivencia y, la moralidad observada, como garantía de respeto mutuo, es que, el Ministerio Público puede solicitar la nulidad de tales actos o contratos; y, aún, es obligación del juez declararla de oficio, sin alegación de parte.

Norma legal:

La nulidad pronunciada en sentencia que tiene fuerza de cosa juzgada, da a las partes derecho para ser restituídas al mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto o contrato nulo; sin perjuicio de lo prevenido sobre el objeto o causa ilícita. (Art. 1.677, inc. 1º del C. C. E.)

Estudio:

La nulidad declarada con respecto a un acto o a un contrato, deja las cosas, en su estado primitivo, es decir como estuvieron antes de la celebración del acto o contrato cuya nulidad ha sido declarada.

Para ello las partes tienen que devolverse mutuamente todas las prestaciones que, en consideración al acto o contrato, se hubieren hecho.

Efectos de la nulidad absoluta en materia de trabajo.

Norma legal:

El patrono no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador si podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos.—En general todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador. (Art. 37 del C. del T. E.).

Estudio:

A no dudarlo, este artículo constituye el absurdo más de bulto y el ilógico más nítido y, el principio más injurídico que, ha podido darse en todo el Código del Trabajo; ya, por la redacción del artículo, ya por el fundamento de él, ya por las consecuencias insospechadas que puede acarrear.

En el primer inciso del artículo citado lo que quiso decir el legislador es que, los contratos de trabajo que debieron haberse celebrado por escrito y que no lo hubieren sido, no son nulos, si esta nulidad no es alegada por el trabajador. Es decir que, en este aspecto, la ley quiere establecer una excepción con respecto a los trabajadores, en el sentido de que su ignorancia de la ley, para ellos es motivo de disculpa. Esta presunción legal es justa si reparamos en las críticas que se han formulado contra el Código Civil, sobre el criterio de considerar que, todos los habitantes de la República, deben conocer la ley y, la ignorancia que aquellos tengan de ésta, no constituye excusa posible.

Pero esto quiso decir el legislador, sencillamente no lo dijo. Lo estableció de tal manera que, no existen calificativos suficientes para determinar la monstruosidad que entraña el artículo de nuestra referencia.

En los contratos que no se celebraron por escrito, cuando debieron celebrarse en esta forma, "El patrono no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador", pero "el trabajador si podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos". Nada más digno de mentar que el absurdo establecido por este artículo. Pobre patrono, el que en esta calidad celebre contratos, omitiendo la solemnidad indicada, tiene que cumplir con todas las obligaciones que en ellos se impuso, es decir pagar el salario o sueldo, en su caso, amén de otras obligaciones que hubiere contraído; pero, no puede exigir el cumplimiento de las obligaciones correlativas al trabajador; es decir, por obra y gracia de esta bendita disposición legal, si fuera de ser entendida en la forma redactada, en dichos contratos, el patrono tiene que cumplir todas las obligaciones, pero el trabajador no y, éste al contrario puede hacer efectivos todos sus derechos. Del contrato en mención nacen obligaciones patronales y derechos para los trabajadores. ¡qué magnífica forma de legislar!

Y el aspecto injurídico de que hablábamos, se encuentra concretado, en el inciso 2º del Art. 37, es decir el principio de que sólo al trabajador incumbe alegar la nulidad, fundado, seguramente, en que habiéndose realizado una labor, no es posible que las cosas vuelvan a su estado primitivo, no es posible que las partes, se devuelvan las prestaciones mútuas que se hubieren hecho; y, por ende, que sólo al

trabajador corresponde alegar la nulidad, en el afán de garantizar el trabajo del hombre. Este precepto está en contra del enunciado por el Art. 1673 del Código Civil que, establece, que la nulidad absoluta debe ser declarada aún de oficio y, aún solicitada por el Ministerio Público.

Si un trabajador contrata sus servicios personales, con una persona de siete años, en calidad de patrono, el contrato estaría afectado de nulidad absoluta, pero se pregunta, debiendo alegar la nulidad sólo el trabajador, este contrato de trabajo, al quererlo el trabajador es válido; es decir que, abusando de la poca edad de un niño, el trabajador puede imponerle obligaciones, lo cual constituye una inmoralidad.

Otro caso. Una persona contrata los servicios de un trabajador, con el objeto de asesinar a un individuo, es decir de cometer un crimen; el contrato de trabajo, de esta manera, recaería sobre un objeto ilícito, por ser contrario a la ley, a la moralidad y a las buenas costumbres; pero, en lo relativo a la legislación del trabajo, como sólo al trabajador corresponde alegar la nulidad, este contrato resultaría válido.

Y por este aspecto, tendríamos un sinnúmero de casos respecto a la consideración, al absurdo que implica la existencia de este artículo.

Por ello, a pesar de lo que se establece en este precepto legal, consideramos que, en los casos de nulidad absoluta, de acuerdo al Código Civil, los contratos de trabajo, deben ser declarados nulos, aún de oficio, o, a petición de cualquiera de las partes, es decir del patrono o del trabajador; porque si bien, las disposiciones del Código del Trabajo, son disposiciones de orden público, de la misma manera, las normas legales que dicen relación con la licitud de la causa y del objeto, también están informadas del concepto de moralidad, de buenas costumbres y de orden público.

Sólo en lo que respecta a los contratos solemnes, es decir a los que deben celebrarse por escrito, resulta razonable la consideración de que la nulidad puede ser alegada por el trabajador.

