

CAPÍTULO 29

LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Carlos DE BUEN UNNA

SUMARIO: Un par de advertencias y algunos agradecimientos. I. La importancia de la cuestión. II. La estabilidad en el empleo. III. La duración de los contratos de trabajo. IV. Clasificación de las causas de extinción. V. Extinción derivada de la voluntad de ambas partes: trabajador y empleador. VI. Extinción derivada de la voluntad del trabajador. VII. Extinción derivada de la voluntad del empleador. VIII. Extinción derivada de la voluntad de terceros. IX. Extinción derivada de la imposibilidad del trabajador para continuar con la relación. X. Extinción derivada de la imposibilidad o inconveniencia de la empresa para continuar con la relación. XI. Algunas conclusiones.

UN PAR DE ADVERTENCIAS Y ALGUNOS AGRADECIMIENTOS

El estudio de las causas de extinción de las relaciones de trabajo en el ámbito iberoamericano nos ha llevado a hacer un análisis comparativo en algunas de sus legislaciones. Sin embargo, no es nuestra intención presentar cuadros detallados de estas causas en cada país. La idea es encontrar las diferentes causas de extinción y catalogarlas, a fin de proporcionar una visión general orientada precisamente a las distintas causas y sus consecuencias y no a cada legislación.

Se trata, también, de presentar la complejidad de un tópico cuyo tratamiento tan diverso de un país a otro, presenta un verdadero caos que nos invita a reflexionar sobre la necesidad de replantearnos la cuestión desde su origen, sin omitir el tema de la estabilidad en el empleo que, sin duda, es su punto de partida, y sobre las razones de imputar responsabilidades tan distintas a las diversas formas de extinción de la relación de trabajo.

Cabe señalar, además, que nuestro análisis no comprende situaciones jurídicas especiales como el trabajo de los servidores públicos, el de los militares o el de aquellos trabajadores que suelen estar sujetos a condiciones especiales como los trabajadores domésticos o deportistas profesionales, salvo por algunas referencias marginales.

Otra advertencia necesaria tiene que ver con la terminología utilizada. Es preciso realizar un esfuerzo en la búsqueda de palabras que podamos adoptar

en forma común, a fin de evitar confusiones y ahorrar trabajos de identificación de unas instituciones con otras que, siendo muchas veces iguales o muy parecidas, han sido bautizadas con nombres distintos, dificultando el análisis comparativo.

Desgraciadamente nuestros idiomas (el español y el portugués) no ayudan mucho y tampoco el lenguaje jurídico presta un auxilio suficiente. Mientras que para unos la “rescisión” no es sino una forma genérica de referirse a la finalización de la relación, más allá de las razones y voluntades que puedan concurrir, para otros supone la extinción unilateral de la relación ligada a la culpabilidad de la otra parte; la decisión del trabajador de dar por terminada la relación por culpa del empleador se conoce en algunos países como “despido indirecto”, en otros como “retiro” y en otros más como “renuncia”; el convenio de las partes para dar por terminada la relación, para unos será el “mutuo disenso”, mientras que para otros el “mutuo acuerdo” o “mutuo consentimiento”. En fin, estos son solamente botones de muestra de un problema más serio de lo que parece y que comienza con el nombre mismo del tema que nos ocupa: la extinción de la relación de trabajo ¿Debemos hablar de extinción, finalización, terminación, conclusión o utilizar algún término distinto?

Siguiendo con el problema terminológico nos preocupa el uso que se da a la palabra “indemnización” cuando se identifica con cualquier pago que recibe el trabajador por la extinción de la relación. De acuerdo al *Diccionario de la Lengua Española* (19ª edición, 1970), “indemnizar” significa “resarcir de un daño o perjuicio”, mientras que “perjuicio”, en la acepción correspondiente, está definido como la “ganancia lícita que deja de obtenerse, o deméritos o gastos que se ocasionan por acto u omisión de otro, y que éste debe indemnizar, a más del daño o detrimento material causado por modo directo”. Al referirnos a los pagos que proceden en algunas de las formas de extinción de las relaciones de trabajo que no son imputables a una de las partes, no debemos hablar de indemnizaciones, sino en todo caso de prestaciones.

Los agradecimientos son para Wagner Giglio, Alfredo Montoya, Mario Pasco y Américo Plá, a quienes acudí pidiendo información sobre los cambios recientes en las legislaciones de sus países, habiendo recibido con prontitud sus generosas respuestas.

I. LA IMPORTANCIA DE LA CUESTIÓN

El derecho al trabajo debe entenderse siempre en su doble aspecto, tanto para acceder a un trabajo remunerado que permita vivir con dignidad, como

para conservar el empleo y, con ello, los medios económicos para una subsistencia razonable.

Cualquiera que sea la orientación económica de los gobiernos, la falta de empleos es un grave mal que hay que combatir a toda costa. Más allá de los trágicos efectos que sufre quien carece de trabajo, el desempleado se convierte en una carga improductiva que la sociedad debe mantener y soportar. Pareciera que al derecho del trabajo le correspondería encargarse de la estabilidad en el empleo, mientras que la economía sería la responsable de garantizar el empleo pleno. Sin embargo, esta división de tareas no es tan tajante como pudiera parecer. Al menos hoy, bajo el dominio del neoliberalismo, se suele presentar al derecho del trabajo como un estorbo al empleo, que entorpece las relaciones laborales, impone injustificadas cargas a los empleadores y obstaculiza la productividad. En otras palabras, se le imputa el más grande de los fracasos, acusándolo de acabar con el motivo mismo de su existencia.

Las corrientes flexibilizadoras han atacado a casi todas las instituciones del derecho laboral, pero se han ensañado particularmente con la estabilidad en el empleo. Han repetido hasta el cansancio que la dificultad para separar a un trabajador y los costos que ello supone provocan que los empleadores no contraten más gente y que se dediquen a actividades menos riesgosas como inversiones en bancos y bolsas de valores, olvidando que esas inversiones por sí solas no producen nada si al final de la cadena no hay trabajadores que den a las mercancías el valor agregado que los inversionistas habrán de atesorar. En definitiva, el efecto que se busca y obtiene al facilitar los despidos es el abaratar la mano de obra y lograr una distribución más injusta de la riqueza, alejándola cada vez más de quienes más esfuerzos hacen para crearla.

Durante prácticamente un siglo de vida, el derecho del trabajo evolucionó buscando nuevas formas para garantizar el empleo, orientándose sobre todo, conforme a su espíritu proteccionista de los trabajadores, hacia una estabilidad que serviría como el soporte fundamental de todos los demás derechos laborales. Sin estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores no es más que una bella pero inútil falacia.

Buscar un empleo estable es una vocación natural del derecho laboral y es lógico que se desarrolle más en aquellos países cuya economía ha sido incapaz de sostener un índice razonable de empleo. Sin embargo, es común que para atacar al derecho laboral se invoque el ejemplo de países de economías desarrolladas, que por lo general han protegido menos a sus trabajadores, como Estados Unidos de América o Japón, para apoyar sus demandas de flexibilización o desregulación de las normas de trabajo. Olvidan que en América Latina, lejos de que el derecho laboral haya provocado los fracasos económi-

cos, han sido éstos los que con sus enormes injusticias han hecho necesaria su evolución acelerada, además de que las normas tutelares han servido también como catalizadores para evitar explosiones sociales. Olvidan también que Europa, con todo y sus normas protectoras de los trabajadores, y quizás en buena medida gracias a ellas, ha logrado un fabuloso desarrollo económico y el más avanzado proceso de integración.

Sin embargo, esta evolución del derecho del trabajo iberoamericano no siempre ha sido homogénea. El tratamiento de la extinción de la relación laboral ha mostrado una gran heterogeneidad y una excesiva complejidad.

Ante la problemática de la finalización de las relaciones laborales, el derecho laboral no ha podido acercarse siquiera a un cierto equilibrio entre los factores de la producción. Por el contrario, sus normas han favorecido el conflicto, propiciando el desarrollo de costosas estructuras jurídicas que a la larga no benefician ni a los trabajadores ni a las empresas.

Los laboristas estamos comprometidos en la búsqueda de ese equilibrio. Pero en sociedades que son esencialmente injustas no lo vamos a encontrar derogando las normas que aún procuran una mínima protección a los trabajadores ni copiando sistemas cuyos fracasos han sido más notorios que sus éxitos. El estudio comparativo de las diferentes respuestas ensayadas en nuestros países es indispensable para analizar sus *pros* y *contras* y podrá orientarnos en la formulación de una mejor propuesta.

II. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El tema de la extinción de los contratos de trabajo nos conduce al final de la relación laboral. Sin embargo, a veces la extinción está prácticamente decidida desde que comienza la relación, al suscribir un contrato por obra o tiempo determinados o alguna de las muchas variables de las novedosas formas de contratación precaria a las que las corrientes flexibilizadoras han dado vida so pretexto de impulsar el empleo. Es por ello necesario, antes de comenzar el análisis de las causas y consecuencias de la extinción, abrir un paréntesis para meditar sobre la estabilidad en el empleo.

El derecho del trabajo tradicional favorece la duración indefinida de las relaciones laborales, consintiendo como excepción la contratación por tiempo u obra determinados. Pero en vez de concebirlos como una excepción a la estabilidad en el empleo, los contratos cuya vigencia queda sujeta a un plazo o a una condición resolutoria, nos llevan a la verdadera esencia de este derecho: cuando el empleador requiere permanentemente de los servicios de un trabajador, la estabilidad supone una relación permanente, pero cuando esa

necesidad es pasajera, la estabilidad no está ausente, se presenta como el derecho del trabajador a permanecer en el empleo por todo el tiempo en que se requieran sus servicios. La estabilidad en el empleo es, en resumidas cuentas, el derecho del trabajador a permanecer en el trabajo mientras su actividad sea necesaria para el empleador.

De esta definición derivan las siguientes conclusiones: *a)* la duración de la relación de trabajo debe estar ligada al tiempo en que la actividad del trabajador es necesaria para el empleador, debiendo fijarse la vigencia del contrato conforme a la razonable previsión que se pueda hacer sobre dicha necesidad; *b)* si no se prevé un plazo o condición resolutoria a los que pueda estar ligada la necesidad de los servicios por parte del empleador, el contrato de trabajo debe ser por tiempo indefinido; *c)* si al llegar la fecha prevista para el vencimiento del plazo subsiste la necesidad del empleador de los servicios del trabajador, la vigencia del contrato debe prorrogarse por el tiempo necesario; *d)* si durante la vigencia del contrato desaparece la necesidad del empleador de recibir los servicios del trabajador, no obstante que ello no haya sido previsto al inicio de la relación, ésta puede concluir.

Hay que aclarar que no nos estamos refiriendo a la necesidad que el empleador puede tener con respecto a un trabajador individualmente determinado, lo que sería difícil de ocurrir en tanto que por lo general un trabajador puede ser sustituido por otro. Nos referimos en realidad a la necesidad de los servicios que dicho trabajador presta.

Por otro lado, la estabilidad no necesariamente debe obtenerse al momento mismo de iniciar la relación laboral. Es razonable pensar en un periodo de prueba, dentro del cual cada una de las partes pueda libremente dar por terminada la relación.

La facultad del empleador para rescindir el contrato cuando existe una conducta del trabajador que justifica esa decisión, no supone tampoco una excepción a la estabilidad en el empleo, sino una condición normal de la misma. Por lo general, toda relación jurídica que surge de un acuerdo de voluntades es susceptible de concluir por decisión de una de las partes, cuando la otra incurre en incumplimiento grave.

A pesar de que se habla de una estabilidad absoluta y otra relativa, en realidad no puede existir la primera en toda su extensión, pues no es posible garantizar que un trabajador que se ha reincorporado a sus labores en virtud de un mandamiento jurisdiccional, siga laborando indefinidamente, pues habiendo incurrido el empleador en un despido injustificado, nadie podrá impedir que repita su conducta. Aun estando consagrado en algunas de nuestras legislaciones el derecho del trabajador que ha sido injustamente separado, a su

reincorporación en la empresa, a fin de cuentas, salvo muy raras excepciones que por lo general atienden a problemas que exceden el ámbito estricto de la relación individual de trabajo, el derecho a la estabilidad en el empleo acaba por convertirse en una responsabilidad económica.

III. LA DURACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

En general, los contratos de trabajo se celebran por tiempo indefinido, aunque suele permitirse también su celebración para la realización de una tarea específica o su sujeción a un plazo, atendiendo a necesidades temporales del empleador. Al menos ésta es la forma clásica como el derecho iberoamericano vino regulando la duración de las relaciones laborales, aunque la tendencia actual se aparta cada vez más de esta fórmula, introduciendo diversas modalidades de contratación precaria.

Tradicionalmente la contratación eventual se ha establecido en forma excepcional, previendo limitativamente las circunstancias que la permiten, si bien las tipificaciones de las causales suelen ser imprecisas, dejando amplios espacios para su interpretación.

La Consolidación de las Leyes del Trabajo de Brasil permite contratar por tiempo determinado cuando la vigencia depende del plazo fijado por las partes, de la realización de una obra determinada o del acaecimiento de un cierto evento, pero estas formas sólo son válidas cuando la naturaleza o transitoriedad de los servicios contratados justifican el plazo, cuando la empresa ha sido constituida para desarrollar actividades transitorias o durante el periodo de prueba.

El Código Laboral colombiano permite celebrar el contrato de trabajo “por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”, y establece algunas limitaciones en cuanto a la duración y prórrogas del contrato a tiempo fijo.

La Ley Federal del Trabajo mexicana prevé también la duración indefinida de la relación como regla general, estableciendo como excepciones la contratación por obra o tiempo determinados. Determina que el señalamiento de una obra determinada sólo puede estipularse cuando lo exija su naturaleza, mientras que el de un tiempo determinado se justifica únicamente cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tiene por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en algunos de los considerados “trabajos especiales” tales como los de los músicos, actores y deportistas profesionales. Prevé también una situación peculiar: el contrato para inversión de capital

determinado para explotar minas que carecen de minerales costeables o restaurar minas paralizadas. En realidad es una variable más de la contratación por obra determinada.

Conforme al Código de Trabajo paraguayo, sólo pueden celebrarse contratos a plazo fijo cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio.

En Uruguay, aunque la legislación no regula el contrato a plazo, la doctrina y la jurisprudencia lo consideran lícito cuando la necesidad lo justifica.

Argentina se ha apartado del modelo tradicional. Aunque en la Ley de Contrato de Trabajo todavía se observa como regla general la contratación por tiempo indeterminado, se permite también la contratación a plazo, bastando la estipulación expresa del mismo y una “razonable” justificación. Por su parte, la Ley Nacional de Empleo permite diversas modalidades de contratación precaria como el trabajo por tiempo determinado para fomentar el empleo, para nuevas actividades, para la práctica laboral para jóvenes y para la formación en el trabajo. Sin embargo hay que destacar que estas modalidades requieren ser pactadas a través de la negociación colectiva.

La legislación laboral española ha marcado la pauta en las tendencias flexibilizadoras de las relaciones de trabajo, sobre todo en cuanto a la duración de los contratos de trabajo. “Hoy, sin ambages, el artículo 15 ET (Estatuto de los Trabajadores) abandona la presunción en favor de la duración indefinida del contrato, en la línea de creciente restricción del principio de estabilidad en el empleo”.¹ Como formas de contratación precaria se pueden citar los contratos para obra o servicio determinados, el contrato de interinidad, el contrato eventual derivado de circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, el contrato para el lanzamiento de una nueva actividad, el contrato de trabajo en prácticas y el contrato de aprendizaje.

El fomento al empleo sigue siendo la bandera para introducir formas precarias de contratación. Los resultados, no obstante, dejan mucho que desear:

Desgraciadamente, las fórmulas hasta ahora adoptadas no brillan por su eficacia: ni las normas del ET favorables a la contratación temporal y facilitadoras de los despidos que se anunciaron oficialmente como la vía de crear nuevos puestos de trabajo —se habló de un incremento de mil diarios—, ni los propósitos de fomento del empleo vertidos en otras repetidas ocasiones, han tenido traducción efectiva. Y por añadidura, muchas medidas contra el paro arrastran un efecto negativo: contrataciones fraudulentas, percepciones indebidas de subsidios...²

1 Montoya M., Alfredo, *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1996, p. 34.

2 Idem, op. cit., p. 576.

Lo que es aún más triste, es que a pesar del fracaso del modelo experimentado por España, sigue siendo el ejemplo que predomina en la reforma laboral en América Latina.

IV. CLASIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN

Se han ensayado múltiples clasificaciones de las formas de extinción de las relaciones de trabajo a partir de distintos criterios. No obstante, parece haber cierta preferencia por una fórmula inspirada en la clasificación de los hechos jurídicos, dando a la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo un papel preponderante. Así, una primera distinción separaría precisamente a las causas en las que interviene la voluntad de las partes de aquellas que le son ajenas. A partir de esta división se irían determinando otros criterios como la unilateralidad o bilateralidad en las causas voluntarias o la presencia o carencia de relación con alguna de las partes, entre las causas ajenas a la voluntad, continuando con los diferentes escalones de la clasificación hasta agotar los diversos supuestos extintivos de la relación laboral. Con las debidas reservas, podemos ubicar en esta línea a las clasificaciones de Wagner Giglio, Montoya Melgar, Néstor de Buen, Rolando Murgas y Mario Pasco, entre otros.³

Una línea diversa es la que sigue Rafael Alburquerque,⁴ a partir de los criterios de clasificación de la legislación dominicana, distinguiendo las causas que generan responsabilidad de las que no la generan. Por su lado, Américo Plá las clasifica a partir de la distinción entre los contratos de duración determinada y los de duración indeterminada, continuando en ambos casos con las causales que denomina “normales” que distingue de las que llama “eventuales”⁵.

La deficiente técnica jurídica de la legislación peruana habría llevado a Mario Pasco a sugerir la clasificación más sencilla que jamás se haya propuesto: “el despido y las demás”.⁶

En fin, conforme a la legislación mexicana, deberíamos separar la terminación de la rescisión, con el problema terminológico que ello supone, y distinguir entre las primeras a las causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo de las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo. Si consideramos que éstas no se refieren a la terminación de las

3 Pasco, Mario (Coord.), *La extinción de la relación laboral*, Lima, Aele Editorial, 1987.

4 *Ibidem*.

5 *Ibidem*.

6 *Ibidem*, “Extinción de la relación laboral en el Perú”, p. 243.

relaciones colectivas de trabajo, sino a la terminación simultánea de varias relaciones individuales de trabajo, la confusión resulta mayor.

En el fondo, el problema de la clasificación radica en la mala influencia de las diversas legislaciones, aunada a la espantosa discordancia en el tratamiento legislativo en Iberoamérica con respecto al tema que nos ocupa.

Ubicándonos dentro de la línea general de quienes comienzan la clasificación de las formas extintivas de las relaciones de trabajo a partir de la presencia o ausencia de la voluntad, distinguimos entre las causas derivadas de la voluntad y las causas derivadas de la imposibilidad. Las primeras, a su vez, pueden subdividirse en cuatro, según el origen de esa voluntad, ya sea que provenga de las dos partes de la relación, sólo del trabajador, sólo del empleador o de terceros; las segundas pueden referirse a la imposibilidad del trabajador o a la imposibilidad o inconveniencia de la empresa.

V. EXTINCIÓN DERIVADA DE LA VOLUNTAD DE AMBAS PARTES: TRABAJADOR Y EMPLEADOR

Dentro de las causas derivadas de la voluntad de las partes consideramos a la terminación de los contratos que han quedado sujetos al transcurso de un plazo o a la verificación de una condición resolutoria, al mutuo consentimiento o mutuo disenso y a la jubilación convencional.

1. *Terminación de las relaciones eventuales*

Entendemos por “eventuales” aquellas relaciones cuya duración está sujeta al cumplimiento de un plazo o a la verificación de una condición resolutoria, entendiéndola ésta como la llegada del evento previsto por las partes para la finalización de la relación.

Ya antes analizamos lo relativo a los contratos temporales, eventuales, por obra determinada, a plazo o como quiera que se les llame (*supra* III).

Por lo general la terminación del contrato eventual no produce responsabilidad alguna para las partes, aunque en algunos países permite al trabajador retirar las sumas depositadas por el empleador a lo largo de la relación en un fondo establecido conforme a las leyes respectivas, como es el caso de Venezuela, cuya Ley Orgánica del Trabajo establece una prestación básica, a la que llama “indemnización” a pesar de considerarla como un “derecho adquirido” por todos los trabajadores, misma que se paga al concluir la relación

sin importar la causa. Su monto depende del tiempo de servicios, siendo de diez días de salario si la relación duró más de tres meses y menos de seis, y de un mes de salario por cada año de antigüedad o fracción mayor de seis meses.

En otros países la terminación del contrato, bajo ciertas circunstancias, genera responsabilidades económicas a cargo del empleador. En Argentina, si la relación dura más de un año y se cumple con el preaviso, el trabajador debe recibir la mitad de la indemnización por despido, mientras que en Brasil, bajo la misma exigencia referida a la duración de los servicios, el trabajador tiene derecho a un pago igual a la indemnización por despido menos un treinta por ciento.

En España se requiere que el empleador formule una denuncia previa a la terminación del contrato, cuya falta genera la presunción de que el contrato ha quedado prorrogado por tiempo indeterminado.

Es importante precisar que no consideramos dentro de este supuesto de terminación de las relaciones eventuales al vencimiento de los contratos cuyos plazos no dependen de una necesidad temporal del empleador, sino de las nuevas formas flexibles de contratación precaria adoptadas en algunos países, particularmente en Argentina y en España, ya que ahí no se plantea la satisfacción de la necesidad originaria del contrato sino la libre decisión del empleador para continuar o no con la relación, lo que se parece mucho más a un periodo de prueba, por lo que hablaremos de estos casos al tratar de las causas de extinción que dependen de la voluntad del empleador (*infra* VII, 1).

Hay una discusión interesante en cuanto al significado de la condición resolutoria. Por lo general se considera como tal a la modalidad pactada conforme a la cual un contrato o relación terminará al verificarse un hecho previsto por las partes. De acuerdo a esto, la realización de la tarea para la cual fue contratado el trabajador, sería la condición que determinaría la extinción de la relación. Sin embargo, la legislación española distingue entre la conclusión del trabajo convenido y el cumplimiento de la condición resolutoria, considerando como condiciones resolutorias válidas la no aprobación de un examen u obtención de un título profesional, el no mantener un determinado rendimiento o la reincorporación del trabajador sustituido. A nuestro juicio, aun siendo correcta esta posición desde un punto de vista estrictamente jurídico, resulta inadecuada, ya que confunde la terminación de la necesidad eventual del empleador, como en el caso del trabajador sustituto, con conductas u omisiones imputables al trabajador, como en los otros casos, para no hablar de los problemas de incapacidad que también hay que considerar por separado.

2. *Mutuo consentimiento*

El mutuo consentimiento, mutuo acuerdo o mutuo disenso, como también se le llama, es la forma ideal de extinción de las relaciones de trabajo. Es de suponerse que después de que las partes han convenido la terminación de la relación y las condiciones de esa terminación, no habrá de surgir ningún problema, sin olvidar que ese convenio pudo haber puesto fin a un conflicto previo.

En México, la renuncia del trabajador, entendida como un acto libre y unilateral por el que decide terminar la relación laboral, no está prevista como forma de terminación de las relaciones de trabajo, por lo que se equipara al mutuo consentimiento, al menos mientras no haya sido objetada por el empleador.

El mutuo consentimiento no suele originar responsabilidad para las partes. Sin embargo, México y Venezuela constituyen dos excepciones a esta regla. La ley mexicana establece una “prima de antigüedad” consistente en el pago de 12 días de salarios por cada año de servicios prestados (incluyendo la parte proporcional del último año conforme a la interpretación de la Suprema Corte), que solamente se cubre a los trabajadores “de planta”, es decir, a aquellos contratados por tiempo indeterminado. Tratándose de trabajadores que se separan voluntariamente, deben tener una antigüedad de cuando menos quince años. Por su parte, en Venezuela, como ya lo señalamos antes (*supra* V, 1), se establece una “indemnización” como derecho adquirido que debe pagarse siempre.

Más allá de las responsabilidades económicas, en Brasil se requiere la asistencia sindical al trabajador que renuncia a partir de un año de trabajo. Por su parte, en España existe la obligación de dar a conocer al comité de empresa los documentos respectivos, mientras que en Paraguay se establece como requisito formal que el acuerdo se haga ante escribano público, autoridad administrativa o jurisdiccional o ante dos testigos.

3. *Jubilación convencional*

La jubilación convencional deriva del pacto celebrado por lo general a través de la negociación colectiva, aunque ocasionalmente también mediante acuerdos de carácter individual, por el cual las partes determinan que bajo ciertas condiciones de edad y/o antigüedad, el trabajador dejará de prestar sus servicios y se hará acreedor a una pensión vitalicia a cargo del empleador.

Tratándose de una prestación extralegal, las consecuencias económicas son precisamente las que las partes pactan.

El problema, sin embargo, radica en la obligatoriedad del convenio de jubilación para el trabajador en aquellas legislaciones en las que no está previsto este supuesto. Una postura atiende a la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y conforme a ella el trabajador no puede quedar obligado a aceptar la jubilación, siendo en todo caso opcional para él y obligatoria para el empleador. La otra, parte del supuesto de que a cierta edad el rendimiento del trabajador ya no es el mismo y por ello el empleador tiene el derecho de sustituirlo por otro, mediante el pago de la pensión acordada. En donde la ley no contiene una disposición expresa, como en España, en donde se considera válida la jubilación por convenio, nos inclinaremos por la primera solución.

Algunos países establecen la jubilación obligatoria a cierta edad, pero como ello no deriva de la voluntad de las partes, la consideraremos entre los casos de extinción derivada de la imposibilidad del trabajador para continuar laborando (*infra* IX, 3).

VI. EXTINCIÓN DERIVADA DE LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

En este apartado incluimos la renuncia o dimisión, el abandono del empleo, la rescisión injustificada, la rescisión justificada por causas imputables al empleador y la rescisión justificada por causas no imputables al empleador.

Debemos precisar que al hablar de las causas de extinción que derivan de la voluntad del trabajador no nos referimos a cualquier acto voluntario que traiga como consecuencia la extinción de la relación, sino sólo a aquellos que están conscientemente dirigidos a producir esa terminación. En México se prevén conductas u omisiones voluntarias del trabajador, que se sancionan con la extinción de la relación laboral, sin que ello signifique que esa haya sido precisamente su intención, por lo que las estudiaremos dentro de las causas derivadas de la voluntad de terceros (*infra* VIII, 2).

1. *Renuncia o dimisión*

La entendemos como la decisión libre del trabajador de separarse de su empleo en ejercicio de su derecho. Por tanto, no consideramos como renuncia o dimisión al acto unilateral del trabajador que da por terminada la relación sin expresión de causa o sin causa justificada, dadas las distintas consecuencias jurídicas que conllevan.

En general se considera que el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo en forma voluntaria, sin responsabilidad para él, cuando ésta ha sido pactada por tiempo indefinido, siempre y cuando cumpla con su obligación de dar un preaviso al empleador con cierta anticipación. Si se trata de contratos por obra o tiempo determinados, esa libertad no necesariamente existe, debiendo el trabajador cumplir con el plazo o condición pactados. Durante el periodo de prueba, el trabajador puede separarse con entera libertad, sin tener que dar aviso previo.

En las legislaciones argentina, brasileña, española y paraguaya la dimisión *ad nutum* o sin necesidad de causa, exige un aviso previo cuya anticipación puede depender de la antigüedad del trabajador, de lo acordado por las partes, de las costumbres o de otras circunstancias.

En México no se establece ninguna obligación que constriña al trabajador a notificar su renuncia al empleador por lo que, al menos en principio, puede separarse libremente en cualquier momento, sin incurrir en responsabilidad. Sin embargo, la ley dispone que ningún trabajador puede quedar obligado a prestar sus servicios por más de un año, de donde se infiere que es válido que se comprometa a prestarlos hasta por ese lapso, por lo que el incumplimiento del trabajador, que sólo puede ocurrir si se ha establecido expresamente la obligación de permanencia, dará lugar al pago de daños y perjuicios al empleador. No obstante, al no estar prevista una indemnización especial, será necesario que el empleador acredite los daños y perjuicios. Por otro lado, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que la responsabilidad patrimonial máxima de un trabajador no puede exceder de los salarios de un mes, lo que aunado a la general insolvencia de los trabajadores, para efectos prácticos hace nugatorio el derecho de los empleadores a ser indemnizados por incumplimiento de aquéllos.

2. Abandono de empleo

El abandono de empleo significa no solamente una ausencia prolongada del trabajador, sino la concurrencia de circunstancias que hacen suponer o abiertamente muestran su intención de no volver. A diferencia de la renuncia, el abandono es ilegal.

En ninguno de los casos analizados, el incumplimiento del trabajador puede dar lugar a sanciones corporales ni a que se ejerza coacción sobre él para el cumplimiento forzoso del contrato. En todo caso, surge una responsabilidad pecuniaria.

En Colombia el trabajador que no da el preaviso oportunamente, debe indemnizar al empleador con una suma igual a los salarios del tiempo del preaviso incumplido.

En España, como lo señalamos antes (*supra* VI, 1), la renuncia o dimisión se permite previo aviso y aunque no se distingue al respecto, una parte de la doctrina opina que sólo procede en los contratos por tiempo indefinido, mientras que la otra piensa que procede también en los contratos a término. Creemos que la razón corresponde a la segunda, estimando que la duración de la relación prevista en el contrato no es un criterio de distinción necesariamente válido, pues la duración no depende de la voluntad del trabajador sino de la del empleador o, en el mejor de los casos, de la necesidad de éste. Por otro lado, es perfectamente posible que en un contrato de duración indefinida el trabajador se comprometa a prestar sus servicios por un tiempo mínimo, situación que se justificaría por alguna inversión de la empresa para su contratación o capacitación.

En Paraguay, el trabajador que se separa sin causa justificada, ocasionando perjuicios al empleador, debe indemnizarlo con una cantidad no mayor a la mitad de la responsabilidad fijada para el despido injustificado, pero si se trata de un trabajador que habiendo adquirido la estabilidad (después de diez años), dimite en forma injustificada o intempestiva, debe indemnizar al empleador con una cantidad igual a la que le habría correspondido de haber sido despedido injustificadamente. Si omitió el preaviso, su responsabilidad será igual a la mitad de los salarios del lapso correspondiente.

En Uruguay se considera que el trabajador debe indemnizar al empleador cuando le causa perjuicios, siempre y cuando sea solvente.

La ley venezolana determina que el trabajador debe dar aviso al empleador con una anticipación que puede ir de una semana a un mes o pagar una cantidad igual a los salarios de los días del lapso no cumplido. Si se trata de un contrato por obra o tiempo determinados, la indemnización debe ser fijada por el juez, sin exceder de la mitad de los salarios que habrían correspondido desde su separación hasta el fin del contrato.

3. Rescisión injustificada

Como veremos más adelante (*infra* VI, 4 y 5), el trabajador puede rescindir su contrato, pretendiendo justificar su decisión en causas imputables al empleador o en otras circunstancias. No obstante, esa supuesta justificación puede ser controvertida por el empleador y quedar sujeta a la decisión de una auto-

ridad jurisdiccional, la que eventualmente podrá resolver que la decisión ha sido injustificada.

En este caso, toda vez que la decisión de separarse ha sido tomada por el trabajador, las consecuencias dependerán de que haya tenido o no derecho a renunciar a su trabajo, sin incurrir en responsabilidad. Teniendo ese derecho, la rescisión injustificada deberá equipararse a la renuncia *ad nutum*; no teniéndolo, se equipará a un abandono del empleo y deberá afrontar las consecuencias económicas respectivas.

4. *Rescisión justificada por causas imputables al empleador*

Se trata de la decisión del trabajador de separarse de su empleo por motivos imputables al empleador. La doctrina habitualmente se refiere a esta causa de extinción como “despido indirecto”, en tanto refleja una conducta indebida del empleador, que sin llegar a despedir al trabajador, fuerza su salida. La denominación no es del todo feliz, ya que si bien es cierto que por lo general se trata de la reacción del trabajador a la provocación del empleador, también lo es que deben existir causales objetivas, que suelen consistir en la modificación unilateral o en el incumplimiento con las condiciones de trabajo, en detrimento del trabajador, en donde el dolo o la mala fe no están necesariamente presentes, pues pudiera tratarse de negligencia o hasta de la imposibilidad en el cumplimiento, mientras no derive de caso fortuito o fuerza mayor.

Otra denominación que habitualmente se da a esta causa es la de “retiro”, pero más allá de expresar el hecho de la separación, la palabra no indica su motivo, razón por la cual no es aconsejable su utilización, salvo que como en Paraguay, se le agregue la expresión “por causa justificada”. En República Dominicana se le conoce como “dimisión” pero este término puede confundirse con la renuncia *ad nutum* del trabajador.

Más que la denominación importa el tratamiento que recibe esta figura. En general, para los efectos indemnizatorios se equipara al despido injustificado como sucede en Paraguay. En España se asimila al conocido como “despido improcedente” y en Perú al “despido arbitrario” (*infra* VII, 2).

Es distinto el caso de México, cuyo sistema de indemnizaciones es bastante complejo. Conforme a las disposiciones legales y jurisprudenciales, cuando el trabajador rescinde su contrato por causa justificada imputable al empleador, tiene derecho a una indemnización agravada que varía si se trata de un trabajador permanente o de uno eventual. En el primer caso la indemnización consiste en el pago de tres meses de salarios, la “prima de antigüedad” (*supra* V, 2) y 20 días de salarios por cada año de servicios prestados, considerando

solamente los años completos, sin ningún tope salarial. Adicionalmente tienen derecho a los “salarios vencidos”, que comprenden todos los que se debieron percibir desde la fecha de la rescisión hasta el pago de las indemnizaciones, sin límite de tiempo. Además de la indemnización de tres meses de salarios, los trabajadores eventuales tienen derecho a la mitad de los salarios devengados durante la relación, si fue ésta menor a un año, o a seis meses de salarios por el primer año y 20 días más por cada año subsecuente; en cambio, no tienen derecho a la prima de antigüedad y los salarios vencidos no pueden ir más allá de la fecha de terminación del contrato.

En Colombia se exige que el trabajador dé aviso escrito al empleador de la rescisión, mientras que en España, salvo algunas excepciones, se requiere que el trabajador demande al empleador antes de separarse del trabajo.

Rara e interesante nos resulta la previsión de la ley brasileña sobre la indemnización especial para la ruptura del contrato por “culpa recíproca”. “Debe entenderse que, dividida la responsabilidad por la extinción contractual, deben también ser divididos los cargos que de ellas deriven”.⁷

5. *Rescisión justificada por causas no imputables al empleador*

Nos referimos aquí a la posibilidad de que el trabajador rescinda su contrato de trabajo por alguna causa justificada, que no es imputable al empleador, en el sentido de culpabilidad, ya sea porque la decisión del trabajador no haya sido motivada por su conducta o porque habiéndola causado, resulte perfectamente legal.

Lógicamente, esta causa o no produce ninguna consecuencia económica a cargo del empleador o se traduce en una responsabilidad menor a la que procedería si se tratase de una rescisión imputable a él. Es por ello que el primer caso tendría sentido sólo cuando de la renuncia o dimisión voluntaria pudiese derivar alguna responsabilidad del trabajador, pues de no ser así, le bastaría separarse sin expresar la causa.

En el análisis encontramos tres causales de rescisión, decididas por el trabajador, en circunstancias en que el empleador carece de culpa: el desempeño de una obligación legal por parte del trabajador, que sea incompatible con la relación de trabajo; la muerte del empleador, cuando de ella deriva la posibilidad del trabajador de separarse sin incurrir en responsabilidad; y el caso previsto en la legislación española, que autoriza al trabajador a terminar la relación laboral cuando el empleador, en ejercicio de su derecho, ha hecho

⁷ Giglio, Wagner, “La extinción de la relación laboral”, *La extinción...*, cit., p. 23.

cambios en algunas condiciones relacionadas con el tiempo de trabajo, situación que genera una indemnización de veinte días de salarios por cada año de servicios prestados, con un máximo de nueve meses de salarios.

VII. EXTINCIÓN DERIVADA DE LA VOLUNTAD DEL EMPLEADOR

Ubicamos aquí tres formas de extinción de la relación de trabajo: el despido libremente decidido por el empleador, el despido injustificado y el despido justificado.

1. *Despido libre*

Como tal consideramos aquellas situaciones en las que el empleador, en ejercicio de su derecho, separa a un trabajador que carece de estabilidad, pudiendo incurrir o no en algún tipo de responsabilidad de carácter económico.

La diferencia entre esta causa de extinción, también conocida como despido *ad nutum* y el despido que genéricamente llamamos “injustificado”, no radica, pues, en la responsabilidad económica que se puede generar, sino en el reconocimiento del derecho del empleador a separar al trabajador. Mientras que el despido libre se ejerce legalmente, el despido injustificado supone una violación a los derechos del trabajador. Es de suponerse que en el segundo caso cabría además la posibilidad de exigir la reinstalación, mas no en el primero. Esto resultaría cierto solamente cuando se reconoce ese derecho, pero aun así se suele quedar en la teoría, pues en la práctica la obligación de reinstalar al trabajador casi siempre acaba siendo sustituida por una indemnización. Las limitaciones *de facto* a la estabilidad se traducen en un verdadero derecho del empleador a prescindir del trabajador a cambio de una indemnización y por lo tanto la diferencia es más bien sutil, dependiendo más de la forma de la expresión legal que de una cuestión de fondo.

En nuestro análisis encontramos cuatro grandes circunstancias que dan lugar a esta causa de extinción: que la ley permita al empleador despedir al trabajador mediante una indemnización, que el trabajador se encuentre dentro del periodo de prueba o que haya celebrado un “contrato a prueba”, que su relación esté regida por alguna forma precaria de contratación (*supra* III) o que el despido libre atienda a una especial naturaleza de la relación laboral.

A pesar de los ataques sufridos por la estabilidad en el empleo en aras de la flexibilización, el derecho a la permanencia sigue conservando un cierto valor moral que todavía se refleja en los textos legales, de manera que no

esperamos ver, al menos por ahora, una disposición que expresamente consigne el derecho del empleador a despedir libremente a sus trabajadores. Sin embargo, a través de los límites a la estabilidad y sin tener que recurrir al lenguaje directo, es indudable la existencia del despido libre, en algunos casos en forma muy clara como en Paraguay, en donde la estabilidad no se adquiere sino hasta después de diez años, teniendo el empleador la libertad de separar al trabajador antes de ese tiempo, con un preaviso de treinta a noventa días, según la antigüedad, y una indemnización de quince días de salarios por cada año de servicios o fracción superior a seis meses. En República Dominicana, bajo el nombre de “desahucio”, se prevé también el despido libre con un preaviso y el pago de una indemnización denominada “auxilio de cesantía”, consistente en quince días de salarios por cada año trabajado.

Por lo general las legislaciones analizadas incluyen periodos de prueba dentro de los cuales tanto el empleador como el trabajador pueden dar por terminada la relación sin incurrir en responsabilidad. En Colombia el periodo de prueba no puede ser mayor a dos meses en contratos por tiempo indefinido y de la quinta parte del periodo inicialmente fijado en los contratos por tiempo fijo, mientras no rebase un año; en Venezuela es de tres meses; y en Perú varía según la especialización del trabajador, pudiendo ser de tres, seis o doce meses.

En México, aunque no se prevé un periodo de prueba como tal, se establece una causa de despido, íntimamente ligada con la capacidad y habilidades del trabajador, que deja de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios. La diferencia fundamental con el típico periodo de prueba radica en que mientras que en éste el empleador no tiene que acreditar la incapacidad del trabajador, en la causal prevista en la legislación mexicana debe hacerlo.

Una figura semejante al periodo de prueba es el “contrato a prueba”. Su diferencia teórica radica en que en tanto la finalidad del periodo de prueba es conceder un tiempo a las partes para que el empleador conozca los conocimientos y habilidades del trabajador y éste las condiciones de trabajo respectivas, para así poder determinar la conveniencia de continuar o no con la relación, en el contrato a prueba el objeto para el empleador sería el conocer o “probar” al trabajador, de manera que a futuro pudiese decidir, con conocimiento de causa, si celebra o no un contrato de trabajo con él. En realidad, entre el contrato a prueba y el periodo de prueba no cambia el fondo sino la forma. En España se prevé este tipo de contratación, por dos o seis meses, con libre “desistimiento” y sin indemnización alguna.

En cuanto a la finalización de las relaciones precarias, entendiendo como tales aquellas que están sujetas a plazos que no tienen nada que ver con la

necesidad temporal de los servicios por parte del empleador (*supra* II y III) y que responden a las nuevas formas flexibles de contratación temporal, en general se prevé la posibilidad de su renovación al vencimiento, por un tiempo igual y hasta por un tiempo máximo, dependiendo de la voluntad del empleador.

La decisión de no renovar el contrato, (en realidad un despido libre que se puede ejercer cada cierto tiempo), por lo general no conlleva ningún pago indemnizatorio como ocurre en España. Lo mismo sucede en Argentina, siempre y cuando la relación haya durado menos de un año, pues de lo contrario, además de la obligación de dar un preaviso, el empleador debe pagar la mitad de la indemnización por despido.

De nueva cuenta es importante advertir que estamos haciendo una especial distinción entre estos casos y aquellos en los que la eventualidad de la relación se justifica en atención a una necesidad pasajera del empleador y a cuya terminación nos referimos al hablar de la extinción derivada de la voluntad de ambas partes (*supra* V, 2).

La tercera forma que encontramos en la que también se produce el despido libre tiene que ver con relaciones laborales de naturaleza especial.

En Chile, los representantes del empleador, los trabajadores de confianza y los domésticos pueden ser despedidos mediante el pago de una indemnización de un mes de salarios por cada año de servicios o fracción mayor a seis meses.

En España es lícito despedir al personal de alta dirección mediante el pago de una indemnización de veinte días de salarios por cada año de servicios con un máximo de doce meses, mientras que tratándose del personal al servicio de un hogar familiar se requiere de un preaviso y una indemnización de siete días de salarios por cada año, con un máximo de seis meses.

En México, los trabajadores de confianza al servicio del Estado carecen de estabilidad en el empleo, pudiendo ser libremente removidos o separados, sin expresión de causa y sin indemnización. También es posible despedir libremente a los empleados domésticos, sin indemnización, dentro de los treinta días siguientes al inicio de la relación laboral y con la indemnización correspondiente, después de ese tiempo.

2. *Despido injustificado*

Utilizamos en forma genérica el término de “despido injustificado”, para referirnos a todo el que implica un incumplimiento del empleador, ya sea por carecer de una causa que lo justifique o por no cubrir los requisitos formales

respectivos, específicamente en cuanto al aviso de despido. Además de ésta, se suelen utilizar otras denominaciones como despido “arbitrario”, “abusivo”, “improcedente” o “incausado”. También incluimos aquí al conocido como “despido nulo”, término que se utiliza en España y Perú para referirse al que supone una discriminación o violación a los derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador.

Como ya lo advertimos antes, no existe una diferencia de fondo entre el despido injustificado en el que el empleador, habiendo incurrido en una conducta ilegal, no tiene más responsabilidad que la de pagar una indemnización, y el despido libre o *ad nutum*, cuyas consecuencias son esencialmente iguales, esto es, el pago de una indemnización, pero que se lleva a cabo en ejercicio de un derecho y, por lo tanto, sin mediar una previa violación (*supra* VII, 1). Donde existe tal derecho, la diferencia radica en que el trabajador puede optar por su reinstalación, aunque por lo general esta opción acaba siendo sustituida por una indemnización más costosa.

El tratamiento que las diversas legislaciones dan al despido injustificado es impresionantemente variado, pero podemos destacar ciertos elementos que aparecen frecuentemente como los determinantes de las distintas soluciones: *a)* la posibilidad inicial que tiene el trabajador para elegir entre la reinstalación o readmisión y la indemnización; *b)* la posibilidad que tiene el empleador de sustituir su obligación de reinstalar por el pago de una indemnización; *c)* el pago de una indemnización que depende de la antigüedad del trabajador en la empresa; *d)* el pago de los salarios correspondientes al tiempo del preaviso omitido; *e)* el pago de los salarios “vencidos” o “de tramitación”, y *f)* algunos topes a las indemnizaciones y salarios vencidos.

En Argentina la indemnización por despido arbitrario o incausado es de un mes de salarios por cada año o fracción mayor de tres meses, con un mínimo de dos meses de salarios y un tope salarial equivalente a tres veces la remuneración promedio de la categoría en el convenio colectivo del ramo.

En Bolivia la indemnización es de un mes de salarios por cada año de servicios.

En Brasil el trabajador tiene derecho a cobrar el saldo acumulado en su cuenta del Fondo de Garantía del Tiempo de Servicios (integrado con aportaciones patronales del ocho por ciento de los salarios), incluyendo los intereses generados y un cuarenta por ciento adicional, además de los salarios del tiempo de preaviso. Antes de las reformas de 1988, el trabajador podía elegir entre el Fondo de Garantía o un sistema en el que podía adquirir la estabilidad a los diez años con derecho a la reinstalación, sistema que todavía se aplica a quienes en su momento optaron por él, en cuyo caso la reinstalación puede

ser canjeada por una indemnización de dos meses de salarios por cada año de servicios o fracción que exceda de seis meses.

En Colombia, a partir de diez años de antigüedad, el trabajador puede pedir su reinstalación, aunque el juez puede negarla bajo ciertas circunstancias. Para los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, la indemnización es de cuarenta y cinco días de salarios si la relación duró menos de un año; de cuarenta y cinco días por el primer año más quince días por cada año adicional, si duró más de un año y menos de cinco; de cuarenta y cinco días por el primer año y veinte días por cada año subsecuente, si duró más de cinco y menos de diez años; y de cuarenta y cinco días por el primer año y treinta días por cada año posterior, si duró más de diez años. Sin embargo, las indemnizaciones a partir del segundo año pueden verse reducidas hasta en un setenta y cinco por ciento, en empresas de capital menor a ciertas cantidades. Si se trata de trabajadores contratados a término fijo, la indemnización equivale a los salarios faltantes, con un mínimo de quince días.

En Chile la indemnización es de un mes de salarios por cada año, adicionada con un veinte por ciento y con un máximo de once meses.

En España, el “despido improcedente”, que puede serlo por razones de fondo o forma, da lugar a la readmisión o a una indemnización consistente en cuarenta y cinco días de salarios por año de servicios, con un máximo de cuarenta y dos mensualidades, más los “salarios de tramitación”, de los que los primeros sesenta días corren a cargo del empleador y los restantes por cuenta del Estado. Si se trata de un “despido nulo”, por discriminación o violación a los derechos fundamentales o a las libertades públicas del trabajador, tiene éste derecho a la readmisión y a los salarios dejados de percibir.

En México el trabajador puede optar por la reinstalación o por una indemnización de tres meses de salarios más la prima de antigüedad (*supra* V, 2) y los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que se le reinstale o indemnice, aunque si el contrato es por obra o tiempo determinados, los salarios vencidos no pueden exceder la duración prevista en el contrato. Si opta por la reinstalación, en ciertos casos (trabajadores de confianza, trabajadores eventuales, trabajadores con antigüedad menor a un año y empleados domésticos), el empleador se puede negar mediante el pago de una indemnización más costosa, igual a la que procede cuando el trabajador rescinde su contrato por causas imputables al empleador (*supra* VI, 4).

En Paraguay los trabajadores con menos de diez años de servicios, que por lo tanto no han adquirido la estabilidad, tienen derecho a una indemnización de quince días por año o fracción de seis meses y al pago de los salarios vencidos desde su reclamación hasta la sentencia ejecutoriada. Los trabajado-

res estables tienen derecho a la reinstalación o a una indemnización doble, más los salarios vencidos que tienen un tope de un año. En ciertos casos el empleador puede cambiar la reinstalación por la doble indemnización alegando incompatibilidad. Tratándose de una relación eventual, un juez o tribunal fija la indemnización, sin exceder de los salarios dejados de percibir.

En Perú, el despido arbitrario permite al trabajador solicitar su reposición o la indemnización de uno y medio meses de salarios por año de servicios, pero el empleador puede cambiar la reposición por la indemnización, salvo que se trate de un despido nulo, considerándose como tal al que deriva de una discriminación, de políticas antisindicales o se dirige a trabajadoras embarazadas, en cuyo caso debe pagar además los salarios vencidos. Si se trata de contratos “sujetos a modalidad”, la indemnización es igual al cincuenta por ciento de los salarios dejados de percibir, con un máximo de doce meses.

En Uruguay, para los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, la indemnización es de un mes de salarios por cada año o fracción mayor a seis meses. Si la contratación es por tiempo determinado, el empleador debe pagar los daños y perjuicios que habitualmente coinciden con los salarios vencidos, aunque pueden llegar a ser mayores. En el caso de los jornaleros y destajistas, la indemnización es de un mes de salarios por cada año, con un máximo de seis meses o veinticinco jornales por cada 240 jornadas trabajadas, con un tope de 150 jornales, procediendo además la condena por el pago de daños y perjuicios adicionales bajo ciertas circunstancias.

En Venezuela, sólo cuando el empleador tiene más de diez trabajadores, el trabajador despedido puede pedir el reenganche, pero debe hacerlo en un término no mayor de cinco días. Ahí rige un sistema de indemnización considerada como un derecho adquirido de los trabajadores al que nos referimos antes (*supra* V, 1). Los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, aparte de la indemnización, tienen derecho a un preaviso de entre una semana y tres meses, según su antigüedad, el cual puede ser sustituido por el pago de los salarios respectivos. Si son contratados por tiempo u obra determinados, además de la indemnización tienen derecho a los salarios vencidos hasta el final estipulado en el contrato. El empleador se puede negar al reenganche mediante el pago de la indemnización doble más los salarios del tiempo del preaviso si el trabajador tiene más de un año, ya que de tener menos tiempo, los salarios del tiempo de preaviso también se deben pagar al doble. En su caso, deberá pagar además los salarios vencidos, pero desde un principio puede no aceptar el procedimiento respectivo, mediante el pago de la doble indemnización.

3. Despido justificado

El despido justificado, también conocido como “despido disciplinario”, responde al derecho del empleador de rescindir el contrato cuando el trabajador ha incurrido en incumplimiento grave a sus obligaciones, ya sea que se refieran al trabajo contratado o al comportamiento que en general debe tener en relación con su empleo.

Por lo general, nuestras legislaciones establecen listas limitativas, más o menos extensas, de las causales de despido, las que casi siempre dejan grandes espacios a la subjetividad en su interpretación. En algunos casos se ha preferido fijar causales únicas, que por necesidad amplían aún más esos espacios, como sucede en Argentina, donde se puede despedir a un trabajador por cometer “injurias graves” o en Uruguay, en donde su “notoria mala conducta” amerita esa sanción.

No es posible seguir un procedimiento jurisdiccional previo al despido, recayendo la responsabilidad de la decisión en el empleador, quien debe interpretar la conducta del trabajador y resolver si es o no causa de despido. Si despidió al trabajador, puede éste demandar ante un tribunal que decidirá si hubo justificación. Hay, sin embargo, una excepción a esta regla en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado mexicana, que señala como causal de cese o terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, la resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, previa demanda del titular de la dependencia correspondiente, cuando comete alguna de las faltas previstas al respecto.

Es también elemento común la carta o aviso de despido que el empleador debe dar al trabajador, para que conozca las razones de la rescisión y pueda atacarlas en juicio, así como la sanción por la falta del aviso, considerándolo como injustificado o con algún otro de los adjetivos que las diferentes legislaciones utilizan al respecto (*supra* VII, 2).

Por lo general, el despido justificado por causas imputables al trabajador no acarrea ninguna consecuencia económica para el empleador, tal y como sucede en Argentina, en España y en Perú, así como en Paraguay cuando se trata de trabajadores con menos de diez años de servicios. En otros casos, si bien el despido justificado no genera una especial responsabilidad a cargo del empleador, el trabajador tiene derecho a retirar los depósitos hechos en algún fondo especialmente establecido por la ley, como el Fondo de Garantía del Tiempo de Servicios de Brasil, la indemnización “a todo evento” de Chile, el Fondo de Garantía Salarial de España o la indemnización establecida como “derecho adquirido” en Venezuela.

En México los trabajadores permanentes que son despedidos justificadamente tienen derecho a la prima de antigüedad (*supra* V, 2) a pesar de que no se cubre a quien se separa voluntariamente, si no ha cumplido quince años de antigüedad.

Por último, debemos recordar la peculiar figura de la rescisión “por culpa recíproca”, prevista en Brasil, a la que nos referimos antes (*supra* VI, 4).

VIII. EXTINCIÓN DERIVADA DE LA VOLUNTAD DE TERCEROS

La presencia de la voluntad en la extinción de las relaciones de trabajo no siempre tiene que ver con la de las partes que integran la propia relación. A veces se trata de otras voluntades, que rebasan a las de las partes, o al menos se pretende que así sea.

Podemos ubicar estas causas de extinción en dos grandes grupos: las que son impuestas por terceras personas y las que derivan de un mandato legal, es decir, de la voluntad del legislador.

1. *Terminación impuesta por terceras personas*

En nuestro análisis encontramos algunos casos en los que la decisión de la extinción de la relación de trabajo proviene de terceras personas.

En Brasil, tratándose de menores de edad, a quienes el trabajo puede ocasionarles daños físicos o morales, el padre o tutor pueden promover en juicio la rescisión del contrato. También puede hacerlo el marido cuando el trabajo amenaza los vínculos familiares o representa un evidente peligro a las condiciones particulares de la mujer.

En México, a través de la aplicación de la tristemente célebre “cláusula de exclusión”, el sindicato puede ordenar al empleador que separe a un trabajador que ha sido expulsado de la organización sindical o que ha renunciado a la misma.

En general, ante situaciones especiales como en el caso de menores que no han cumplido la edad mínima para trabajar, la autoridad competente puede decidir la extinción del contrato.

No incluimos aquí otros casos de decisión de la autoridad, como a menudo sucede con los llamados “despidos colectivos”, que deben someterse a un procedimiento previo y a la autorización o resolución correspondientes, dado que esos procedimientos derivan de un motivo anterior que imposibilita o hace inconveniente que la empresa continúe con las relaciones de trabajo (*infra* X, 2).

2. Terminación derivada de un mandato legal

Ciertas previsiones de la ley mexicana, por cierto más que discutibles, nos llevan a incluir este inciso como una causa especial de extinción de la relación de trabajo.

Se trata de cuatro supuestos muy peculiares, en los que se pretende que más allá de la decisión de las partes, la relación laboral debe terminar. Uno se conoce como “insumisión al arbitraje” y consiste en la negativa del trabajador o del empleador a someterse al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje o a aceptar su resolución; otro deriva del hecho de que habiendo condenado la junta al empleador a reinstalar al trabajador, éste no se presenta dentro del término concedido para ello; uno más se da cuando el trabajador no regresa a laborar dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación de la resolución de la junta que ha declarado que una huelga es “inexistente”; el restante se refiere a la “ilicitud” de una huelga que se sanciona con la terminación de los contratos de los huelguistas. No obstante lo anterior, en la práctica estas previsiones no pueden imponerse a la voluntad del empleador, ya que si éste no quiere dar por terminada la relación de trabajo, nadie podrá forzarlo a ello, de manera que en la práctica se convierten en otras causales de despido, aunque en condiciones especiales, sin requerir la entrega del aviso rescisorio.

IX. EXTINCIÓN DERIVADA DE LA IMPOSIBILIDAD DEL TRABAJADOR PARA CONTINUAR CON LA RELACIÓN

Dentro de este capítulo nos referiremos a la muerte del trabajador, a su incapacidad física (que incluye la mental) y a su incapacidad jurídica.

1. Muerte del trabajador

La relación de trabajo, por parte del trabajador, es de carácter estrictamente personal, pues no puede ser sustituido por otro, dentro de la misma relación. En otras palabras, si un trabajador sustituye a otro, surge una relación distinta. En consecuencia, la muerte del trabajador conlleva de manera necesaria la terminación de la relación.

En cuanto a las consecuencias económicas, por lo general no se establecen pagos especiales a cargo del empleador, ocupándose de dichas consecuencias los regímenes pensionarios, tanto los privados como los de la seguridad social o lo que de ella queda.

Sin embargo, en algunos países se establece un pago especial a los beneficiarios del trabajador fallecido como en México en donde se paga de la prima de antigüedad (*supra* V, 2) o en Paraguay, en donde se deben cubrir siete y medio días de salarios por cada año de servicios o fracción mayor a seis meses.

2. Incapacidad física del trabajador

La incapacidad física del trabajador, que incluye tanto la propiamente física o mecánica como la mental, puede provenir de una enfermedad o accidente, de una pérdida natural de facultades o de la falta de adaptación a los cambios en la organización y técnicas del trabajo. A su vez, la incapacidad por enfermedad o accidente puede o no derivar de un riesgo de trabajo.

A veces la incapacidad permanente no es sino la prolongación de ciertas causas de suspensión de la relación de trabajo como la maternidad o las enfermedades infecto-contagiosas, más allá de los límites legalmente previstos para las incapacidades temporales.

Algunas legislaciones equivocadamente consideran a la falta de adaptación a los cambios en el trabajo como causa de despido. No debe ser así ya que no necesariamente se trata de algo imputable al trabajador, y aun si existe culpa de su parte, por ejemplo, por no querer capacitarse, esa actitud sería la causa del despido y no su incapacidad. Por otro lado, si bien es cierto que en gran medida depende del empleador la decisión de separar al trabajador, ello ocurre de igual manera con las otras incapacidades físicas. En todo caso no hay que perder de vista que, tratándose de cualquier tipo de incapacidad física, el motivo de la extinción de la relación existe, independientemente de que el empleador quiera o no hacerlo valer.

Al igual que en el caso de la extinción de la relación laboral por muerte del trabajador (*supra* IX, 1), los regímenes de pensiones juegan un papel fundamental en cuanto a las consecuencias económicas de la incapacidad física. Sin embargo, son más comunes las disposiciones relativas a las responsabilidades de los empleadores por la incapacidad del trabajador que en el caso de su muerte.

En Chile se prevé la “falta de adecuación laboral o técnica del trabajador” como causa de despido, dando lugar al preaviso y a una indemnización de un mes de salarios por cada año trabajado o fracción mayor de seis meses, sin exceder de 330 días.

En España se habla de la “gran invalidez” y de la “invalidez permanente total y absoluta”, como causas de extinción de la relación laboral. A la inep-

titud física o mental o a la falta de adaptación del trabajador se le da tratamiento de despido, imponiéndose un preaviso con un mes de anticipación y una indemnización de veinte días de salarios por cada año de servicios con un máximo de doce meses.

En México la incapacidad física, cuando no es producto de un riesgo de trabajo, da lugar al pago de un mes de salarios y la prima de antigüedad (*supra* V, 2). Se prevé también la posible rehabilitación del trabajador.

Perú es otro de los casos en los que se considera a la incapacidad física, particularmente a la “invalidez absoluta permanente”, como causa de despido.

3. *Incapacidad jurídica del trabajador*

A menudo olvidamos que la incapacidad del trabajador puede no derivar de un problema físico sino de una disposición legal que lo inhabilita para seguir laborando.

El caso más común es la jubilación forzosa a cierta edad en aquellos países que la contemplan como en Perú en donde es obligatoria a los setenta años. En España el Estatuto de los Trabajadores fijó la capacidad para trabajar de los dieciséis a los sesenta y nueve años, pero el límite máximo de edad fue declarado inconstitucional.

Pero la jubilación forzosa no es la única incapacidad jurídica. En Colombia, por ejemplo, se considera como causa de despido a la prisión o el arresto del trabajador. De manera semejante, la ley mexicana incluye dentro de las causales de despido a la sentencia ejecutoriada que impone una pena de prisión al trabajador sólo si le impide el cumplimiento de la relación de trabajo. A nuestro juicio, ambas legislaciones incurren en errores de técnica jurídica, ya que el despido debe tener su origen en el incumplimiento del trabajador con sus deberes laborales y no en otras conductas penalmente sancionables. En realidad, tal y como se desprende de la ley mexicana, lo que determina la extinción de la relación es la imposibilidad del trabajador de seguir prestando sus servicios como consecuencia de la privación de su libertad. Desde el punto de vista de la técnica jurídica nos parece correcto el tratamiento que se da en Brasil a la causa de extinción del vínculo laboral, consistente en el encarcelamiento del trabajador por más de treinta días, que no es considerada como motivo de despido.

Debemos tomar también en cuenta dentro de estos supuestos de extinción de las relaciones de trabajo a la cancelación, revocación o vencimiento de licencias, permisos y demás documentos necesarios para la prestación de los servicios del trabajador.

X. EXTINCIÓN DERIVADA DE LA IMPOSIBILIDAD O INCONVENIENCIA DE LA EMPRESA PARA CONTINUAR CON LA RELACIÓN

Consideramos aquí a la muerte o incapacidad del empleador cuando nadie más continúa sus actividades laborales y al cierre, achicamiento y reconversión de la empresa.

1. Muerte o incapacidad del empleador

Así como la muerte del trabajador trae como consecuencia necesaria e inmediata la terminación de la relación de trabajo, por ser esta estrictamente personal en cuanto al trabajador (*supra* IX, 1), no sucede lo mismo cuando es el empleador, persona física, quien fallece, dado que otra persona puede hacerse cargo de la continuación de las actividades correspondientes, convirtiéndose así en empleador sustituto del anterior. Sin embargo, la sustitución patronal o subrogación empresarial no siempre ocurre, ya sea porque la relación de trabajo estaba íntimamente ligada a una actividad personal del empleador, que nadie más va a continuar, o simplemente porque nadie se interesa en ello, en cuyo caso la muerte del empleador conlleva la extinción de la relación.

Algunas legislaciones prevén también la incapacidad del empleador, asimilándola a su fallecimiento.

En Argentina la muerte del empleador origina el pago de una indemnización equivalente a la mitad de la indemnización por despido injustificado.

En España está prevista la indemnización de un mes de salarios en caso de muerte, incapacidad o jubilación del empleador, bajo el régimen de la seguridad social. Esta jubilación en todo caso es voluntaria al cumplir sesenta y cinco años de edad.

En México la muerte o incapacidad del empleador produce una indemnización de tres meses de salarios más la prima de antigüedad (*supra* V, 2).

En Paraguay, la muerte o incapacidad del empleador acarrea una indemnización de un mes de salarios para los trabajadores de uno a cinco años de antigüedad, de dos meses para quienes tienen más de cinco y hasta diez años y de tres meses para quienes rebasan los diez años.

2. Cierre, achicamiento y reconversión de la empresa

El cierre o achicamiento de la empresa pueden deberse a causas de fuerza mayor o caso fortuito, a la quiebra, al concurso de acreedores o a otras cir-

cunstances económicas o jurídicas. Por reconversión de la empresa entendemos los cambios en los sistemas de producción, incluyendo la introducción de nuevas tecnologías, que llevan a prescindir de uno o más trabajadores, atendiendo a la reducción de costos, al incremento de la productividad y a la mejoría en su competitividad.

Es importante señalar que aun cuando el cierre, achicamiento o reconversión de la empresa pueden responder a una decisión libre del empleador, en realidad existe siempre una situación económica que lo fuerza a tomar esa decisión. Es por ello que analizamos conjuntamente las causas de extinción de las relaciones de trabajo derivadas de la imposibilidad y de la inconveniencia de la empresa para continuar con la relación. En ese sentido no hay una diferencia importante entre la reconversión y otras causas económicas que propician su cierre o achicamiento, como puede ser la incosteabilidad de la explotación.

