

CAPÍTULO 30

LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. CLASIFICACIÓN Y EFECTOS

Óscar HERNÁNDEZ ÁLVAREZ

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Clasificación de las causas de terminación de la relación de trabajo.* III. *Terminación por voluntad de ambas partes.* IV. *Mutuo acuerdo.* V. *La llegada del término en los contratos a tiempo determinado.* VI. *Conclusión de la obra.* VII. *Otras causas válidamente convenidas.* VIII. *La jubilación.* IX. *Causas ajenas a la voluntad de las partes.* X. *Fuerza mayor o caso fortuito.* XI. *La muerte del trabajador en todo caso.* XII. *La muerte del patrono cuando se tratase de un contrato intuitu personae en relación al mismo.* XIII. *La incapacidad del trabajador.* XIV. *La incapacidad del patrono cuando se tratase de un contrato intuitu personae en relación al mismo.* XV. *Cierre o quiebra inculpable de la empresa.* XVI. *Terminación por voluntad de una sola de las partes: despido y retiro.* XVII. *Despido por motivos económicos o tecnológicos.* XVIII. *Consecuencias de la terminación.*

I. INTRODUCCIÓN

Trazar las líneas para la elaboración de un esquema general sobre la terminación de la relación de trabajo, clasificando sus causas y sus efectos, encuadrándolo en un estudio elaborado en una perspectiva iberoamericana, requiere a un mismo tiempo, un esfuerzo de precisión y flexibilidad, que permita que el esquema propuesto, se sustente en una base doctrinaria y en una terminología suficientemente adecuadas para lograr que el estudio del tema se desarrolle en forma general, independientemente de las especificidades, muchas veces muy particulares y hasta podría decirse en ocasiones contradictorias, que plantean las legislaciones de los diversos países de Iberoamérica. Razón tiene Néstor de Buen¹ cuando advierte que

cualquier estudio del Derecho del Trabajo que tenga la curiosidad de asomarse al lenguaje jurídico iberoamericano y esto incluye también en España, tendrá

¹ *La extinción de la relación de trabajo* (coord. Mario Pasco Cosmópolis), Aele editorial, 1987, p. 111.

que tener buen cuidado de no dejarse llevar por la primera impresión y deberá tratar de interpretar las palabras en su contexto, atendiendo a lo que el autor intentó decir, no porque estemos vinculados a una moderna Teoría de la Exégesis, sería porque, de otra manera, la impresión del derecho ajeno podrá ser rotundamente errónea.

Atendiendo la advertencia del maestro mexicano, en el desarrollo del presente trabajo procuremos al mismo tiempo, utilizar la terminología más genérica posible para referirnos a las diversas causas de terminación de la relación de trabajo y evitar ahondar en algunas diferenciaciones sutiles contenidas en algunas legislaciones y obras doctrinarias, las cuales nos limitaremos, y solo en ocasiones, a mencionar pero de manera marginal.

II. CLASIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Se puede decir que la relación de trabajo termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre trabajador y patrono haciendo cesar sus efectos.

Rafael Caldera² dice:

A diferencia de lo que ocurre con otras relaciones jurídicas, uno de los momentos más fecundos, en el Derecho Laboral es el de la extinción de la relación que ha existido entre un patrono y un trabajador. La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrono contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiere motivado.

En la misma obra Caldera señala que después de haber ensayado varios criterios de clasificación, tanto en su primera edición publicada en 1939, como en la cátedra universitaria durante varios años y oportunidades, concluyó que “tal clasificación conviene hacerla, para la más clara interpretación de sus consecuencias específicas, según la intervención que la voluntad de las partes

2 *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, Librería El Ateneo, 1960, p. 334.

haya terminado en cada caso específico”. Por eso optó finalmente por aquella que clasifica los casos de terminación en tres grupos: a) terminación por voluntad de ambas partes; b) terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes; c) terminación por voluntad del patrono o trabajador. Este criterio, según testimonio del propio Caldera, resulta más claro y comprensivo a sus alumnos y coincide en líneas generales con los utilizados por Benítez Lugo, Sussekind, Dorval de Lacerda y Segadas Viana.

Puestos en la tarea de elaborar el cuadro de clasificación de las causas de extinción, dentro del marco de esta obra colectiva iberoamericana, hicimos una revisión de las muy distintas clasificaciones propuestas, algunas de ellas con criterios de gran especificidad y precisión. No sólo por consecuencia escolarística con nuestro antiguo maestro en las aulas de la Universidad Central de Venezuela, sino por encontrarla de especial utilidad práctica y didáctica, escogimos al expresado criterio para cumplir los fines que aquí nos proponemos.

III. TERMINACIÓN POR VOLUNTAD DE AMBAS PARTES

Parte de la doctrina laboral sostiene que la vinculación entre empleador y trabajador no tiene necesariamente que tener un origen contractual y que basta con que se cumpla de hecho, aún con prescindencia del consentimiento de las partes, la prestación de servicios subordinada de éste a aquél, para que surja entre ambos una relación de trabajo tutelada por el derecho laboral.

Aun si se aceptase esta teoría de la relación de trabajo como una vinculación no necesariamente consensual, hay que señalar que la voluntad de ambas partes puede dar inicio a dicha relación y que, asimismo, puede ponerle fin. El derecho laboral, en su finalidad de proteger al trabajador como la parte débil del contrato cuya autonomía de voluntad está restringida en la práctica por su “hiposuficiencia económica”, establece unas mayores limitaciones y protección a la terminación de la relación de trabajo cuando ésta se produce sin el consentimiento del trabajador, pero es, en general, mucho más flexible cuando es la voluntad de ambas partes la que pone fin al vínculo entre ellas. Esta voluntad común, puede ser expresada en diversos momentos y modalidades, de modo que en este primer grupo de causa de extinción de la relación laboral, podemos distinguir varias subespecies.

IV. MUTUO ACUERDO

Al igual que en cualquier relación jurídica en que intervienen varias partes, en la relación de trabajo éstas pueden por su libre voluntad poner fin a la

relación de trabajo, aún en condiciones o en oportunidades distintas a las previamente acordadas. Esta terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento o, como prefieren algunos autores, mutuo disentimiento, será válida siempre que exista realmente la libre expresión coincidente de voluntad de las partes que quieren poner fin a la relación laboral, lo cual significa que el consentimiento debe estar exento de los vicios que lo anulan conforme al derecho común: el error, el dolo o la violencia. Ello es especialmente importante en la hipótesis que examinamos, pues en la práctica el patrono puede pretender fundamentar en el mutuo consentimiento bien sea un simple despido o la conversión fraudulenta de la relación laboral en una relación que, sin dejar sustancialmente de tener esta naturaleza, adopta formas mercantiles o civiles destinadas a sustraer al trabajador de la tutela propia del derecho del trabajo, liberando así al patrono de las cargas que éste le impone. Es por ello explicable que algunas legislaciones, en lugar de limitarse a establecer pura y simplemente el mutuo disentimiento como causal de terminación (como lo hacen por ejemplo las de Costa Rica, artículo 86, ordinal c; Ecuador, artículo 169, ordinal 2; México, artículo 53, ordinal I; España, artículo 44, ordinal I; Colombia, artículo 61, ordinal b); establezcan ciertas previsiones de cautela. Así el artículo 210 numeral 1 del Código del Trabajo de Panamá exige que conste por escrito y que no implique renuncia de derechos, mientras que los artículos 54 del Código del Trabajo de El Salvador y el 52 de la reciente ley peruana de Fomento del Empleo exigen igualmente la formalidad escrita para la validez de la terminación por mutuo disenso y el artículo 71 del Código dominicano y el 241 de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina y el artículo 78 del Código del Trabajo /UC 3 de Paraguay requieren que se haga en presencia de la autoridad del Trabajo o ante notario o escribano. La norma más exigente al respecto es tal vez el artículo 19 de la ley chilena sobre Terminación del Contrato de Trabajo que dice:

El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindicato respectivo o que no fuera ratificado por el trabajador ante el inspector del Trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

La norma permite que, a falta del Inspector, puedan actuar otros ministros de fe.

Es de señalar que no puede considerarse como mutuo consentimiento una situación en la cual el patrono manifiesta su voluntad de poner fin a la relación

del trabajo y el trabajador adopta una actitud de aceptación pasiva, es decir, deja el trabajo sin intentar acciones indemnizatorias.

V. LA LLEGADA DEL TÉRMINO EN LOS CONTRATOS A TIEMPO DETERMINADO

Cuando las partes celebran un contrato de trabajo por tiempo determinado están acordando *ab initio* la fecha de extinción de ese contrato. De esta manera la llegada del término establecido constituye una causa de terminación atribuible a la voluntad de ambas partes, por lo cual en estas circunstancias se excluye generalmente el preaviso y el pago de indemnizaciones, quedando a salvo los derechos adquiridos de los trabajadores. En algunas legislaciones, sin embargo, se exige, como es el caso del artículo 49 del estatuto de los trabajadores español, que se haga previa denuncia del contrato para que éste no se considere prorrogado tácitamente.

Estando limitada, en este caso, la responsabilidad patronal las legislaciones suelen establecer restricciones al empleo del contrato de trabajo por tiempo determinado, el cual tradicionalmente fue considerado por el derecho del trabajo como de orden excepcional. Sin embargo, las recientes tendencias flexibilizadoras han facilitado diversas modalidades de contratos a término. Esta orientación en Iberoamérica ha sido muy variada. España ha sido quizás, y desde los años 80, la pionera en la permisión de la mayor diversidad de contrato a tiempo determinado, como factor importante en las políticas de creación de empleo y de flexibilización del mercado de trabajo. En América Latina han coexistido la tendencia tradicional, restrictiva de los contratos a tiempo determinado, con la nueva tendencia aperturista. Así, el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo de México de 1970, restringe la validez de los contratos a tiempo determinado a aquellos casos en que lo exija la naturaleza del servicio, o cuando se tenga que sustituir provisionalmente y en otros casos excepcionales expresamente previstos. Una disposición similar contienen los artículos 75 del Código del Trabajo de Panamá y los artículos 77 y 78 de la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, aprobada en 1990. En Venezuela se establece que en caso de dos o más prórrogas o cuando entre el vencimiento de un contrato y el inicio de otro no transcurran más de treinta días, el contrato se considerará por tiempo indeterminado (artículo 72). Una disposición similar contiene el artículo 1 ordinal 4 de la ley chilena sobre Terminación del Contrato de Trabajo. El artículo 73 del Código dominicano es más estricto aún, ya que dispone que basta que el trabajador continúe prestando servicios con conocimiento del patrono después de vencido el término para que el contrato

se considere como prestado desde su inicio a tiempo determinado. Por el contrario, las recientes leyes peruana y argentina de fomento del empleo son mucho más flexibles al respecto. El extremo de flexibilidad está representado por el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, modificado por la Ley de Diciembre de 1990, apenas un mes posterior a la reforma legislativa venezolana, en el cual establece que el contrato a término fijo no puede tener una duración superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

VI. CONCLUSIÓN DE LA OBRA

En los contratos de trabajo para una obra determinada, la conclusión de la misma es, al igual que en el caso anterior, una causa de terminación de la relación de trabajo convenida *ab initio* de común acuerdo por las partes. La normativa aplicable al vencimiento del término suele ser aplicable a la conclusión de la obra, excluyéndose generalmente el preaviso y el pago de indemnizaciones, quedando a salvo los derechos adquiridos de los trabajadores. Algunas legislaciones (como la chilena, artículo 1 ordinal 5; la costarricense, artículo 86 ordinal *a*; la colombiana, artículo 61 ordinal *d*; la ecuatoriana, artículo 169 ordinal 3); la paraguaya (artículo 78 ordinal *e*) y la peruana (artículo 49 ordinal *c*), se limitan a mencionar la conclusión de la obra o ejecución del trabajo, como causal de terminación del contrato. Otras, tomando en cuenta que se trata de una situación en la cual la responsabilidad patronal por la terminación de la relación laboral queda limitada, establecen algunas restricciones. Así, en España, Panamá y Bolivia se exige la formalidad de la escritura, estableciendo, además, el artículo 1 del Real Decreto 2303/1980 español, que si bien el contrato se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del mismo, en caso de no ser denunciado, se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, que acredite la naturaleza temporal de la prestación. El artículo 36 de la Ley Federal mexicana y el artículo 76 del Código panameño establecen que el pacto que sujete la duración del contrato a un término sólo será válido cuando así lo permita la naturaleza de la obra. Comentando la disposición panameña, Rolando Murgas³ dice:

Nos parece que la obra objeto del contrato debe resultar de fácil identificación en cuanto al periodo necesario para su conclusión, pues de lo contrario se perdería el carácter de temporalidad que la cláusula impone a la relación de trabajo.

3 *Op. cit.*, nota 1, p. 176.

Excedería las previsiones de la ley pactar, por ejemplo, la duración por todo el tiempo de explotación de un yacimiento, aunque los estudios de factibilidad indiquen que a determinado ritmo de explotación debe corresponder una determinada duración. En un caso como éste estimamos que la cláusula sólo sería válida si se trata de un pequeño yacimiento o la parte que queda de uno anteriormente trabajado, siempre que se visualicen en un periodo razonable las posibilidades específicas de explotación.

Por su parte, el artículo 72 del Código dominicano, en esta misma tendencia restrictiva, establece “que la duración del contrato de trabajo para servicios determinados en una obra cuya ejecución se realiza por diversos trabajadores especializados, se fija por la naturaleza de la labor confiada al trabajador y por el tiempo necesario para concluir dicha labor”. De esta manera se evita la posibilidad de que bajo el pretexto de un contrato por obra determinada se mantenga indefinidamente bajo una contratación precaria a un trabajador a quien se va a encargar diversos trabajos dentro de una misma obra.

VII. OTRAS CAUSAS VÁLIDAMENTE CONVENIDAS

Diversas legislaciones establecen entre las causas de terminación de la relación laboral aquellas que las partes puedan válida y voluntariamente establecer en el momento de la celebración del contrato de trabajo. Se trata de la aplicación al contrato del trabajo de la condición resolutoria, concebida en el derecho común de las obligaciones. Sin embargo, cabe advertir que el carácter imperativo y de orden público que, pese a la presencia impetuosa de las corrientes flexibilizadoras, sigue caracterizando al derecho del trabajo, impone un uso restrictivo de este tipo de cláusulas, para evitar que las mismas se conviertan en una forma de eludir la tutela prestada a los trabajadores. Comentado el inciso *b* del artículo 38 de la Ley del Trabajo de Venezuela de 1936, que decía que el contrato de trabajo podía terminarse “por las causas válidamente estipuladas en el contrato”, disposición eliminada en la reforma legislativa de 1990, Rafael Caldera⁴ decía:

esas causas han de ser tales que no desnaturalicen la protección acordada al trabajador en caso de despido, pues de otra manera serían recurso fácil para eludir las normas que rigen la materia.

El artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores de España, mantiene las causas convenidas por las partes como causa de terminación, las cuales eran

4 *Op. cit.*, p. 337.

ya estipuladas por el artículo 76 de la derogada Ley de Contrato de Trabajo, pero exige que las mismas no constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario. La doctrina española es igualmente restrictiva⁵ aclara que debe tratarse

de condiciones aceptadas por los sujetos de la relación, cuya producción pone fin a sus efectos. Es pues, una condición resolutoria, cuyo valor descansa precisamente en ser distinta de la *conditio iuris*. Para que la condición, es decir, la causa puesta por las partes, obre como causa de extinción, se requiere lo siguiente: 1º que la causa o causas se formulen de manera expresa; 2º que las causas consignadas sean válidas, lo cual implica, a tenor de nuestro ordenamiento civil, que no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público, 3º que la condición en que la causa se resuelve se produzca, y 4º que no constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

En la tendencia de limitar la facultad de las partes de convenir causales para la terminación del contrato, las legislaciones de Ecuador (artículo 169 ordinal *c*), de Guatemala (artículo 86 ordinal *b*) y de Paraguay (artículo 78 ordinal *a*), exigen que tales causales deben ser “legales”, “legítimas” o no “contrarias a la ley”, con lo cual parecería atenderse a la naturaleza de orden público propia de la legislación laboral. Por su parte, el Código de Costa Rica (artículo 86 ordinal *b*) establece que “el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para ninguna de las partes [...] por las causas expresamente estipuladas en él”, sin requerir la condición de legitimidad, lo cual podría dar pie a una interpretación que reclamase una mayor libertad a la autonomía de la voluntad de las partes en esta materia.

VIII. LA JUBILACIÓN

La ubicación de la jubilación dentro del cuadro general de las causas de terminación de la relación de trabajo ha sido objeto de un tratamiento diverso y menos preciso por los derechos positivos y las doctrinas nacionales. Refiriéndose al caso brasileño, Wagner Giglio⁶ dice “que es facultad de la empresa exigir la jubilación”, por lo cual la misma “resulta independiente de la voluntad del asegurado”, es decir, del trabajador. Por su parte, Caldera⁷ distingue, señalando que “la jubilación del trabajador debía comprenderse como una de las causas de terminación estipuladas válidamente en el contrato [...]” cuando

5 Alonso García, Manuel, *Curso de derecho del trabajo*, Barcelona, Ariel, 1981, p. 554.

6 *La extinción de la relación laboral*, cit., p. 27.

7 *Op. cit.*, p. 338.

ella sea establecida mediante una estipulación contractual, no así cuando fuese consecuencia de un régimen legal”. En España, el Estatuto de los Trabajadores (artículo 49-6) estableció la jubilación, simplemente, como causa de extinción del contrato, separándose de la legislación precedente, como lo apunta Alfredo Montoya Melgar,⁸ ya que mientras en aquella la jubilación constituía un derecho, ésta pretendió convertirla en un deber legal. El Tribunal Constitucional, en sentencia del 2 de julio de 1981, estableció la inconstitucionalidad de esta nueva conceptualización, pero dejó a salvo —que no lo era— el establecimiento de planes especiales de jubilación a través de convenios colectivos, de donde podría decirse que en estos casos la jubilación consistiría en una causa de terminación debida a la voluntad de ambas partes. En Perú la jubilación es obligatoria y pone fin automáticamente al contrato de trabajo, si el trabajador ha cumplido 70 años o si el empleador se compromete a cubrir la diferencia entre la pensión de jubilación y el 80 por ciento de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador. En República Dominicana, el Código del Trabajo (artículo 83) distingue entre los trabajadores cuyos contratos terminen por jubilación o retiro a cargo del Instituto Dominicano de Seguros Sociales, quienes tienen derecho a una compensación equivalente a las prestaciones correspondientes al desahucio (terminación por voluntad unilateral y sin causa justificada) y los beneficiarios de pensiones o jubilaciones otorgados por entidades del sector privado, quienes están excluidos de tal compensación. En Argentina, el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo prevé que el empleador puede instar al trabajador para que inicie el trámite de su jubilación cuando reúna los requisitos la misma y una vez obtenida ésta o transcurrido un año de la intimación, el contrato quedará extinguido sin obligación por el empleador de pagar la indemnización por antigüedad.

IX. CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

Caldera⁹ señala que

la imposibilidad de continuar el trabajo, sin que la voluntad de ninguna de las partes intervengan en las circunstancias que la determina, es causa de terminación de la relación jurídica. En los contratos por tiempo determinado, mientras más se limita el poder del patrono para despedir al trabajador y mientras la empresa se desarrolla e impersonaliza más, va quedando como el modo más

⁸ *La extinción de la relación de trabajo, cit.*, p. 79.

⁹ *Op. cit.*, p. 338.

normal de extinguirse el nexo laboral, el de las circunstancias involuntarias cuya consecuencia necesaria y directa sea la cesación de la actividad del trabajador o de la empresa.

Esta afirmación del maestro venezolano refleja una realidad predominante en el momento en que buena parte de las legislaciones iberoamericanas propendían, en mayor o menor grado, a favorecer la estabilidad en el trabajo. En la actualidad las tendencias flexibilizadoras han venido determinando una mayor importancia de la autonomía de la voluntad y, consecuentemente, una apertura hacia formas de liberalización del despido. Sin embargo, la terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad de la partes, sigue teniendo importancia y presenta manifestaciones genéricas, como la fuerza mayor o caso fortuito y otras más específicas como la muerte, la incapacidad y la quiebra o cierre fortuito de la empresa.

X. FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO

El derecho laboral toma estas nociones del derecho civil sin aportar mayores cambios. Según Eloy Maduro Luyando¹⁰

para algunos autores, el caso fortuito y la fuerza mayor son acontecimientos que impiden el cumplimiento de la obligación y que generalmente no pueden preverse. Otros autores sostienen que el caso fortuito y la fuerza mayor tiene como características principal la de ser circunstancias que impiden el cumplimiento del obligado y que no son imputables al mismo. Esta última característica —que son circunstancias independientes de la actuación o conducta del obligado y no imputables a él— quizás sea la nota más típica y unánime reconocida por la doctrina.

La doctrina civilista se ha esforzado en precisar las diferencias entre la fuerza mayor y el caso fortuito, planteándose al respecto diversas teorías, muchas veces divergentes. Quizás por ello la mayor parte de las legislaciones civiles —y con mayor motivo las legislaciones laborales, ajenas a estas disquisiciones civilistas— han optado por regular de un modo conjunto y sin detenerse a señalar diferencias, la fuerza mayor y el caso fortuito como causas extrañas de incumplimiento no imputables al deudor y que, en general, son objeto de una misma normativa. Así lo hacen, entre otras, las leyes o Códigos del Trabajo de México (artículo 431 ordinal 1); Honduras (artículo 11); Costa

¹⁰ *Curso de obligaciones*, Caracas, Fondo Editorial Luis Sanojo, 1967, pp. 188 y ss.

Rica (artículo 85); República Dominicana (artículo 74); El Salvador (artículo 48); Ecuador (artículo 169 ordinal 6); Chile (artículo 1 de la Ley de Terminación del contrato de Trabajo) y Paraguay (artículo 78 ordinal d). En cambio, el Estatuto de los Trabajadores de España (artículos 49-8 y 51-1) se refiere únicamente a la fuerza mayor y para la procedencia de la misma como causa de extinción de la relación laboral exige una constatación de la autoridad administrativa, destinada a determinar la real existencia del hecho que determina la imposibilidad de cumplir la prestación y su carácter definitivo. De igual manera, la consolidación de leyes del trabajo de Brasil se refiere exclusivamente a la fuerza mayor, haciendo, por cierto, una regulación más detallada que la prevista en la generalidad de las legislaciones, estableciéndola no sólo como causal de extinción, sino también como justificante de posibles rebajas de salarios. Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela de 1990 eliminó la referencia al caso fortuito o fuerza mayor que traía el artículo 42 de la ley anterior.

Alonso García¹¹ dice:

La fuerza mayor es cualquier acontecimiento o hecho externo de carácter imprevisible, o previsible —pero inevitable—. Su significación como causa extintiva de la relación de trabajo, estriba en la imposibilidad sobrevenida de la prestación. No basta, pues, con que se produzca una onerosidad excesiva en una de las prestaciones y respecto de la otra, hace falta, además, que la prestación sea imposible, y que lo sea con carácter definitivo, toda vez que, de tratarse de una imposibilidad temporal, estaríamos ante un caso de suspensión.

El criterio del maestro español, que compartimos, difiere del de aquellos que colocan la imprevisibilidad como un requisito de la fuerza mayor, ya que establece que el elemento definitivo para la procedencia de la misma es que determine necesariamente la imposibilidad de ejecutar la protección. Por otra parte, es importante observar cómo Alonso García destaca que, para que constituya causa de terminación de la relación de trabajo, la fuerza mayor debe comportar una imposibilidad definitiva de ejecutar la prestación, pues la imposibilidad temporal no daría lugar a la terminación, sino a la suspensión de la relación. Esta precisión es recogida por la Ley Federal del Trabajo de México, que en su artículo 427 regula la fuerza mayor o el caso fortuito como causales de suspensión de la relación de trabajo, mientras que en su artículo 434-1 lo hace como causales de extinción. Plá Rodríguez¹² señala que

¹¹ *Op. cit.*, p. 540.

¹² *La extinción de la relación laboral, cit.*, p. 334.

ha de tenerse presente que, en virtud del principio de continuidad, deben extenderse al máximo los casos de suspensión a expensas de los casos de extinción del contrato. Siempre que haya posibilidades de reanudar la relación, debe preferirse esa solución a la que lleve a la extinción. La solución de principio es la continuación de la relación. La extinción debe ser la excepción.

XI. LA MUERTE DEL TRABAJADOR EN TODO CASO

Por cuanto la relación de trabajo implica la obligación del trabajador de prestar personalmente sus servicios, es obvio que la muerte de éste supone automáticamente la extinción de dicha relación, la cual no es susceptible de transmitirse sucesorialmente. La mayor parte de las legislaciones se limitan a señalar que la muerte del trabajador como causa de terminación de la relación laboral. Así, las de Chile (artículo 1, ordinal 3); Ecuador (artículo 169, ordinal 5); España (artículo 49, ordinal 5), El Salvador (artículo 48, ordinal 2); Honduras (artículo 111, ordinal 3); México (artículo 53, ordinal II); Paraguay (artículo 78, ordinal *c*); República Dominicana (artículo 82, ordinal 1); Panamá (artículo 210, ordinal 4). En algunas de estas legislaciones, que establecen compensaciones por tiempo de servicios como derechos adquiridos del trabajador se dispone expresamente que las mismas no se pierden en el evento de su muerte. Este es el caso de Ecuador (artículo 198, ordinal 1); Panamá (artículo 224); República Dominicana (artículo 82, ordinal 1); México (artículo 162, ordinal V y artículo 501); y Venezuela (artículo 108 párrafo segundo) y Argentina (artículo 248). En los cinco últimos países, las legislaciones establecen una lista de los parientes que tienen derecho a cobrar la compensación (generalmente los mismos beneficiarios de las indemnizaciones por riesgos del trabajo), mientras que en Ecuador el Código del Trabajo, luego de hacer una remisión general al orden de suceder fijado por las normas civiles que regulan la sucesión intestada (artículo 372), establece una lista de deudos que no tendrán derecho a indemnización. Estas normativas han sido objetadas, pues se refieren a beneficios que son derechos adquiridos y se causan en vida del trabajador, formando parte de su patrimonio y en consecuencia del activo hereditario remanente a su muerte, razón por la cual deberían aplicarse las normas civiles que rigen el orden de suceder y no las normas laborales aplicables a los riesgos profesionales.¹³

¹³ Véase trabajo de Napoleón Goizueta, en *XVII Jornadas J. M. Domínguez Escovar*, Barquisimeto, Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara, 1992, pp. 277 y ss., en el cual se hace un acucioso análisis de esta problemática en el derecho venezolano.

En algunas legislaciones la muerte del trabajador es objeto de normas más específicas. Así en Colombia (artículo 258) se establece que el auxilio de cesantía en caso de muerte del trabajador no excluye el seguro de vida obligatorio, mientras que en Costa Rica (artículo 85), no sólo se señala el orden de los parientes con derecho a cobrar las prestaciones, sino el procedimiento que deben seguir, el cual se caracteriza por su brevedad. El Código Guatemalteco (artículo 85, ordinal *a*), también regula las modalidades de pago de la prestación y el procedimiento, de naturaleza incidental, que deben seguir los beneficiarios.

XII. LA MUERTE DEL PATRONO CUANDO SE TRATASE DE UN CONTRATO *INTUITU PERSONAE* EN RELACIÓN AL MISMO

En general, la tendencia predominante en el derecho del Trabajo es la de despersonalizar el “sujeto empleador” de la relación laboral, en el sentido de que tal sujeto, más bien concebido como “empresa” que como individuo particular, mantiene sus relaciones jurídicamente laborales independientemente de las vicisitudes particulares que le puedan afectar. En una gran parte de los casos el empleador o patrono es una persona jurídica colectiva cuyas obligaciones personales y patrimoniales se mantienen independientemente de quienes sean sus administradores o representantes legales. Pero, inclusive, cuando el patrono es una persona física individual, suele ser común que la actividad empresarial a su cargo se mantenga aún en el caso de su ausencia, bien sea por incapacidad o muerte, pues es frecuente que incluso en estructuras empresariales modestas esté prevista la posibilidad de suplir tal ausencia de manera que no se interrumpan las tareas laborales de la empresa. Así, resulta más bien excepcional que la muerte del patrono determine la cesación de la actividad laboral de la empresa y consecuentemente la terminación de la relación de trabajo. Ello ocurre cuando el contrato de trabajo tiene naturaleza personal (*intuitu personae*, para usar la clásica expresión latina), en relación al patrono, de cuya actividad individual depende la persistencia de la empresa. Tal sería el caso del establecimiento a cargo de un profesional individual (un consultorio médico, el bufete de un abogado, una pequeña empresa artesanal), cuya muerte acarrearía necesariamente el cierre del establecimiento. En razón de lo expuesto, las legislaciones que establecen como causal de terminación de la relación laboral la muerte del patrono, suelen señalar, con una fórmula que se repite casi en los mismos términos, que la misma, para que produzca tal efecto, debe producir “como consecuencia necesaria, inmediata y directa” el cierre del negocio o la cesación de la empresa o terminación de

los trabajos. Así, por ejemplo, las legislaciones de Panamá (artículo 210 ordinal 4); Bolivia (artículo 15); República Dominicana (artículo 82 ordinal 1); Guatemala (artículo 485 ordinal *b*); Costa Rica (artículo 85 ordinal *c*); Brasil (artículo 485); El Salvador (artículo 48 ordinal 3); España (artículo 49 ordinal 7); Honduras (artículo 111 ordinal 3); Paraguay (artículo 78 ordinal *j*) y Argentina (artículo 249). En el Perú (artículo 50) se establece que

el fallecimiento del empleador extingue la relación laboral si aquél es persona natural, sin perjuicio de que, por común acuerdo con los herederos, el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para los efectos de la liquidación del negocio. El plazo convenido no podrá exceder de un año, deberá constar por escrito y será presentado a la autoridad administrativa del trabajo para efectos de registro.

Llama la atención el carácter restrictivo de esta disposición, que en lugar de favorecer obstaculiza la continuación de la relación de trabajo, que su texto no distingue aquellos casos en que la empresa pueda sustituir al fallecimiento de su titular. De las legislaciones mencionadas, la de México, Costa Rica, República Dominicana y Brasil prevén, que en caso de terminación por muerte del empleador, el trabajador tiene derecho a recibir algún tipo de compensación económica.

XIII. LA INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR

La incapacidad del trabajador, al igual que su muerte, es una causal de terminación de la relación de trabajo que se deriva del carácter personal de las obligaciones que el mismo asume en dicha relación. Si el trabajador está obligado a prestar personalmente sus servicios al empleador, es obvio que cuando, por razones de incapacidad física o mental, no está en condiciones de cumplir con dicha obligación la relación de trabajo se extingue. Entre las legislaciones que incluyen esta causal podemos señalar la de Ecuador (artículo 169 ordinal 5); El Salvador (artículo 48 ordinal 5); España (artículo 49 ordinal 5); México (artículo 53 ordinal IV); Costa Rica (artículos 79 y 80); República Dominicana (artículo 82 ordinal 1); Honduras (artículo 111 ordinal 4 y artículo 104); Guatemala (artículo 82); Paraguay (artículo 78 ordinal *c*); Argentina (artículo 254) y Perú (artículo 49 ordinal *e*). Algunas consideraciones pueden hacerse en torno a este causal. En primer lugar la misma no produce responsabilidad para el trabajador, puesto que no hay incumplimiento doloso de sus obligaciones. En segundo lugar, la incapacidad debe ser permanente y absoluta, al punto de que impida el cumplimiento de las obligaciones propias de

la relación de trabajo. Una incapacidad transitoria da lugar a la suspensión, mas no a la extinción del vínculo. Una incapacidad parcial no produce necesariamente la terminación de la relación de trabajo, ya que es posible que no impida la prestación de servicios, sino que determine que los mismos deban cumplirse bajo ciertas condiciones o que el trabajador sea trasladado a otro cargo disponible dentro de la empresa. Algunas dificultades pueden presentarse en cuanto a la determinación del carácter absoluto y permanente de la incapacidad, puesto que puede ocurrir que un trabajador, cuya incapacidad haya sido diagnosticada con tales características, se recupere y pueda readquirir la habilidad para prestar los servicios. En relación a esta hipótesis Montoya Melgar¹⁴ dice:

Aunque en el ET está claro que las referidas situaciones de invalidez general la extinción del contrato (regla que tiene su correspondencia con la consideración de la incapacidad laboral transitoria y la invalidez provisional como meras causas de suspensión: artículo 45-1.c), no deja de plantearse un grave problema cuando el inválido recupera en todo o en parte su capacidad, y su situación es revisada consiguientemente por la Seguridad Social. Ante este cambio en la calificación de la incapacidad del trabajador puede pensarse o que está desprovisto de toda eficacia, siendo irreversible la extinción del contrato, o que, por el contrario, puede reabrir una expectativa de derecho a la readmisión en el trabajador afectado. Esta última es la solución que parece más equitativa, y la que se plasma hoy en el D. 1451/1983, de 11 de mayo (que desarrolla la Ley 13/1982 de 7. 4, sobre empleo de minusválidos), cuyo artículo 2-1 dispone que los trabajadores cuyo contrato se hubiera extinguido por habérselos reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y que, después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional, hubieran recobrado su anterior capacidad laboral, “tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última Empresa en que trabajaron, en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional”. También tienen derecho a la readmisión (artículo 2-2) los inválidos permanentes que, tras haber recibido prestaciones de recuperación profesional, queden en situación de invalidez permanente parcial; en este caso la readmisión se hará también “en la primera vacante que se produzca”, con un lógico condicionamiento: siempre que resulte adecuada a su capacidad laboral (reducida), lo que probablemente se traduciría en la asignación de una categoría profesional distinta o inferior a la primitiva.

La incapacidad puede ser física o mental. El artículo 48 ordinal 5 del Código del Trabajo de El Salvador incluye la incapacidad legal sin hacer mayores explicaciones. Pensamos que esta situación podría darse en el caso de que

14 *Op. cit.*, pp. 80 y 81.

una disposición legal impida al trabajador el cumplimiento de la prestación de servicios comprometida. Por ejemplo, si una ley crea la exigencia de que para el desempeño de la actividad objeto de la prestación del trabajador éste debe tener un título profesional del cual carece.

Las legislaciones de México (artículo 53 ordinal IV); Argentina (artículo 254) y de República Dominicana (artículo 82 ordinal 2) al establecer la incapacidad del trabajador como causal de terminación, agregan, respectivamente “la inhabilitación manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo” y la “inhabilidad para el desempeño de los servicios que se obligó a prestar”. La expresión inhabilidad, que según la definición de la Real Academia Española, denota falta de capacidad, inteligencia y disposición para una cosa o de talento o instrucción, es mucho más, amplia que el vocablo incapacidad y da lugar a que se piense que se encuentra comprendidas dentro de las mismas situaciones en la cual el trabajador, aun no adoleciendo de incapacidad física o mental, carezca de la aptitud requerida para desempeñar su oficio. En relación a la inhabilidad Néstor de Buen¹⁵ dice que esta causal, menos precisa que la incapacidad,

puede encontrar su origen en circunstancias naturales entre las que la vejez, con sus consecuencias lógicas respecto de la pérdida de facultades, podrá ser el factor predominante aunque no necesariamente el único. [Para luego agregar:] Debe advertirse que no es la vejez la única causa de la inhabilidad. En algunos convenios colectivos relacionados con trabajos de técnica depurada y alta responsabilidad (verbigracia, pilotos de aeronaves) se prevé la posibilidad de la inhabilidad manifiesta cuando el trabajador deja de cumplir con requisitos muy precisos y, no obstante nuevas etapas de adiestramiento intenso, no logra superar sus deficiencias. Ello ni implica, necesariamente un estado de edad avanzada. Puede vincularse también la inhabilidad a los contratos celebrados para el efecto de capacitar al trabajador, cuando éste no aprueba los exámenes respectivos. Es evidente que en estos casos, siendo imposible el objeto de la contratación, el contrato debe terminar.

El artículo 254 de la Ley de Contrato de Trabajo argentina dice: “Tratándose de un trabajador que contare con la habilitación especial que se requiera para prestar los servicios objeto del contrato y fuese inhabilitado, en caso de despido será acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, salvo que la inhabilitación provenga del dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.”

15 *Op. cit.*, pp. 126 y 127.

XIV. LA INCAPACIDAD DEL PATRONO CUANDO SE TRATARE DE UN CONTRATO *INTUITU PERSONAE* EN RELACIÓN AL MISMO

Las mismas consideraciones que hicimos en cuanto a la muerte del patrono como causal de extinción de la relación de trabajo son aplicables al evento de su incapacidad total y permanente. Usualmente la empresa, que tiende a despersonalizarse, se encuentra en condiciones de mantener sus actividades aún en caso de incapacidad de la persona del empleador. Pero en aquellas empresas pequeñas o de índole eminentemente personal, la incapacidad permanente y absoluta del patrono impide el desarrollo de las actividades empresariales y consecuentemente produce la extinción de la relación de trabajo. Por eso las legislaciones que contemplan esta causal de terminación exigen que la incapacidad del patrono tenga “como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos” (Ley Federal del Trabajo de México artículo 434 ordinal I). Fórmulas similares son empleadas por las legislaciones de Guatemala (artículo 85 ordinal *b*); República Dominicana (artículo 82 ordinal 1); El Salvador (artículo 48 ordinal 5) y Paraguay (artículo 78 ordinal *f*). El artículo 169 ordinal 4 del Código del Trabajo de Ecuador considera que la incapacidad del empleador, al igual que su muerte o la extinción de la persona jurídica contratante, hace terminar el contrato de trabajo “si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio”.

XV. CIERRE O QUIEBRA INCULPABLE DE LA EMPRESA

El cierre definitivo de la empresa, al poner fin a las actividades laborales que ella genera, extingue las relaciones de trabajo consecuencia de la misma. Si se trata de un cierre forzoso, no atribuible a la voluntad o a la culpa del patrono, estaríamos frente a una de terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes. Si por el contrario, el cierre es consecuencia de una decisión voluntaria del empleador o de su negligencia o impericia en el manejo de sus negocios, el mismo configura una causa de terminación por voluntad unilateral.

En cuanto a la quiebra, se ha discutido si ella constituye de por sí una causal de extinción de la relación laboral. Caldera¹⁶ dice que

aún cuando directamente no produzca la cesación de actividades, es justo reconocer al trabajador el derecho de exigir la terminación del vínculo que a la

¹⁶ *Op. cit.*, p. 342.

empresa lo ataba; pero si no hace uso de ese derecho y continúa prestando sus servicios en la explotación dirigida por el síndico, no debe considerarse que haya terminado el anterior contrato y que exista otro *ex novo*, sino que ha continuado la relación anterior.

Este criterio no parece contar con el respaldo mayoritario de la doctrina. Ésta, por una parte, hace énfasis en que la quiebra no puede confundirse con la fuerza mayor, ya que como lo afirma Plá Rodríguez¹⁷, carece del requisito de ajenidad indispensable para que se configure la fuerza mayor. Por otra parte, se destaca que la quiebra no comporta automáticamente la extinción de la empresa ni por tanto de las relaciones laborales que dentro de la misma se generan, ya que sus actividades pueden continuar bajo la administración del juez, de un síndico o de un concordato de acreedores, pudiendo, incluso, ser vendida sin que se impida su funcionamiento, en cuyo caso las relaciones de trabajo continúan. De allí que la mayor parte de las legislaciones (República Dominicana artículo, 82 ordinal 5; Guatemala, artículo 85 ordinal *b*; México, artículo 434 ordinal IV; Costa Rica, artículo 85 ordinal *c*; Ecuador, artículo 194; El Salvador, artículo 45 ordinales 5 y 7), al regular la quiebra como causa de terminación de la relación laboral exigen que ella determine que cese totalmente la explotación del negocio o que las autoridades competentes o los acreedores resuelvan el cierre definitivo de la empresa (ley mexicana) o en forma más genérica “‘que produzca’ como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato” (Código Guatemalteco).

XVI. TERMINACIÓN POR VOLUNTAD DE UNA SOLA DE LAS PARTES: DESPIDO Y RETIRO

Aún cuando la empresa moderna, en la cual se produce la relación de trabajo, tiende cada vez más a despersonalizarse, alcanzando una caracterización institucional que trasciende a su titular, dicha relación sigue siendo eminentemente personal, porque en ella están involucrados los servicios personales del trabajador que pone su energía de trabajo a la disposición del empleador, frente a quien compromete su propia actividad. De allí que la tendencia a proteger la permanencia de la relación y, más específicamente, la estabilidad del trabajador, aún siendo importante en el derecho del trabajo, no ha impedido que las partes de la relación laboral gocen, en términos generales, de la facultad de poner fin unilateralmente a la misma. Se considera, en principio, que no es adecuado constreñir a ninguna de las partes a que, en contra de su

¹⁷ *Op. cit.*, p. 335.

voluntad, permanezca vinculada por una relación que comporta ese especial grado de adhesión. Es por ello que, en general, se mantiene la facultad que cada una de las partes tiene de terminar unilateralmente la relación de trabajo, aún con anticipación al término o condición previamente convenidos. Lógicamente tal facultad está sujeta a las limitaciones que comporta la obligación de pagar las indemnizaciones que con mayor o menor alcance establecen las legislaciones cuando su ejercicio por una de las partes cause injustificadamente daños a la otra. Además, tal facultad se excluye en relación a ciertas categorías de trabajadores, que por razones muy especiales (protección sindical, maternidad, enfermedad, etcétera), son provistos de una estabilidad absoluta que priva al empleador de la facultad de poner fin a la relación laboral, unilateralmente y sin motivo justificado.

La terminación por voluntad unilateral se considera constitutiva de un despido cuando proviene del empleador y de un retiro, cuando proviene del trabajador. Es de observar que esta nomenclatura no es unánime ni en la doctrina ni en la legislación. Así, las expresiones *resolución*, *rescisión*, *denuncia*, *desahucio*, *revocatoria*, *renuncia*, *dimisión*, etcétera, son empleadas en lugar de los vocablos *despido* y *retiro*, que preferimos por ser más precisos como definitorios de las situaciones a que se refieren. Tanto el despido como el retiro pueden ser justificados o injustificados, según se hallen o no fundamentados en las causas de justificación establecidas por la Ley, siendo en cada caso diferentes las consecuencias económicas de la terminación. El análisis de las causas justificadas de despido y de retiro, que constituye uno de los más ricos filones de la doctrina y de la jurisprudencia laboral, es objeto de otro capítulo de esta obra colectiva. De allí que nos abstengamos de tratar este tema.

Algunas legislaciones (Paraguay, artículo 88; Perú, artículos 51 y 65; Chile, artículo 4; Guatemala, artículo 78; Venezuela, artículo 105), requieren la forma escrita para el retiro o el despido. La legislación brasileña (artículo 477, ordinal 1º) es especialmente exigente al requerir que la solicitud de dimisión (retiro) del contrato de trabajo firmado por empleado con más de un año de servicio sólo será válida cuando haya sido hecha con la asistencia del respectivo sindicato o ante la autoridad del Ministerio del Trabajo. En todo caso el acto de terminación se perfecciona con la manifestación de voluntad hecha a la otra parte, sin que sea necesaria la aceptación por parte de la misma. Así lo establece expresamente el artículo 53 del Código del Trabajo de El Salvador y lo acepta pacíficamente la doctrina. Comentando este tema, Octavio Bueno Magano¹⁸ dice:

18 *Manual de direito do trabalho*, São Paulo, Editora LTR, 1981, p. 251.

La dimisión se define como negocio jurídico unilateral derogatorio de norma contractual constitutiva de la relación de trabajo. Dado su carácter unilateral, no hay necesidad del acuerdo de la otra parte para que produzca efecto. La eficacia del acto estriba apenas en la circunstancia de que ésta reciba la comunicación en el contenido. De allí que se diga que la dimisión, además de unilateral, es acto de naturaleza receptiva, que no se perfecciona sino después de la recepción del aviso de que será practicado. Nada obsta, sin embargo, a que se agregue otro elemento de perfectibilidad del acto: el decurso de un cierto lapso de tiempo entre el aviso y la rescisión efectiva.

Este carácter unilateral del despido y del retiro, determina, como bien lo señala Caldera¹⁹ que

una vez manifestada la voluntad inequívocamente y llegada a conocimiento de la otra parte, tenga carácter irrevocable. En consecuencia, sólo con su consentimiento podría posteriormente anularse. Si la otra parte se niega a aceptar la revocatoria, no habrá nada que hacer.

La manifestación de voluntad de poner fin a la relación debe ser expresa, de manera tal que la simple amenaza no es capaz de configurar el despido o el retiro. Tal manifestación, en el caso del retiro, debe hacerla el propio trabajador o una persona debidamente autorizada por él. En el caso del despido, la manifestación debe hacerla el patrono —su representante legal, si es una persona jurídica colectiva— o cualquiera de los empleados que, a los fines laborales, puedan actuar en su nombre, aún cuando no tengan la representación estatutaria.

XVII. DESPIDO POR MOTIVOS ECONÓMICOS O TECNOLÓGICOS

Cuando el patrono despide al trabajador, apremiado por motivos de carácter económico o tecnológico, se está frente a una causal de terminación que difícilmente se encuadra dentro de las categorías anteriormente explicadas, ya que si bien es cierto que se trata de una decisión unilateral del patrono, no lo es menos que tal decisión no responde a una simple voluntad suya, sino a condiciones externas de orden económico o tecnológico que explican, y en diversas legislaciones determinan, la existencia de consecuencias y procedimientos específicos en relación a este tipo de despido.

¹⁹ *Op. cit.*, p. 348.

Algunas legislaciones se limitan a enunciar los motivos económicos o tecnológicos u otros similares como causas de terminación de la relación de trabajo, aún cuando no contienen una regulación detallada del procedimiento a seguir en estos casos. Así, el artículo 82 ordinal 4 del Código del Trabajo de República Dominicana, menciona “el agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva” y el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela hace mención al despido basado en motivos económicos y tecnológicos, estableciendo la obligación de dar un preaviso igual al correspondiente a los despidos injustificados. El Código del Trabajo de El Salvador, en su artículo 49 dispone que el contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes, pero con intervención judicial, en caso de incosteabilidad del negocio o agotamiento de la materia prima que se explota en las industrias extractivas. Otras legislaciones son más extensas en la indicación de los procedimientos necesarios en estos casos. Así, la Ley Federal del Trabajo de México (artículo 434, ordinal I y II) incluye entre tales causas a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación y el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y atribuye competencia a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que previo el procedimiento de ley, que varía en uno u otro caso, autorice la terminación de la relación de trabajo. El artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores español es muy prolijo al regular la extinción del Contrato de Trabajo por causas tecnológicas y económicas y señalar el procedimiento que debe seguirse en tales situaciones.

XVIII. CONSECUENCIAS DE LA TERMINACIÓN

1. Todas las causales de terminación anteriormente referidas, producen como consecuencia común la de poner fin a la relación de trabajo, de manera que el trabajador extingue su vínculo jurídico con su patrono o empleador. En ello se diferencian de las causas de suspensión, las cuales, si bien hacen cesar temporalmente las principales obligaciones derivadas de la relación de trabajo —prestar el servicio y pagar el salario—, mantienen vivo el vínculo jurídico que une a las partes, el cual está normalmente llamado a restablecerse con sus efectos plenos, cuando cese la causal de suspensión.

2. La elaboración de un cuadro de clasificación de las causas de terminación de la relación de trabajo, tal como lo hemos intentado en esta presentación, tiene un interés no solamente teórico, sino también práctico, ya que, como lo señala Caldera²⁰ las consecuencias de la terminación

²⁰ *Op. cit.*, p. 399.

varían considerablemente, en función de dos hechos principales: la intervención de la voluntad de cada una de las partes o de ambas y la duración que ha tenido la relación laboral que se extingue. Distintas tienen que ser, como es lógico, las consecuencias de la terminación cuando ella resulta de un acuerdo voluntario entre el trabajador y el patrono, que cuando es producto de la voluntad de uno solo de ellos o resultado de un hecho independiente del querer de ambos.

En términos generales, puede decirse que el derecho laboral reduce, en algunos casos minimiza, la tutela que presta al trabajador, en aquellas situaciones en las cuales la terminación de la relación de trabajo se debe a causas dependientes de la voluntad de ambas partes o del acto voluntario del trabajador que no se funde en hecho del patrono que configure un motivo justificado de retiro o del acto voluntario del patrono constitutivo de un despido justificado. Por el contrario, la protección al trabajador alcanza sus mayores niveles, cuando la relación de trabajo termina por la voluntad unilateral del patrono no fundamentada en falta del trabajador, es decir por un despido injustificado, o cuando se extingue por la decisión unilateral que el trabajador toma con fundamento en una falta del patrono (retiro justificado). Cuando la relación termina por una causa que no es imputable a la voluntad de ninguna de las partes, algunas legislaciones, en consideración a la ausencia de dolo o culpa en la causa de extinción, tienden a la búsqueda de situaciones de equilibrio en las cuales el trabajador no quede totalmente desprotegido, pero que no comporten para el empleador consecuencias económicas tan gravosas como las que implica el despido injustificado o el retiro justificado. En estos supuestos, algunas legislaciones, en lugar de privar al trabajador de todo beneficio, le conceden algún tipo de compensación económica.

3. Un examen de algunas legislaciones nos permite ver cómo se refleja en las realidades concretas de algunos países el planteamiento general enumerado en el párrafo anterior.

Sin ánimo de establecer categorizaciones definitivas, imposibles en una materia tan variable como ésta, agruparemos las distintas causales de terminación de la relación de trabajo en tres grandes grupos, dependiendo de la menor o mayor intensidad de sus consecuencias económicas. En cada grupo señalaremos las causales correspondientes, indicando su manifestación legislativa en algunos países. Es de advertir que, en conformidad con el texto de cada normativa, causales que en un determinado país pertenecen a un grupo, en otro país se encuadran en un grupo diferente. De allí, que en el cuadro elaborado, el cual, insistimos, no tiene aspiraciones definitorias en lo conceptual sino simplemente sistemáticas o didácticas en la exposición, algunas causales apa-

rezcan ubicadas en más de un grupo, en cuyo caso la causal aparece subrayada y se indica el articulado de la ley respectiva que así lo determina.

Es de observar que en Venezuela (artículo 108) se prevé el pago de una compensación calculada en función de la antigüedad del trabajador y que constituye un derecho adquirido de éste, de manera que en todos los casos, inclusive en los señalados bajo el ordinal 1 del cuadro que hacemos a continuación, está contemplado el pago de tal compensación, que es diferente a la indemnización por despido.

En Panamá el Código del Trabajo (artículo 224) dispone que cualquiera que sea la causa de terminación, el trabajador tendrá derecho a una prima de antigüedad, para cuyo pago se prevé (artículo 229 A) la existencia de un fondo de cesantía.

En Colombia (artículo 249) se establece un auxilio de cesantía que procede en casi todo los casos de terminación de la relación de trabajo, pues sólo la pierde el trabajador que cometa actos delictuosos contra el empleador, sus parientes o contra el personal directivo de la empresa, que cause intencionalmente daños materiales graves o que revele secretos técnicos o comerciales, con perjuicio grave para la empresa (artículo 250).

En Bolivia, la Ley del 23-11-94 derogó los incisos *d*) y *f*) del artículo 16 de la Ley General del Trabajo de 1942 que establecía que en los casos de inasistencia injustificada y de retiro voluntario no había lugar a desahucio ni a indemnización, con lo cual esta última pasaría a ser en la mayoría de los casos, un derecho adquirido procedente en todos los casos de terminación por causas ajenas a la voluntad del trabajador y que, de manera similar a lo establecido en la legislación colombiana, sólo se perdería en casos de despido justificado por causas muy graves (artículo 16, ordinales *b*, *c*, *e* y *g* referentes a perjuicio material voluntario, omisiones o imprudencia, incumplimiento total o parcial y robo o hurto). Sin embargo, doctrina autorizada,²¹ señala que en la práctica se sigue aplicando la Ley de 1942 y disposiciones de 1948 y 1974 que restringen la procedencia de la indemnización.

En México (artículo 162), la prima de antigüedad viene a convertirse en derecho adquirido cuando el trabajador tiene más de 15 años de servicio.