Esta sería la única excepción, digna de constar en la legislación del trabajo, pero no el precepto del Art. 37, porque él a más de injurídico, es absurdo y de redacción deficiente. Por que se legisló de esta manera, porque se estableció esta norma en forma general, si por otra parte se estatuyeron normas sobre la capacidad? Estas normas no ten-

drían ninguna importancia, en virtud de que siendo el trabajador el único que debe alegar la nulidad, nada vale todo el sistema del Código del Trabajo y, todo el sistema del Código Civil.

Nulidad relativa.

Ya estudiamos los casos en que se produce nulidad absoluta, casos específicos y determinados por el Código Civil, por lo que, los demás casos de nulidad, fuera de los indicados, constituyen, las llamadas nulidades relativas.

La nulidad relativa da derecho a la rescisión del acto o contrato, pero solo a petición de las personas afectadas por tal nulidad, por las personas en cuyo beneficio se han establecido las leyes.

Esta nulidad relativa puede sanearse, ya sea por la ratificación o por un lapso de tiempo, por medio de la prescripción adquisitiva.

Efectos de la nulidad relativa.

En lo que se refiere a los efectos que produce la nulidad relativa, es decir la que existe, pongamos por caso, cuando ha intervenido un menor adulto, sin los requisitos previstos por la ley, si se declara nulo el acto o contrato, el incapaz está obligado a la restitución de la parte de beneficio que hubiere recibido por la celebración del contrato, es decir solo de la parte que le hubiere producido un evidente y real enriquecimiento, de la parte que hubiere ingresado en su patrimonio.

Nulidad relativa en materia de trabajo.

En materia de trabajo, tenemos las mismas nulidades relativas que en materia civil, siendo procedente, aplicar a este respecto todas las normas establecidas por este último Código, con la diferencia indicada de que, la nulidad en éste, sólo puede ser alegada por el trabajador. En este aspecto, estamos de acuerdo en que este último postulado, aún se compadece con las normas de la legislación civil.

Además, es necesario tener en cuenta que, sea válido o no un contrato, si se ha efectuado un hecho, si se ha realizado un trabajo, es preciso que esta prestación, sea remunerada, sea pagada.

BIBLIOGRAFIA

Instituciones de Derecho Romano.—Felipe Serafine.—Tomos 1 y 2.—Novena edición.—Espasa.—Madrid.—1927.

Tratado de las Obligaciones.—Pothier.—Traducido por S. M. S.—Tomos 1 y 2.—

Curso de Derecho Civil.—Alfredo Barros Errázuriz.—Volúmenes 2 y 3.—Editorial Nascimento.—Santiago de Chile.—1932.

Lecciones de Derecho Práctico Civil y Penal.—Víctor Manuel Peñaherrera.—Tomos 1, 2 y 3.—Imprenta y Encuadernación Nacionales.—1927.

La Fatiga y sus Proyecciones Sociales.—Alfredo L. Palacios.—Tercera Edición.—Buenos Aires.—1935.

Tribunales del Trabajo.—Derecho Procesal del Trabajo.—Varios autores.—Instituto de Derecho del Trabajo.—Santa Fe.—República Argentina.—1941.

Los Conflictos del Trabajo.—Sus soluciones en el Derecho Argentino y Comparado.—Dr. Juan D. Ramírez Gronda.—Editorial Ideas.—Buenos Aires.—1942.

Lo que los Pobres piensan de los Ricos.—Fernando Nicolay.—Traducción de Juan de Dios S. Hurtado.—Editor: Gustavo Gili.—Barcelona.—1913.

La Sanidad Social.—I. Valenti Vivó.—Tomos 1 y 2.—Imprenta de Henrich Co.—Barcelona. 1905.

Código del Trabajo y de la Previsión Social.—Dr. J. D. Ramírez Gronda.—Editorial Claridad.—Buenos Aires.—1941.

Organización de la Inspección del Trabajo en los Establecimientos Industriales y Comerciales.—Oficina Internacional del Trabajo.—Ginebra.—1939.

Legislación Social.—Informe del Departamento Jurídico del Ministerio de Previsión Social.—Anexos Números 3 y 5.—1940 y 1942.

Trabajo y Comunicaciones.—Ministerio del Trabajo y Comunicaciones.—Números 7, 8, 9, y 10.—Caracas.—Venezuela.—1935 y 1940.

Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico.—Volumen 4º, Nº 3.—Imprenta Venezuela.—Río Piedras.—1935.

Código del Trabajo y su Reglamentación.—Armando Rojas Valenzuela y Alberto Ruiz de Gamboa A.—Imprenta Nascimento.—Santiago de Chile.—1935.

La lucha por el Derecho.—R. von Ihering.—Editorial Araujo.—Buenos Aires.—Argentina.—1939.

Derecho Español del Trabajo.—Profesor Alejandro Gallart Folch. Colección Labor.—Biblioteca de Iniciación Cultural.—Editorial Labor.—Barcelona.—1936.

Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social.—Tomos 1 y 2.—Daniel Antokoletz.—Editorial Guillermo Kraft.—Buenos Aires.—1941.

Derecho del Trabajo.—Alfredo Gaete Berrios.—Biblioteca Jurídica Zig-Zag.—Santiago de Chile.—1943.

La Defensa del Valor Humano.—Alfredo L. Palacios.—Editorial Claridad.—Buenos Aires.—1939.

Derecho del Trabajo.—Doctor Juan D. Ramírez Gronda.—Editorial Claridad.—Buenos Aires.—1938.

La Técnica en el Derecho del Trabajo.—Doctor Luis A. Despontin.—Editorial Claridad.—Buenos Aires.—1941.



ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL