

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INTERCONTINENTAL
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

**EFFECTOS JURIDICOS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA CIUDAD DE
HORQUETA, AÑO - 2021.-**

Néstor Javier Burgos Ramírez

Tutores: Lic. Ema Soledad Agüero y

Abog. Rubén Darío Villa González

Trabajo de Conclusión de Carrera presentado en la Universidad Tecnológica Intercontinental como requisito parcial para la obtención del título de Abogado

Horqueta, 2022

Constancia de aprobación de tutores

Quienes suscriben; Lic. Ema Soledad Agüero, con documento de identidad civil n°2.977.862 y el Abog. Rubén Darío Villa González, con documento de identidad civil n°3.656.147, tutores del trabajo de investigación titulado “Efectos Jurídicos del Despido injustificado en la ciudad de Horqueta, año 2021”, elaborado por el alumno, Néstor Javier Burgos Ramírez, para obtener el Título de Abogado, hacen constar que el mismo reúne los requisitos formales y de fondo exigidos por la Universidad Tecnológica Intercontinental y puede ser sometido a evaluación y presentarse ante los docentes que fueron designados para conformar la Mesa Examinadora.

En la ciudad de Horqueta, a los doce días del mes de octubre del 2022.

Lic. Ema Soledad Agüero
Tutor Metodológico

Abog. Rubén Darío Villa González
Tutor Técnico

Dedico este trabajo a:

El presente trabajo investigativo dedico a la memoria de mi padre Andrés, quien se adelantó en el eterno viaje, y en especial a mi querida madre Tomasa, quien junto con mi extinto padre (en vida), con esfuerzo, trabajo, dedicación y esmero, colaboraron para toda mi formación académica.

Néstor Javier.

Agradezco:

Con todo mi afecto y especial gratitud, a mis padres, pues han sido parte fundamental en vida, que con consejos, comprensión, principios, valores y apoyo incondicional, hicieron todo en la vida, para que logre mis propósitos, motivándome e impulsándome a seguir cuando quería desistir.

A mis Tutores de Tesis Lic. Emma Soledad Agüero y Abog. Rubén Darío Villa González, por el tiempo, dedicación y profesionalismo, para la elaboración de este trabajo.

A todos mis catedráticos por sus buenas enseñanzas.

Néstor Javier.

Tabla de contenido

	Páginas
Carátula.....	i
Constancia de aprobación de tutores.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Tabla de contenido.....	v
Portada.....	1
Resumen.....	2
Marco introductorio.....	3
Tema de investigación.....	3
Planteamiento, formulación y delimitación del problema.....	3
Preguntas de investigación.....	4
Objetivos de investigación.....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Justificación y viabilidad.....	5
Marco teórico.....	7
Antecedentes.....	7
Bases teóricas.....	20
Despido Injustificado.....	20
Convenio 158 OIT.....	21
Hecho o Acto Jurídico.....	22
Despido Injustificado y Derecho Fundamental.....	23
Factores del Despido Injustificado	25
Indemnización.....	31
Fundamento y Finalidad.....	31
Naturaleza Jurídica	32
Rubros Laborales.....	32
Ejemplo Practico	34
El Preaviso	34
Naturaleza jurídica y Finalidad.....	35
Requisitos e importancia.....	36
Caso y duración	37

Aspectos legales.....	39
Constitución Nacional.....	39
Convenios.....	39
Leyes.....	39
Decretos.....	40
Resoluciones.....	40
Aspectos jurisprudenciales.....	41
Aspectos doctrinales.....	51
Marco conceptual.....	54
Despido	54
Estabilidad	54
Indemnización	54
Salario	54
Remuneración	54
Trabajo	54
Marco metodológico.....	56
Tipo de investigación.....	57
Nivel de conocimiento esperado.....	57
Diseño de investigación	58
Población.....	58
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	59
Validez y confiabilidad del instrumento.....	59
Descripción de las técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	60
Consideraciones éticas del estudio.....	60
Marco analítico.....	61
Presentación y análisis de los resultados.....	60
1° Dimensión: Características del Despido Injustificado	60
2° Dimensión: Tiempo de preaviso	69
3° Dimensión: Rubros laborales	71
Comentarios.....	75
Recomendaciones.....	77
Bibliografía.....	78
Apéndices.....	79

Lista de tablas y figuras

	Páginas
Tabla 1. Definición y operacionalización de las variables.....	55
Figura 1. Juicios ingresados por despido injustificado - 2021	61
Figura 2. S. D., favorable al trabajador desp. Injustificadamente	62
Figura 3. Validez jurídica	63
Figura 4. Como afecta el contrato de trabajo el despido injustificado	64
Figura 5. Indemnización pagada afecta celebrar nuevo contrato con mismo empleador.....	65
Figura 6 Prohibición legal del despido injustificado a trabajador con antigüedad de nueve años y seis meses	66
Figura 7 Casos en donde se constata lo referido en el art. 102 CT	67
Figura 8. Es ilícito celebrar dos o más contratos de trabajo con un mismo empleador	68
Figura 9. Nulidad de Sentencia favorable al trabajador	69
Figura 10. Constatación de preaviso en los juicios por despido injustificado	70
Figura 11. Cumplimiento del plazo otorgado para el preaviso	71
Figura 12. Ac. extrajudicial por derecho indemnizatorio	72
Figura 13. Reintegro del trabajador por orden judicial	73
Figura 14. Determinación de rubros	74

Efectos Jurídicos del Despido Injustificado en la ciudad de Horqueta, año – 2021.

Néstor Javier Burgos Ramírez

Universidad Tecnológica Intercontinental

Carrera de Derecho, Sede – Horqueta

Burgos.nestor@hotmail.com

Resumen

La investigación en curso versa sobre los efectos jurídicos del despido injustificado. El objetivo general del estudio es determinar esos efectos jurídicos del Despido Injustificado del trabajador, de la ciudad de Horqueta, en el periodo 2021. Se desdobra en los siguientes objetivos específicos: establecer los factores que se tiene en cuenta para la consideración de un despido injustificado, analizar el cumplimiento del plazo de preaviso que tuvo un trabajador afectado por despido injustificado y determinar los rubros laborales a que tiene derecho el trabajador despedido injustificadamente. La metodología utilizada se resume en el tipo de investigación cuantitativa y de corte transversal, el nivel de investigación alcanzado fue el descriptivo, el diseño de investigación seleccionado fue el no experimental, la población estuvo conformada por 15 funcionarios del Juzgado en lo Civil, Comercial y Laboral de la ciudad de Horqueta. De esta investigación se puede concluir que: el despido injustificado es más común de lo que parece y se da principalmente porque el sector empleador se considera un sujeto con más capacidad por lo que vulnera los derechos establecidos y garantizados por ley al trabajador que en su mayoría se hallan desprovistos de una oficina de Recursos o talentos humanos. Por lo que, de los hallazgos de esta indagación, es que, el despido injustificado en el ámbito laboral en la ciudad de Horqueta, si existe y con frecuencia y las patronales no siempre cumple con lo establecido por el CT.

Palabras clave: empleador, trabajador, indemnización, preaviso, despido.

Marco introductorio

Tema de investigación

Efectos Jurídicos del Despido Injustificado en la ciudad de Horqueta, año 2021.

Planteamiento, formulación y delimitación del problema

Según, Cristaldo Montaner (2021), despido injustificado, es el decidido y ejecutado unilateralmente por el empleador sin invocar ninguna causa (incausado o ad nutum); también se califica como injustificado el despido cuando el empleador invoca una causa del Art. 81 CT, pero en forma insuficiente o deficiente, o habiéndola invocado correctamente en la demanda promovida en sede judicial, posteriormente el hecho no se prueba en el proceso, rechazándose la acción promovida por el empleador. El despido injustificado es indemnizable, excepto si se produce durante el periodo de prueba en la etapa inicial del contrato.

Se ha expresado en capítulos anteriores la controversia que suscita en la doctrina y la jurisprudencia, la naturaleza jurídica del despido injustificado. La doctrina tradicional, nacional y extranjera, consideran que se trata del ejercicio de un derecho potestativo del empleador que emana del ius variandi reconocido en el Art. 64 inc. a) del CT, en concordancia con el Art. 94 constitucional.

El problema planteado por tanto ha dado origen a la siguiente pregunta general: ¿Cuáles son los efectos jurídicos que produce el despido injustificado del trabajador de la ciudad de Horqueta, año - 2021?

Resulta importante tener bien en claro lo que abarca el problema por lo que su contextualización ayuda a estudiarla mejor:

En lo conceptual, trata de los efectos jurídicos del despido injustificado; en lo temporal, la investigación se realiza con la recolección de datos, desde el mes enero a diciembre del año 2021, se ha procedido a coleccionar datos de dicho periodo con el fin de obtener resultados y cotejar situaciones acontecidas en ese periodo y si ha variado; y en lo espacial, el trabajo de campo se realizó a 15 funcionarios del Poder Judicial en lo civil, comercial y laboral, de la ciudad de Horqueta, departamento de Concepción, República del Paraguay.

Preguntas de investigación

De la pregunta general se derivan las siguientes cuestiones que son más específicas:

¿Qué factores se tiene en cuenta para la consideración de un despido injustificado en la ciudad de Horqueta?

¿Se cumple el plazo de preaviso a que tiene derecho un trabajador afectado por despido injustificado en la ciudad de Horqueta?

¿Cuáles son los rubros laborales a que tiene derecho el trabajador despedido injustificadamente en la ciudad de Horqueta?

Objetivos de investigación

Objetivo general. El problema planteado ha dado origen al siguiente objetivo principal:

Determinar los efectos jurídicos del Despido injustificado del Trabajador en la ciudad de Horqueta, año 2021.

Objetivos específicos. Del objetivo general se derivan las siguientes guías más específicas:

Establecer los factores que se tiene en cuenta para la consideración de un despido injustificado en la ciudad de Horqueta - 2021.

Analizar el cumplimiento del plazo de preaviso que tuvo un trabajador afectado por despido injustificado en la ciudad de Horqueta - 2021.

Determinar los rubros laborales a que tiene derecho el trabajador despedido injustificadamente, en la ciudad de Horqueta - 2021.

Justificación y viabilidad

El presente trabajo de investigación tiene como objeto, determinar los efectos jurídicos del despido injustificado del trabajador, y evitar que se vulneren derechos garantizados en el Código del trabajo, como así también en la Constitución Nacional y Convenios Internacionales ratificados por nuestro país, habida cuenta de que en la mayoría de los casos, es voluntad del empleador o patronal lo que pone fin al contrato, rigen; en caso de retiro los mismos principios de causalidad, proporcionalidad y contemporaneidad, ya que debe haber una relación de causa inmediata en la actitud ilegal del empleador y la disolución del contrato, o sea, debe existir una proporcionalidad entre la gravedad del hecho y la decisión del trabajador de poner fin al contrato.

Esta investigación tiene un específico interés para el trabajador de toda índole y a la sociedad en general, ya que el Derecho del Trabajo, se estructura en base a una serie de principios, que le sirven de fundamento y soporte.

Justamente el valor teórico del estudio se sustenta en el despido injustificado del trabajador, que se logrará profundizar mediante una investigación bibliográfica. Esto permitirá diseñar estrategias institucionales que ayuden a no avasallar los derechos del sector más protegido, pero más vulnerado, a la vez incrementar la formación de los estudiantes de Derecho.

El valor práctico de la investigación en curso se fundamenta en el trabajo de campo que realiza el profesional de Derecho, pues mediante la misma se pretende destacar que se tiene en cuenta a la hora de despedir injustificadamente a un trabajador que cumple sus funciones, pero sin tener en cuenta el principio de estabilidad que con su carácter eminentemente instrumental es particularmente esencial a la hora de analizar la relación jurídica que une al trabajador con el empleador, dos protagonistas básicos de la relación del trabajo, pues garantiza al trabajador una de las propiedades con que este cuenta, cuál es su puesto de trabajo.-

Ahora bien, una cosa es lo que se puede aportar desde las bases teóricas y otras son las realidades, en donde se estudia la relación del trabajo, calificada más que como un contrato, es la relación jurídica que une a los dos sujetos más importantes en la relación laboral (empleador y trabajador), y de eso se trata o es parte el derecho, de conductas humanas en relación, sobre bases igualitarias, sin embargo el tema objeto de la investigación, se deja entrever una relación de poder,

un poder omnímodo, encabezada por el empleador y dirigido al trabajador, esto justificado por el propio sistema, denotando el carácter ambivalente de la disciplina, traduciendo de cierta forma una vinculación de mando y obediencia, mayormente en beneficio de una de las partes.

En ese contexto y lo que interesa especialmente al presente trabajo, nos encontramos con el instituto del despido injustificado, que materializaría una de las herramientas de propiedad del empleador.

El valor práctico de la investigación en curso se encuentra estrechamente relacionada con lo arriba mencionado y de esa forma proporcionar no solo al profesional del foro, sino al sector empleador y trabajador de herramientas fundamentales y de esa forma muñirse de conocimientos para mejorar la situación de la clase obrera y evitar el despido injustificado.

Desde el punto de vista de su relevancia social se pretende que los resultados de la investigación puedan llegar a manifestar pericias dirigidas a fortalecer los conocimientos que puedan adquirir las personas involucradas en la investigación sobre el despido injustificado, y así poder aplicar de la mejor manera los derechos establecidos por la misma ley, satisfaciendo las necesidades de todos los involucrados y de la sociedad.

La importancia metodológica del estudio radica en las nuevas informaciones o datos que aporta, que podrían ser utilizadas en futuras investigaciones, que posibilitaran a metodologías compatibles, de manera que proporcionaran análisis en conjunto y comparaciones entre periodos concretos sobre el tema.

También, se tiene como justificación del trabajo, de que aportara a los administradores de la justicia, las informaciones necesarias sobre los efectos jurídicos del despido injustificado, también a los estudiantes de la carrera de derecho y docentes del mismo cuerpo, y así asentar opiniones criteriosas y de raíces profundas.

Marco teórico

Antecedentes

Marín Gill, Karen Alexandra (Ecuador, 2015) En su obra “La estabilidad laboral del sector público ecuatoriano y sus consecuencias en el cumplimiento de las indemnizaciones laborales”, comparte que La humanidad ha experimentado los cambios más acelerados durante los últimos 250 años, fruto de las grandes transformaciones que sucedieron a raíz de la Revolución Industrial de mediados del siglo XVIII. Con ella aparecen los obreros y por lo tanto la precarización de las condiciones de trabajo; inscritas en la lógica del sistema capitalista que determinó la apropiación de la plusvalía y la concentración de la riqueza económica y el poder político en la clase dominante, poseedora de los medios de producción. Pero este proceso paralelamente determinó la urgencia de la organización de quienes venden su fuerza de trabajo, a cambio de un salario para cubrir sus necesidades básicas de supervivencia. En medio de una gran represión contra las primeras movilizaciones obreras que reclamaban mejores condiciones salariales y de vida, se crean las organizaciones sindicales en los países de vanguardia industrial. La consolidación hegemónica del capitalismo a nivel mundial determinó el apareamiento de lo que Lenin llamó su fase de desarrollo superior del Imperialismo. Con ella también los principios que rigen al movimiento laboral: la independencia y la lucha de clases, la alianza obrero-campesina, el internacionalismo proletario, la toma del poder y la construcción de la sociedad socialista. En 1919 se forma la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo tripartito del Sistema de Naciones Unidas, que reúne a gobiernos, trabajadores y empleadores con el propósito de promover la justicia social y los derechos laborales. En ese marco, y entre una 22 de las principales reivindicaciones de los trabajadores a nivel mundial, nace la denominada Negociación Colectiva; institución que permite regular y mejorar las relaciones trabajador empleador de una manera voluntaria y directa.

Baldin, Adolfo Nicolás (La Plata, Argentina, 2017) En su obra “El despido injustificado como instituto de control social”, expresa entre otros aspectos que: Si bien los apartados siguientes serán los encargados de contener específicamente el tema que ahora nos convoca, lo más interesante en el punto es que ese poder empresarial facilita el dinamismo negativo del tracto apropiativo laboral, al permitirle al empleador controlar la voluntad del trabajador dependiente, fusionando en cierta medida sus intereses con los de la empresa. Claro que esa fusión es en verdad

aparente y tiende, más que a mejorar la situación de la clase obrera, a colocar cada vez más alto el poder de quien aparece en dicha vinculación respaldado por la propiedad de los medios de producción.

El despido injustificado sirve para controlar al trabajador, no solo en el momento en que la relación de trabajo se extingue, sino también a lo largo de todo el contrato de trabajo.

En efecto, el trabajador desde el mismo evento de la contratación conoce su precaria situación y, fruto de ello, acepta numerosas veces condiciones de trabajo que escapan a los marcos de legalidad y justicia consagrados por el ordenamiento general estructurado justamente para protegerlos.

Entonces el sentido instrumental del despido sin justa causa, traducido en un mecanismo de control social encabeza del empleador. El trabajador la mayoría de las veces teme ser despedido, es decir, pretende conservar su puesto de trabajo la mayor cantidad de tiempo que le sea posible, y ese afán lo conduce muchas veces a aceptar leoninas condiciones en el cumplimiento de su prestación, más aún en un contexto de profundo desempleo y expansión de la pobreza, así como también de formas de trabajo no registrado, o con deficiencia de tal carácter.

La faz legal. Breves líneas sobre la sistemática del artículo 245 de la LCT

Baldin, Adolfo Nicolás (La Plata, Argentina, 2017) En su obra “El despido injustificado como instituto de control social”, continúa mencionando que: El presente trabajo, como ya se adelantó en la introducción general que precede, se asienta particularmente sobre el instituto consagrado en el artículo 245 de la LCT (Ley de Contrato de Trabajo). Como ya sabemos, el mismo recepta positivamente la figura del despido injustificado (para algunos también puede ser denominado como encausado, aunque preferimos optar por la primer identificación, ya que en la materialización de esa causal de despido, siempre obra como causa la voluntad del empleador).

Sucintamente, repasamos que el artículo 245 de la LCT faculta al empleador a poner fin a la relación de trabajo en cualquier oportunidad, sin necesidad de tener que invocar causa justificada alguna (o demostrarla), todo con la única obligación de abonarle al trabajador dañado una “indemnización” que, como la propia LCT lo regula en el apartado de cita, se encuentra delineada por dos figuras: la tarifa y el tope (adelantamos que, en páginas posteriores, ensayaremos una crítica a esta consecuencia pecuniaria).

La primera (tarifa), se calcula teniendo en cuenta dos tópicos: antigüedad en el empleo, y remuneración devengada. Y así, como primer elemento a tener en cuenta, debemos considerar una mejor remuneración mensual, normal y habitual, por cada año trabajado, resultado que se deberá multiplicar por cada año de servicio, o fracción que no disminuya de los tres meses. Pero lo anterior encuentra otro matiz con el segundo límite legal fijado a la indemnización del trabajador, es decir el tope, en tanto el mismo actúa como techo máximo de la base tarifaria. El mismo se calcula considerando el promedio de las remuneraciones fijadas por el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador y funciona, se reitera, como límite infranqueable a la indemnización por el despido dispuesto unilateralmente de parte del empleador. Sobre la precedente base positiva general (y sin extendernos demasiado en la referencia a sus matices legales puntuales, que escapan al objeto de este trabajo), bien podríamos decir que el legislador desde la misma sanción de la LCT ha reconocido el carácter ambivalente de la relación jurídica habida entre empleador y trabajador, al habilitar al primero a que en cualquier momento pueda extinguir el denominado contrato de trabajo; decir, el artículo 245 de la LCT consagra un instituto que facilita al empleador anticipar los gastos que le puede irrogar la extinción de una o varias relaciones jurídicas, consagración legislativa que actúa en notable detrimento de los derechos obreros conquistados.

La faz sociológica. Sistemas de control social

Fuente reiterada de citas resulta ser el diccionario on line de la Real Academia Española que, en materia de control –simplemente–, lo define de la siguiente manera: Del fr. *Contrôle*. 1. Comprobación, inspección, fiscalización, intervención. 2. Dominio, mando, preponderancia. 3. Oficina, despacho, dependencia, etc, donde se controla. 4. Puesto de control. 5. Regulación manual o automática, sobre un sistema. 6. testigo (muestra). 7. Mando o dispositivo de regulación. 8. Tablero o panel donde se encuentran los mandos. 9. Examen parcial para comprobar la marcha de los alumnos. De los anteriores conceptos, podemos resaltar elementos comunes. Así, se advierte repetida tres veces la palabra mando, y también se mencionan las palabras regulación, preponderancia, inspección, fiscalización, comprobación (aunque todas estas últimas solamente están referenciadas una sola vez, sin que eso nos haga perder el curso de la idea que se intenta seguir en el presente apartado). A partir de allí, podemos adelantar una teoría: que el control es poder y dominación, a la vez que regulación. Como surge de líneas supra, ya contamos con una somera idea del

control simple y lato, a partir de la cual nos arriesgamos a decir que el concepto de mando y regulación son elementos necesarios (o derivados), de dicha palabra. Mas aquí en rigor de verdad nos proponemos analizar una noción más compleja, la del control social, adelantándose al respecto que sobre ello nos topamos básicamente con dos vertientes interpretativas, una que lo aproxima a la idea de la regulación, y otra que lo vincula más bien con las nociones de coacción y dominación.

A continuación, haremos una apretada síntesis de ambas posturas. En la primera escuela, podemos advertir que, desde los orígenes de la sociología como disciplina científica, el término del control social constituía un aspecto importante de lo colectivo, funcional para el entendimiento del orden social. En los marcos más básicos, el control social estaba referido a la capacidad de la sociedad de regularse a sí misma, acorde con los principios y valores deseados. Así, el análisis sociológico tiene la tarea de explorar las condiciones y variables que hacen a esta meta susceptible de ser alcanzada.

La noción de control social con el sentido que estamos ahora analizando nos viene sobre todo de la sociología norteamericana, asociándosela en la casi generalidad de los casos a la idea de dominación como instrumento positivo. En este sentido, Talcott Parsons traduce la noción de *herrschaft* (dominación) construida inicialmente por Marx Weber, en *imperative control*, es decir, transforma el concepto de control en un elemento utilitario y positivo.

Según algunos autores, el interés por el control social hace su aparición en la sociología norteamericana durante la década de 1920, principalmente en dos ámbitos: por un lado, se lo menciona en estudios concernientes a la desviación y a la criminalidad; y por el otro, también surge el mentado concepto a propósito de la asimilación, por los inmigrantes y los miembros de las minorías étnicas, de los modelos norteamericanos impuestos desde la clase media (Boudon y Bourricaud, 1974). Para esta orientación entonces, el control social no se lleva a cabo a través de una serie de instituciones cerradas (que dio lugar a la exposición de la teoría del panóptico de Michel Foucault –con su base indispensable en J. Bentham–), sino mediante una red de instituciones sociales y políticas descentralizadas y propias del sistema democrático.

Por su parte, en la vereda opuesta (tal como lo adelantamos en el párrafo que antecede), nos encontramos con las visiones que estudian al control social como instrumento de coacción.

En verdad esta es la tesis que nos interesa en este trabajo de investigación, tendiente justamente a analizar el despido como herramienta de control social (y a explicar los motivos del porqué de esa derivación, según entendemos), y como medio de coacción del empleador frente al trabajador, desposeído de similares atributos.

Como quedó delineado antes, la perspectiva del control social está asentada en la suposición acerca de las interacciones y las influencias mutuas. Por lo tanto, plantea la cuestión relacionada a las consecuencias del ejercicio de la fuerza y la coerción en beneficio de aquellos que la aplican, ya sea que el objetivo tienda al mantenimiento de una estructura social, o bien a su cambio.

En esto, se entiende que la desintegración social implica una reducción en la capacidad de un grupo para controlar el comportamiento de sus miembros y una declinación de la interacción e influencia; más lo cierto es que los conflictos sociales implican, por contrapartida, un crecimiento de la interacción entre los grupos sociales sobre la base del antagonismo en los significados y en las metas de cada uno (Janovik).

Para algunos, la existencia de elementos coercitivos en el seno de una sociedad implica la presencia de instrumentos de persuasión de la sociedad industrial, “encontrar los medios para guiar la conciencia individual y el deseo de los miembros de una sociedad” (Ross, 1901, citado por Janowitz).

El conflicto parte sobre todo de la idea de desigualdad, jurídica y económica, entre los integrantes de una sociedad y, específicamente en lo que aquí investigamos, de la sociedad laboral, traduciéndose ello en el reconocimiento del poder del empleador para violentar al trabajador, y la casi ausencia mecanismos de defensa para el sujeto débil de tal relación. Un control social micro (aunque puede tener proyecciones macro, como a continuación veremos), pero no por ello menos lesivo a los intereses de la sociedad.

Esa vertiente se ha desenvuelto sobre todo (al menos en cuanto a las incidencias dentro del Derecho del Trabajo) en el sistema económico capitalista, modelo económico criticable pero exitoso en cierto sentido. Este persiste aproximadamente

desde finales del siglo XVII, momento de la historia en que la producción pasó a proyectarse no ya como medio de sustento, sino de intercambio sobre todo a gran escala, definiendo de la misma manera los efectos de dicho proceso. Ya no se trataba de una economía de sustentación, sino de un proyecto que tendió al incremento de la movilidad de personas, cosas y divisas. Para ello se trató de mecanizar el sistema productivo, lográndose esto con la incorporación al sistema de nuevas y novedosas –para entonces–, maquinarias y técnicas, como lo fueron el telar mecánico o la progresión de los medios de transporte (sobre todo el ferrocarril), aunque desde el discurso oficial se omitió difundir que la mentada mecanización lo sería también en parte, de las personas involucradas en el proceso productivo, de los y las trabajadoras, verdaderos protagonistas de esa triste historia.

Como ya expresamos someramente, entendemos que el vínculo jurídico laboral no se desenvuelve a partir de un contrato, sino en base a una relación jurídica que conecta dos voluntades con objetivos diferentes, pero en un espacio y tiempo común.

Esa idea de la relación de trabajo, se encuadra en una estructura ambivalente que justifica y desarrolla una vinculación desnivelada de poderes y fuerzas sociales, con diferente impacto económico y cultural, pero siempre tendiente a dar prevalencia a la voluntad del empleador.

En el denominado contrato de trabajo, el empleador es dueño no sólo de la empresa – que dirige y organiza–, sino en parte también del propio trabajador, a quien controla – sobre todo con la coerción–, ordena y vigila.

Por empezar, tenemos que tener en cuenta que la relación de trabajo no genera un vínculo de solidaridad ni menos de colaboración. Nada de solidaridad existe en el derecho del trabajo, más allá de los efectos de algunas obligaciones frente al crédito preferente de contenido alimentario, por lo que la regla receptada en la última parte del artículo 62 de la LCT no es sincera ni concreta. Tampoco creemos que sea un ideal, sino un mito. No es una utopía, sino un concepto vacío e ineficaz.

Las materializaciones del control social en el instituto del despido injustificado.

Aquí nos adentramos en el punto elemental de nuestra investigación. Tratar de explicar por qué consideramos que el despido injustificado habilitado por el artículo 245 de la LCT debe ser estudiado como un instrumento de control social en manos de los empleadores y, a la vez, de manera paralela, como concreción de un poder exorbitante de su parte. Hasta este momento a varias instituciones del Derecho del

Trabajo y de la sociología vinculada, y tratamos de conectarla en cada momento oportuno con el caso analizado.

Se entiende que el despido injustificado es una herramienta de control social en manos del empleador. Se trata de un control social privado, justificado por el propio sistema jurídico habilitante de ese micro poder avasallante de los derechos de los trabajadores. Los justificativos elementales de esa idea proyectada, han sido planteados en una serie de puntos que a continuación serán desarrollados.

I. No hay derecho a despedir, pero igual se despide.

Como dice este subtítulo, dentro del despido injustificado –definido por la doctrina como el acto unilateral del empleador mediante el cual éste dispone la resolución del contrato, sin que medie un motivo legalmente atendible que legitime esa decisión rupturista (Gatti, 2015:513)–, no existe derecho a despedir. En la doctrina nacional algunos autores interpretan a –nuestro entender de manera errada–, que existe un derecho subjetivo del empleador a despedir sin causa justificada, disponiéndose además, que el empleador puede hacer uso de tal facultad cuando así lo aconseje el giro normal de sus negocios, siempre y cuando cumpla con dos obligaciones: otorgar el preaviso, y pagar en tiempo y forma la indemnización por despido fijada en el artículo 245 de la LCT. En tal posición se encuentra por ejemplo Enrique Herrera⁹, entre otros, y se afirma desde allí que en tanto el sistema legal no impide al empleador poder ejercer con eficacia el despido sin brindar causa justificada, tal facultad encuadra dentro de los derechos con que cuenta el empresario en el marco de sus facultades de organización y dirección.

En la dirección contraria, se afirma que el despido injustificado es un acto ilícito, pero eficaz. Para fundamentar la ilicitud propuesta, se ha afirmado que en el ejercicio de tal poder exorbitante, el empleador viola su obligación legal de mantener el contrato hasta la jubilación del trabajador –o hasta que se consideren cumplidos los recaudos establecidos por la ley para que el trabajador pueda acceder al beneficio de la jubilación ordinaria, todo dentro de la lógica del contrato por tiempo indeterminado–, y que dicha transgresión objetiva tiene como basamento la obligación impuesta al empresario rescisor de abonar al trabajador un suma en concepto de “indemnización” tarifada y legal, desde que, según los principios emanados del derecho de las obligaciones, nadie puede ser sancionado por el ejercicio regular de un derecho.

Además de la violación a la regla de la continuidad, receptada en el artículo 10 de la LCT, se atribuye el carácter de ilícito al ejercicio del poder extintivo unilateral e injustificado del empleador, argumentándose en esa vereda que se encontraría vulnerada la garantía constitucional de la protección contra el despido arbitrario, garantía reconocida en el primer párrafo del artículo 14 bis de la CN.

Ahora bien, sin perjuicio de la calificación del despido injustificado como un acto ilícito (que compartimos plenamente), no es menos cierto advertir que incluso la doctrina más progresista en el tema debe admitir que tal carácter va acompañado –en nuestro derecho nacional–, por el de la eficacia de tal decisión.

Como se comentó anteriormente, el empleador tiene el poder de aniquilar en cualquier oportunidad la relación de trabajo, y la calificación de ese acto como ilícito no desmembra su paralela consecuencia –y elemental en este punto–, cuál es su habilidad para dar por extinguido aquello que muchos denominan fácilmente como contrato de trabajo, sin reparar en que una herramienta jurídica como el poder de despedir sin justa causa, deshabilita ontológicamente el uso de esa denominación general que no alcanza a configurarse realmente en el universo del trabajo, en donde el prestador de tareas se encuentra permanentemente sometido a una voluntad ajena que limita su libertad, y en donde por ende la igualdad (otro elemento de la figura de los contratos del derecho común, fuente elemental) es también un componente totalmente extraño en lo concreto.

En esta senda, señala el profesor Capón Filas que “(...) la realidad demuestra que el temor al despido y el consiguiente desempleo es un gran disciplinador social. Por ello, cada tanto, un despido, de tal modo que siempre pese sobre los trabajadores la advertencia: “el silencio o la expulsión” que repite intramuros de la empresa el eslogan “nosotros o el caos”. Tal vez, ese temor explique que durante la relación el trabajador no reclame sus derechos y acompañe con poco entusiasmo las huelgas, cuando existiesen o no las acompañe” (2014:3).

Cierto es que, en los últimos años, se han efectuado por la doctrina importantes aportes tendientes a deslegitimar el poder extintivo del empleador en las relaciones privadas –incluso en las que no se cualifican por una especialidad inicial del

vínculo, como serían las relaciones de trabajo del representante gremial protegido por la tutela sindical, o el caso de la mujer embarazada o que ha dado a luz, entre otros supuestos–, más aún no se ha desactivado tal energía extintiva. El artículo 245 de la LCT sigue vigente y con él toda una amalgama de poderes paralelos (exorbitantes o no, depende del caso), que por un lado desactivan la calificación como contrato del vínculo laboral y, por el otro, de manera consecuyente, desnivelan la distribución de fuerzas en perjuicio del trabajador, cosechando así la ambivalencia del Derecho del Trabajo, y fomentando la violación a su propiedad del puesto de empleo.

En esto, dice el maestro Moisés Meik que un modelo de ordenamiento como el argentino, es un sistema que trasunta “una dosis de violencia sobre la persona del trabajador”, quien, por ello, tiene internalizado desde el inicio de su relación y a lo largo de su desarrollo o devenir, la implícita amenaza del despido, que opera, además, como un condicionante perverso de “disciplinamiento” social inadmisibles. Esa amenaza de despido opera, también, contra el principio de la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos por el trabajador durante el desarrollo de la relación laboral. La inestabilidad en el empleo condiciona la inestabilidad en las condiciones de trabajo. Y agrega en el mismo sentido que, por esa razón, el trabajador se ve empujado con frecuencia a someterse, durante el desarrollo de la relación laboral, a exigencias empresariales solapadas, para que resigne derechos adquiridos durante el curso de la relación laboral, o a inhibirse de plantear oportunamente las reivindicaciones de mejores derechos o reclamos por incumplimiento, todo por el temor al despido, que puede transformarse –como represalia perversa– en la reacción empresarial si persiste la resistencia o conducta reivindicativa del trabajador.

De todo lo anterior se deriva entonces que la herramienta del despido injustificado es un acto ilícito, pero eficaz, y que, a través de este último componente, el empleador empuña un poder exorbitante (el más poderoso de todos), controlando a los trabajadores a su cargo.

II. La reparación a que da lugar el despido sin justa causa es reducida y no integral.

El artículo 245 de la LCT se titula "Indemnización por antigüedad o despido". Así se ha identificado desde que la Ley 20.744 vio la luz allá por el año 1974. Sencillamente diremos por ahora que el mecanismo denominado "indemnizatorio" del artículo en comentario, habilita también la consideración de la herramienta del despido injustificado del empleador como un mecanismo de control social. Ahora bien, cabríamos preguntarnos cómo opera el mentado control a través de una ecuación económica (y financiera también, sobre todo para el empresario), inserta en el artículo 245 de la LCT. La respuesta es breve. El temor de los trabajadores, su miedo a ser despedidos, se incrementa desde que se sabe de antemano que la extinción del denominado contrato de trabajo no es seguida por una reparación integral de los daños y perjuicios sufridos con motivo del mismo, y más en un contexto de alto desempleo y recesión económica nacional como ocurre a la época en que la presente investigación se lleva a cabo. Para un mayor entendimiento, iremos desmenuzando cada componente de manera progresiva.

En primer término, diremos que el mecanismo denominado indemnizatorio del art. 245 LCT no es tal, sino que la compensación económica de que es acreedor el trabajador a partir del acto de despido sin justa causa es tarifada, es decir, sufre una limitación legal en base a dos componentes, como son los que solemos identificar como de la "doble T": la tarifa y el tope (que antes fueron explicadas rápidamente).

Para clarificar lo anterior tenemos que considerar el significado de la palabra "indemnización". El Diccionario de la Real Academia Española poco nos ayuda en esta aventura, pero al menos brinda algunos elementos introductorios. Y así dice que indemnizar es: "Resarcir de un daño o perjuicio, generalmente mediante compensación económica".

Adaptando lo anterior, se entenderá que obviamente el daño o perjuicio en el caso es la situación de desempleo en que es colocado el trabajador a partir de la comunicación del despido injustificado, y que la mentada compensación económica es la acreencia consecuente del mismo, que involucra no sólo la liquidación de los rubros devengados a partir de la puesta a disposición de su energía corporal por un cierto período de tiempo (sueldo proporcional, SAC, vacaciones, devengados), sino el adicional que la ley obliga a abonar al empleador que decida extinguir el contrato de trabajo, y que se cuantifica con la misérrima fórmula inserta en el artículo en comentario. Pero afinando los términos, manifiestan Cazeaux y Trigo Represas que la

indemnización tiene un triple carácter. Por un lado, dicen los autores de cita, es un medio indirecto de cumplimiento de la obligación. Por el otro –exponen–, tiene como carácter la subsidiariedad, aclarando que a ella se puede acudir solamente cuando es imposible obtener el cumplimiento de la prestación in natura por el deudor o por un tercero. En tercer orden, señalan que la indemnización del daño tiene, asimismo, un carácter resarcitorio, es decir que mediante ella se persigue la finalidad de reparar el perjuicio ocasionado, pero no la de sancionar o castigar al obligado al pago (1969:213).

En cuanto a la finalidad del instituto, refieren que la indemnización de los daños y perjuicios es la de restablecer el equilibrio que el incumplimiento de la prestación o el daño han alterado, procurando por su intermedio colocar al acreedor en igual o semejante situación a la que hubiera tenido de no haberse producido la inejecución o la violación del derecho (Cazeaux-Trigo Represas, 1969:214).

Si bien el mecanismo explicado por los profesores Cazeaux y Trigo Represas se direcciona a las obligaciones civiles, sus conceptos son extensivos al resto del derecho, y entre ese universo obviamente al Derecho del Trabajo, por lo que mal haríamos en no aplicar tales herramientas provenientes del derecho común para entender las obligaciones derivadas de la relación laboral.

En ese entramado, advertimos que lo que se identifica en el artículo 245 de la LCT como “indemnización”, no reúne ninguno de los caracteres centrales que antes se han referenciado. En esa senda, la “indemnización” laboral por despido injustificado mal puede ser considerada como un mecanismo de cumplimiento del contrato laboral desde que, por un lado, se permite que por su intermedio la regla de la continuidad de la relación de trabajo (que el contrato se extienda hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de jubilarse) se vea alterado por la sola expresión de la voluntad del empleador y, por el otro, tomando en cuenta las consecuencias tan negativas que tal decisión provoca en el trabajador dependiente. No hay cumplimiento del contrato laboral, aunque se abonen las sumas de dinero cuantificadas en el artículo 245 de la LCT, ya que ese mecanismo sólo tiene por objeto prever costos empresariales y no proteger al trabajador, sujeto de especial tutela constitucional según la interpretación vertida por la CSJN en el caso “Vizzoti c/AMSA S.A.”¹¹, y según la propia directiva del artículo 14 bis CN. En un segundo aspecto, la reparación del artículo 245 tampoco es subsidiaria, sino directa. Es decir, no se habilita legalmente a que el trabajador despedido de manera injustificada pueda

requerir la anulación del despido y la reposición al estado en que se encontraba con anterioridad al acto rescisorio, salvando los casos de despidos injustificados gravados, y sin perjuicio de la buena doctrina nacional que defiende desde el derecho constitucional e internacional y de derechos humanos la posición contraria.

Reiteramos, legalmente no se habilita la restitución in natura, aclarando que cuando decimos legalmente sólo nos referimos al mecanismo del artículo 245 de la LCT que se autodenomina “indemnizatorio” cuando en realidad no lo es, sin menospreciar las posiciones de otros autores que de buena manera (nosotros coincidimos), atacan el despido injustificado, pero desde otras fuentes. Reiteramos, la solución impuesta por el legislador a través del artículo 245 no es la reparación in natura, sino en especie, a través de una suma limitada o tarifada. Finalmente, advertimos que tampoco se cumple en la especie con el tercer carácter explicado por Cazeaux y Trigo Represas, cual es el resarcitorio, y volviendo aquí a una frase expresada supra, ambos autores entienden en cuanto a la indemnización que “mediante ella se persigue la finalidad de reparar el perjuicio ocasionado, pero no la de sancionar o castigar al obligado al pago” (1969:213).

LA MATERIA LABORAL EN PARAGUAY.

Según, Velázquez Cabrera, Lucrecio (2020), en su obra “El proceso Laboral Paraguayo”; el derecho laboral surgió de la combinación de una serie de factores económicos, sociales y políticos, que se sucedieron desde el siglo XIV, y especialmente en los siglos XVIII, XIX y parte del siglo XX. El desarrollo industrial motivo el uso masivo de la fuerza laboral, la organización de las masas obreras que presionaban por el reconocimiento de sus derechos laborales, y la estrategia de acción del Estado ante ese nuevo desafío, no fue menos la creación de esta nueva área jurídica.

En el siglo XX la internacionalización de los derechos humanos impulsada por el nuevo escenario Internacional, la Declaración Universal de la ONU de 10 de diciembre de 1948, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 30 de marzo de 1948, el Pacto Internacional de la ONU sobre Derechos Civiles y Políticos de 16 de Diciembre de 1966, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos de 4 de noviembre de 1950, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de 7 de abril de 1970, fueron determinantes para que el Paraguay, al igual que los países de la región, hayan seguido ese proceso de cambios

sociales y se haya unido al largo proceso de codificación de leyes laborales. Actualmente el derecho laboral forma parte del catálogo de derechos humanos reconocido internacionalmente en los diversos instrumentos tanto globales como regionales.

A decir, del gran maestro Luis P. Frescura y Candia, con la vigencia del Código Laboral en el año 1962, la materia se constituye en una rama específica y diferenciada del derecho, con principios propios, autónoma, destinado a superar la lucha de clases, y que tiende a la unificación internacional y a la codificación.

Las reglas jurídicas aplicables a esta materia tienen fuerte carácter público y protector del trabajador, calificadas por muchos de inflexibles, punto de vista motivado por fuertes intereses empresariales.

La creación del fuero laboral en el Paraguay, a pesar de su antigüedad, aun no se ha extendido a todas las circunscripciones judiciales; en la mayoría de los casos, el juez entiende materia civil, comercial y laboral; e incluso algunos magistrados tienen competencia para resolver conflictos en todas las ramas del derecho, lo que indudablemente, alguna influencia tendrá en la calidad de las resoluciones judiciales o en la celeridad procesal.

El elemento esencial que diferencia y caracteriza a la materia laboral es la subordinación o relación de dependencia del sujeto llamado "trabajador". La subordinación implica para el empleador su papel directivo enfrente de la empresa, de impartir ordenes, directivas y reglas que el trabajador está obligado a obedecer. La relación de dependencia o subordinación es el hecho principal que el trabajador está obligado a probar en juicio a fin de que las normas del Código de fondo lo protejan. Probado este hecho principal o aceptado por el propio empleador, rigen las reglas de protección del trabajador y las presunciones favorables al trabajador; y de la misma forma, se invierte la carga de la prueba, que esta vez es el empleador el que deberá probar que las afirmaciones del trabajador no son tales, a través de los medios probatorios autorizados, bajo la pena de ser condenado conforme a las afirmaciones del trabajador, y las normas supletorias de protección del trabajador.

Bases teóricas

Despido Injustificado

Según Cristaldo Montaner, Jorge Darío (Asunción, 2021). Es el decidido y ejecutado unilateralmente por el empleador sin invocar ninguna causa por el empleador invoca una causa del Art. 81 CT pero en forma insuficiente o deficiente, o habiéndola invocado correctamente en la demanda promovida en sede judicial, posteriormente el hecho no se prueba en el proceso, rechazándose la acción promovida por el empleador. El despido injustificado es indemnizable, excepto si se produce durante el periodo de prueba en la etapa inicial del contrato.

“En Alemania la ley de 1951 no deja a criterio del juez declarar o no nulos los despidos sumamente injustificados, sino que lo obligan a hacerlo, y más aún: dispone expresamente que los despidos y no solamente los que no son sumamente, sino también, los que son socialmente injustificados carecen de efectos jurídicos. Tratándose de tales despidos, el juez del trabajo tendrá que declarar nula la denuncia de la relación laboral. La ley entiende por “despido socialmente injustificado” cuando no hay motivo justificado para el despido, ni condicionado por la persona ni por la conducta del trabajador, ni por necesidades imperiosas del establecimiento, que se opongan a la continuación en el empleo. La ley impone expresamente al empleador la carga de la prueba con respecto a los hechos que condicionan el empleo...Con la demanda fundada en la ley, el trabajador no pide su reincorporación, sino la declaración del juez de que “la relación de trabajo no se ha disuelto en virtud del despido”. Se trata entonces de una sentencia declaratoria, pero junto con esta demanda el trabajador podrá pedir, con otra, la condena del patrón al pago de sus salarios. Cuando el juez haya declarado que la relación de trabajo persiste, el patrón readmitirá al trabajador, para acatar la, y cuando excepcionalmente no lo haga, deberá pagar las retribuciones correspondientes al trabajador despedido injustificadamente...Por consiguiente, en los casos normales no existe ninguna posibilidad, en el derecho alemán, de reemplazar la reinstalación por una mera indemnización. Solo excepcionalmente el juez podrá condenar al patrón al pago de una indemnización, en lugar de declarar nula la denuncia; en tal caso, el juez deberá disolver la relación de trabajo por sentencia constitutiva.”

Convenio 158 de la OIT

De Según el Art. 10 del Convenio 158 de la OIT, la reparación concedida al trabajador en caso de despido injustificado consiste: i) de estar previsto en el ordenamiento jurídico, en la anulación del despido y la obligación de reintegrar al trabajador; ii) en el pago de una indemnización adecuada o de cualquier otra forma de reparación considerada apropiada. Resulta claro que el Art. 10 del Convenio privilegia la anulación del despido y el reintegro como medios de reparación del despido injustificado. No obstante, cuando el juez no tiene el poder o no considera posible declarar la nulidad del despido o reintegrar al asalariado, podrá entonces concederle una compensación pecuniaria adecuada. Según la Comisión de Expertos de la OIT la reparación en caso de despido que vulnere un derecho fundamental del trabajador, deberá tener como fin la reparación integral, tanto en lo financiero como en lo profesional, del perjuicio sufrido por el trabajador, siendo generalmente la mejor solución el reintegro del trabajador a sus tareas con remuneración de todos los salarios dejados de percibir y con la conservación de los derechos adquiridos.

Desde la óptica de la protección del empleo (Art. 87 CP) la mejor forma de combatir el desempleo es creando fuentes de trabajo y promoviendo la formación profesional; otra es mediante la protección de los empleos existentes obstaculizándose el despido encausado, o directamente prohibiéndolo, como ocurre en la constitución de Bolivia. El Art. 48 II párrafo de la Constitución de Bolivia expresa: “Las normas laborales se interrumpirán y aplicaran bajo los principios de...continuidad y estabilidad laboral”; el Art. 49 III párrafo preceptúa: “El estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado...La Ley determinara las sanciones correspondientes”.

Russomano, reconoce, “el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, aun contra la voluntad del empresario, si no existe causa relevante que justifique el despido. Por su parte, Héctor Hugo Barbagelata afirma: “la seguridad del trabajador de permanecer en su puesto, a menos que existan razones válidas para que, contra su voluntad, se dé por terminada la relación de trabajo. En la otra mano, es la garantía de permanencia del vínculo, a un contra la voluntad del empleador, si subsiste la causa que le dio origen y no sobreviene otra causa para su conclusión.

En la mayoría de los países, incluso en aquellos que cuentan con seguro de desempleo, se sanciona el despido de un trabajador, en especial el injustificado, con una indemnización, por lo general tasada por la ley. Dicha indemnización, a más de buscar frenar o dificultar el despido y constituir una sanción jurídica al empleador,

representa también un mecanismo elemental de protección frente al desempleo, al proveer al trabajador de un sucedáneo parcial o temporal del salario perdido.