Las disposiciones que venimos de señalar, nos permiten concluir que en la legislación venezolana y en la panameña, en todos los casos, y en la colombiana, la mexicana y la boliviana, con las limitaciones que acabamos de señalar, la terminación de la relación de trabajo da derecho al pago de una

²¹ Sandoval de Rodríguez, Isaac y Ada Rosa Arenas de Sandoval, *Legislación del trabajo*, La Paz, 1992, pp. 49 y ss.

compensación diferente a la indemnización por despido, razón por la cual las causales de terminación incluidos generalmente en el ordinal 1 del cuadro que a continuación expondremos (causas de extinción sin pago de indemnización por terminación injustificado ni otorgamiento de preaviso), deberían incluirse en el ordinal 3 referente a los casos en que se contempla el pago de compensaciones económicas distintas a la indemnización por terminación injustificada). Asimismo, es conveniente señalar que en algunas legislaciones (Perú, Decreto Ley 650 de 1991; Ecuador, artículo 198 y ss.; Brasil, Ley 5.107 del 13-09-66), se prevé la existencia de compensaciones o fondos por tiempo de servicios, que el empleador va pagando a lo largo de la duración de la relación de trabajo, de manera que al extinguirse ésta, cualquiera que sea la causa, el trabajador tiene derecho a recibir una percepción económica proveniente de dichos fondos.

La clasificación general de causas de terminación que proponemos es el siguiente:

I. Causas de extinción de la relación de trabajo sin pago de indemnización por terminación injustificada ni otorgamiento de preaviso

a) Mutuo consentimiento

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
República Dominicana	71
Costa Rica	86
El Salvador	54
Guatemala	86 ordinal <i>c</i>
Honduras	111 ordinal 2
España	49 ordinal 1
Paraguay	78 ordinal <i>b</i>
México	53 ordinal I
Perú	49 ordinal <i>d</i> y 52

b) Vencimiento del término

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
República Dominicana	73
Costa Rica	86
El Salvador	481
Guatemala	86 ordinal <i>a</i>
España	49 ordinal 3
Paraguay	78 ordinal <i>e</i>
México	53 ordinal III
Perú	49 ordinal <i>c</i>
Brasil	477

c) Conclusión de la obra

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
República Dominicana	72
Costa Rica	86
Guatemala	86 ordinal <i>a</i>
España	49 ordinal 3 del Estatuto de los Trabajadores y 1 Real Decreto 2303/1980
Paraguay	78 ordinal <i>e</i>
México	53 ordinal III
Perú	49 ordinal <i>c</i>

d) Causas expresamente estipuladas a tales efectos en el contrato de trabajo

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
Costa Rica	86
Guatemala	86 ordinal 6
Honduras	111 ordinal <i>a</i>
España	49 ordinal 2
Paraguay	78 ordinal <i>a</i>

e) Despido justificado

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
República Dominicana	87
Costa Rica	81 y 82
El Salvador	50
Guatemala	77
Chile	2
Honduras	112
España	55 ordinal 5
Paraguay	81 y 82
México	47
Perú	57, 58 y 67
Brasil	477, 482
Bolivia	en los casos de los ordinales <i>a</i> , <i>b</i> , <i>c</i> , <i>e</i> y <i>g</i> del artículo 16 de la Ley General del Trabajo.

f) Retiro injustificado

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
El Salvador	54
España	49 ordinal 4
México	162 (si el trabajador ha cumplido 15 años de servicios tiene derecho a la prima de antigüedad aún en caso de retiro voluntario)

g) Fuerza Mayor o Caso fortuito

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
República Dominicana	74
Honduras	111 ordinal c
Perú	49 ordinal h, 80 ordinal a

h) Muerte del Trabajador

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
El Salvador	48
Honduras	111 ordinal 3
Perú	49 ordinal a

i) Muerte del patrono cuando determine el cese de la empresa

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
El Salvador	48
Perú	49 ordinal a

j) Incapacidad de las partes

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
El Salvador	48
Honduras	111 ordinal 3
Perú	49 ordinal e

k) Quiebra inculpable o sentencia que determine el cierre de la empresa

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
El Salvador	48
Perú	49 ordinal h y 80

l) Motivos económicos tecnológicos

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
Honduras	100 ordinales 1, 3, 4, 5 y 111 ordinal 8

II. Causas de extinción de la relación laboral con pago de indemnización por terminación injustificada y de preaviso

a) Despido injustificado

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
República Dominicana — deshaucio—	76 y 95
México	48 y 50
Costa Rica	55, 58 y 82

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
El Salvador	58 y 59
Guatemala	77
Ecuador	185 —deshaucio— 181, 189, 190 y 195
Honduras	120 y 121
España	56 del Estatuto de los Trabajadores y 103 de la Ley de Procedimiento Laboral
Paraguay	82 y 83
Perú	71
Panamá	225

b) Retiro justificado

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
República Dominicana	76, 102 y 97
Costa Rica	84
México	53
El Salvador	53
Guatemala	79
Ecuador	172, 192 y 196
Chile	2 y 13
Honduras	114 y 115
España	50
Paraguay	85
México	52
Perú	68 y 71

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
Brasil	477 y 483
Panamá	223

c) Retiro injustificado —se prevé pago de indemnización o aviso al empleador—

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
Ecuador	191
República Dominicana	102
Honduras	122
Paraguay	86
Perú	51
Brasil	480 cuando se trate de contratos de tiempo determinado
Colombia	64 ordinal 5

d) Liquidación de la empresa

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
Bolivia	15

e) Muerte del empleador

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
Bolivia	15

III. *Casos de terminación de la relación laboral con pago de compensaciones económicas distintas a la indemnización por terminación injustificada*

a) Muerte o incapacidad del trabajador

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
República Dominicana	82
Guatemala	85 ordinal <i>b</i>
México	162 ordinal V
España	49 ordinal cinco del Estatuto de los Trabajadores, y 17 y 20 Real Decreto 696/1980 y Orden del 6/10/81
Paraguay	91
México	162 ordinal V
Colombia	61 ordinal 1
Panamá	210 ordinal 4
Ecuador	169 ordinal 5

b) Muerte o incapacidad del empleador cuando determine el cierre de la empresa

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
República Dominicana	82
Guatemala	85 ordinal <i>b</i>
Honduras	100 ordinal 6 y 111 ordinal 8
España	49 ordinal 7 del Estatuto de los Trabajadores, 17 y 20 Real Decreto 696/1980 y Orden del 6/10/81

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
Paraguay	78 ordinal <i>f</i> y 80
Brasil	485
Panamá	210 ordinal 5
Ecuador	169 ordinal 4

c) Motivos económicos o tecnológicos

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
Chile	3 inciso Primero, 4, 5 y 11
España	51 del Estatuto de los Trabajadores y 8 a 16 y 20 Real Decreto 696/1980
Paraguay	78 ordinal <i>i</i> , 80
México	434 ordinales II, III, 436
Perú	49 ordinal <i>h</i> , 80 y 84
Panamá	213, acápite <i>c</i> , ordinales 2 y 3

d) Fuerza mayor o caso fortuito

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
Guatemala	85 ordinal <i>b</i>
España	49 ordinal 8 del Estatuto de los Trabajadores y 6, 7 y 20 Real Decreto 696/1980
Paraguay	78 ordinal <i>d</i> , y 79

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
México	434 ordinal I, 436
Panamá	213, acápite B, ordinal 7
Ecuador	169 ordinal 6

e) Insolvencia, quiebra inculpable o liquidación judicial

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
Guatemala	85 ordinal b
Honduras	101, 102 y 111 ordinales 9 y 11
España	51 ordinales 11 y 12 del Estatuto de los Trabajadores y 16 y 20 Real Decreto 696/1980
Paraguay	78 ordinal g, y 80
México	434 ordinal V y 436
Colombia	61 ordinal e
Panamá	213, acápite c, ordinal 1

f) Retiro injustificado

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
Ecuador	198, conserva el derecho al fondo de reserva

<i>País</i>	<i>Artículos</i>
Venezuela	108, conserva el derecho a la prima de antigüedad
México	162 ordinal III, siempre que tenga más de 15 años de servicio, 222, conserva el derecho a la prima de antigüedad