Por lo general las diversas legislaciones atienden a estos problemas bajo rubros como “despido colectivo” o “terminación colectiva de las relaciones de trabajo”, los cuales estimamos incorrectos, ya que el número de trabajadores poco o nada tiene que ver con las razones que justifican su separación. Se trata de problemas económicos que enfrenta la empresa y que por imposibilidad o notoria inconveniencia de conservar a uno o más trabajadores, se ve obligada a separarlos. Puede inclusive ocurrir que esta situación afecte a un solo trabajador.

La desaparición de una entidad jurídica no necesariamente conlleva la de la empresa como unidad económica, pues su actividad puede continuar con otra u otras personas naturales o jurídicas o inclusive con otras entidades sin personalidad.

En Argentina, al igual que en el caso de muerte del empleador, el cierre por fuerza mayor o falta del trabajo no imputable al empleador, da lugar al preaviso y a un pago igual a la mitad de la indemnización por despido sin justa causa, pero tratándose de una quiebra imputable al empleador, la indemnización es igual a la del despido injustificado.

En Brasil el trabajador tiene derecho a retirar el saldo del Fondo de Garantía del Tiempo de Servicios, más los intereses, y a un pago igual a la indemnización por despido injustificado, es decir, el cuarenta por ciento de los fondos. En caso de fuerza mayor la indemnización es del veinte por ciento de los mismos.

En Chile se prevé el despido por necesidades de la empresa, por su racionalización o modernización, bajas de productividad y cambios en las condiciones económicas o del mercado, siendo la indemnización igual a la de la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador (*supra* IX, 2).

En España se prevé el “despido colectivo” por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y se requiere de un procedimiento administrativo previo, pero para ello es necesario que afecte a cierto número de trabajadores, pues de lo contrario los despidos se consideran individuales “por causas objetivas”, pudiendo tener que ver con la capacidad del trabajador (*supra* IX, 2) o con el funcionamiento de la empresa. Este último caso, independientemente de que no se considere dentro del llamado “despido colectivo”, para nosotros queda comprendido entre las causas de extinción por imposibilidad o inconveniencia de la empresa. De cualquier forma la indemnización es de veinte días por cada año de servicios con un máximo de doce meses y se requiere de preaviso. En el “despido colectivo”, si la empresa es insolvente, el Fondo de Garantía Salarial se hace cargo del pago como responsable subsidiario y si se trata de empresas de menos de veinticinco trabajadores, dicho Fondo cubre el cuarenta por ciento de la indemnización como responsable directo. Si el cierre deriva de una sanción, procede el pago de las indemnizaciones por despido improcedente.

En México, el cierre de la empresa, además de la muerte o incapacidad del empleador a la que antes nos referimos (*supra* X, 1), puede deberse a fuerza mayor o caso fortuito, a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, al agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y a la quiebra o al concurso de acreedores, cuando la autoridad resuelve en forma definitiva el cierre o la reducción de los trabajos. En todos estos casos la indemnización es de tres meses de salarios y la prima de antigüedad (*supra* V, 2) y se requiere seguir un procedimiento jurisdiccional. Existe asimismo la obligación de preferir a los trabajadores separados en caso de que el empleador reanude sus actividades o cree una empresa semejante. Se prevé también la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo como motivo de reducción de personal, lo que se conoce como “reajuste”, procediendo una indemnización más costosa que la del despido injustificado, consistente en el pago de cuatro meses de salarios más veinte días por cada año de servicios y la prima de antigüedad (*supra* V, 2). El cierre puede también derivar de la terminación del capital en los contratos para inversión de capital determinado (*supra* III), en cuyo caso no hay responsabilidad del empleador.

En Paraguay, el cierre de la empresa por quiebra, liquidación judicial o agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva recibe el mismo tratamiento que la muerte o incapacidad del empleador (*supra* X, 1). Si se trata de caso fortuito o fuerza mayor, no habrá responsabilidad económica para el empleador, salvo que hubiese optado por un seguro, en cuyo caso, al recibir la indemnización deberá reponer la empresa en la proporción de la

suma asegurada y, de no hacerlo, tendrá que pagar la misma indemnización antes referida. Si se trata del cierre total de la empresa, se debe agotar un procedimiento administrativo o de lo contrario pagar la indemnización por despido injustificado. También deberá pagar esta indemnización si dentro de un año establece una empresa semejante y se abstiene de recontractar a los trabajadores.

En Perú se habla de la “terminación colectiva por causas objetivas” que comprende el caso fortuito, la fuerza mayor, la liquidación y disolución, la quiebra, la causa económica, técnica y estructural o análoga y la reestructuración patrimonial. Esta terminación colectiva requiere de la decisión de la autoridad de trabajo y es necesario que afecte a por lo menos el diez por ciento de los trabajadores.

En Uruguay no hay responsabilidad alguna del empleador si el cierre se debe a causas de fuerza mayor. De lo contrario, a falta de previsión legal, el cierre se equipara al despido injustificado.

XI. ALGUNAS CONCLUSIONES

La estabilidad en el empleo, ese derecho fundamental del hombre a conservar una forma honesta de subsistir, es constantemente amenazado por dos situaciones: la precariedad en la contratación laboral, cada vez más común, que mantiene al trabajador en un permanente estado de presión económica y psicológica que difícilmente le permite desarrollar sus labores en forma óptima, y los complicadísimos regímenes que sitúan a la extinción de las relaciones de trabajo en los escenarios más importantes de la discusión, como una de las preocupaciones fundamentales de trabajadores y empleadores, siendo que ese problema debiera estar prácticamente resuelto desde un principio, precisamente para que no fuese motivo de tan frecuentes temores a lo largo de la relación.

La gran heterogeneidad que encontramos en el tratamiento de la extinción de las relaciones de trabajo en el ámbito iberoamericano, sumada a la enorme gama de causas y consecuencias previstas en cada país, nos hace pensar que aún estamos muy lejos de encontrar una solución justa a este problema.

A lo largo de la historia de nuestro derecho laboral hemos dado demasiada importancia a las distintas formas de conclusión de la relación de trabajo y les hemos atribuido efectos que rebasan a las circunstancias que determinan su extinción, haciendo depender de dichas circunstancias la última retribución que ha de recibir el trabajador, a pesar de que muchas veces son ajenas a su

comportamiento. Es triste que no tenga nada que ver el mayor o menor esfuerzo que por años o décadas haya podido realizar.

El desequilibrio es notorio. No suele haber correspondencia entre los costos o beneficios que las prestaciones o indemnizaciones suponen y la conducta de las partes a lo largo de la relación. Es lógico, por tanto, que esta situación a menudo nos lleve a replantearnos la necesidad de modificar las reglas que hemos adoptado y que lejos de solucionar el problema de la finalización de las relaciones laborales lo complican, haciendo atractivo el conflicto, en la medida de que el desenlace del mismo puede tener consecuencias tan distintas. Por desgracia, muchas de las reformas, lejos de simplificar las cosas, acaban por complicarlas más.

Nuestra propuesta corre en sentido contrario al que marcan las modas actuales.

La duración de las relaciones debe depender estrictamente de la necesidad que el empleador tiene de los servicios que el trabajador va a prestar. De ninguna manera debe verse como una medida para fomentar el empleo, cuyo fracaso ha quedado ya suficientemente demostrado con la experiencia española.

En todo caso debe fijarse un periodo de prueba, acorde con el tiempo necesario para conocer los conocimientos y habilidades del trabajador y, lo que muchas veces es más importante, su capacidad de convivencia y adaptación dentro de la empresa. Hacer depender la duración del tiempo de prueba del nivel salarial del trabajador es una buena solución, tomando en cuenta que por lo general, a la exigencia de mayores requisitos corresponde un mayor salario. Otras soluciones son subjetivas y conflictivas.

En cuanto a la extinción de la relación, las indemnizaciones, entendiéndolas como el resarcimiento de los daños y perjuicios que una parte causa a la otra, no tienen por qué depender de su mayor o menor duración y si bien resulta práctico adoptar sistemas de indemnizaciones preestablecidas, debe siempre quedar abierta la posibilidad de que ante la comprobación de daños o perjuicios mayores, dichas indemnizaciones se incrementen en la medida necesaria.

Pero, sin lugar a dudas, debe ser la duración de la relación la que marque la pauta para determinar la parte fundamental de esa última retribución. En lo esencial debe ser un pago automático y estar garantizado por un fondo constituido por depósitos del empleador en una cuenta individual del trabajador, evitando posibles insolvencias.

A lo largo de nuestro trabajo hemos encontrado soluciones parecidas a la que proponemos. Algunas legislaciones como la brasileña y la venezolana apuntan hacia ella, pero siguen adoleciendo de defectos graves al determinar,

en el caso brasileño, diversos porcentajes de incremento al Fondo de Garantía del Tiempo de Servicios o la inclusión o exclusión del pago de los intereses, dependiendo de la forma de la extinción de la relación o, como en el caso venezolano, la procedencia del pago doble de la indemnización cuando el empleador se niega al reenganche o reinstalación.

Tampoco parece haber justificación en las grandes distinciones que se suelen hacer entre los trabajadores eventuales y los contratados por tiempo indefinido, en los topes a las indemnizaciones o en los procedimientos entre despidos individuales y colectivos, por citar tan solo algunos ejemplos.

En la sencillez quizá esté la respuesta, al menos una no tan complicada como las que aquí hemos analizado. Es probable que así las partes puedan dedicarse más a la cooperación y menos a la confrontación, en beneficio de todos.