En Argentina, luego de la reforma constitucional de 1994, con la redacción del Art. 14 bis, al despido incausado o injustificado la jurisprudencia y la doctrina aceptan la caracterización y denominación de ese despido como “arbitrario”; es decir, en Argentina, el despido sin causa justificada es también denominado y considerado “arbitrario”. “Arbitrario según G. Caballenas, es: “lo dependiente del arbitrio; “arbitrio” es la “facultad de resolver eligiendo entre varias decisiones posibles” //Potestad, poder, autoridad para obrar//voluntad meramente caprichosa o apasionada”.

Sin embargo, otra acepción del vocablo “arbitrario” según el mismo Cabanellas, es “lo realizado según arbitrariedad, a voluntad y sin justicia. Arbitrariedad es todo acto, conducta, proceder contrario a lo justo, razonable o legal, inspirado solo por la voluntad, el capricho o un propósito maligno, con abuso de poder, fuerza, facultades o influjos”.

Oscar Ermida Uriarte en su condición de experto de la OIT, realizo un examen normativo del derecho a trabajar contrapuesto al derecho al despido, resaltando que el primero se encuentra en numerosas nacionales e internacionales, pero dice que no pudo encontrar una sola norma que recepte el “derecho al despido” como una potestad del empleador; considera que no existe “derecho al despido”, y por ello el despido incausado es un acto ilícito y una excepción al derecho a trabajar.

Hecho jurídico o acto jurídico.

El problema está en determinar si el despido injustificado, ¿es un hecho jurídico o es un acto jurídico?

Siguiendo con la tesisura del mismo autor, menciona: Según R. Barboza, “Algunos autores consideran que el despido previsto en la ley laboral, tiene una regulación que difiere del régimen del derecho de obligaciones, que no admite como norma general la extinción del vínculo contractual por voluntad de uno de los contratantes (Frescura), o lo que Caro Figueroa llama “protección moratoria” “, del derecho civil...En cualquier caso, la Corte Suprema de Justicia de Paraguay ha entendido, citando a la doctrina argentina, que “el despido se considera un último remedio al que no se puede recurrir sino en caso de verdadera necesidad, pues de lo contrario se lo considera arbitrario, y que en cada caso concreto “el despido debe aparecer razonablemente justificado por la gravedad del hecho que le sirve de

antecedente, y guardar entre este y aquel relación de causalidad, proporcionalidad y oportunidad (Ac. de la C.S.J. Nº 164/1996).

Se argumenta que si un derecho potestativo del empleador despedir con causa justificada, también lo es facultad de despedir injustificadamente (ad nutum); sin embargo, si se tratase de un derecho del empleador, no se explica porque su ejercicio conlleva la obligación de pagar indemnizaciones al trabajador despedido.

Es indiscutible que el despido injustificado perjudica los derechos e intereses del trabajador, porque afecta directamente su nivel y calidad de vida y los de su familia. Por tanto, el despido injustificado es un hecho jurídico voluntario ilícito cometido por el empleador que extingue, eficazmente, la relación laboral con el trabajador, aunque en vez de la nulidad del acto, en materia laboral se genera la obligación legal de indemnizar al trabajador afectado.

Mario Paz Castaing, entiende que el despido solo puede considerarse un derecho potestativo cuando se funda en causas justificadas; fuera de estos casos el despido “es solo un hecho que produce la ruptura del vínculo laboral con resultados desfavorables para el trabajador”. Mozart Victor Russomano sobre el tema dice: “En el derecho moderno el despido injustificado no es ejercicio de un derecho; es un acto ilegítimo y por eso genera la obligación patronal de indemnizar.”

Rodolfo Pamplona Filho, refiere que “Despedir sin justa causa todavía es, en el derecho positivo brasileño, el ejercicio regular de un derecho potestativo, no pudiéndose hablar abi de cualquier hipótesis de ilicitud. Si el ejercicio regular de un derecho no puede, en general, generar obligación de indemnizar, el empleador que despide a su trabajador sin justa causa, pagándole todos los beneficios indemnizatorios por la rescisión, jamás podrá ser responsabilizado por daños morales. Obviamente, estamos hablando de ejercicio regular del derecho, y no de cuestiones de abuso de derecho que puede ocurrir.

Despido injustificado y derechos fundamentales

El derecho del Trabajador debe interpretarse y ejecutarse a partir de los derechos humanos fundamentales. Resulta esencial la labor de la doctrina y la jurisprudencia. Se debe garantizar la supremacía de las normas y principios constitucionales y los tratados internacionales vigentes. Sin estabilidad en el empleo las relaciones laborales dependen del “mercado” desprovisto de ética, y el trabajo es una mera mercancía. La desintegración del empleo conduce a menudo a la desintegración familiar y social. Los cambios en las modalidades de contratación

laboral y las nuevas formas de organización empresarial deben ejecutarse desde la óptica de los principios y normas del derecho laboral, y desde la ampliación de su ámbito tradicional de fortalecimiento de sus instrumentos de tutela y de protección social.

Gialdino, Rolando (Bs.As.,2013) "Derecho Internacional de los Derechos Humanos", menciona que: El Derecho del Trabajo, sin mengua de su autonomía, integra el campo de los Derechos Humanos; y la tutela contra el despido injustificado, puede asumir dentro del Pidesc, la forma de la reinstalación, tal como lo precisa la Observación General 18 (Art. 48), así como los Arts. 10 del Convenio OIT 158 y 7.d Protocolo de San Salvador.

En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un estatus particular de preeminencia, ante el cual el Derecho, y en particular, el Derecho Constitucional, se proyectan en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones o facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador. No puede devenir en una forma de ejercicio irrazonable. La Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador. Se afirma que es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre el empleador y trabajador, en todo momento, incluido al concluir el vínculo laboral. El derecho al trabajo, como derecho fundamental tiene un contenido esencial que implica dos aspectos: "el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte, y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa". Y se admite del trabajador, injustamente despojado de su empleo, a la reinstalación. Este es el criterio que ha arraigado también la presente década en un amplio espectro de la doctrina científica con repercusiones jurisprudenciales. Se aproxima a un cambio de paradigma.

Según, Meick Moisés (Buenos Aires, 2014), en su obra "Trabajo y Derechos"; se asiste a un recreativo enfoque jurídico, que implica una profunda reformulación interpretativa de la figura del despido, una sólida construcción del Derecho Social que se encamina a desplazar paradigmas anacrónicos y resistentes, que han sido instalados por una prolongada colonización cultural y jurídica, emergente de las estructuras de poder dominante y su propagación mediática

Las consideraciones vertidas permiten comprender el despido injustificado como un desborde irrazonable y violento del poder privado del empleador, que produce una doble muerte: del contrato por un lado y de los sentimientos del trabajador por el otro. La estabilidad real es un derecho "para" tener derechos. Es una garantía irrenunciable para asegurar el status de la ciudadanía del trabajador en la empresa, congruente con la función del Estado Social y Democrático de Derecho consagrado en el Art. 1 constitucional. El despido injustificado es un acto de violencia patronal que afecta al trabajador en su condición de ciudadano, desde que en la sociedad política el trabajo es el principal vehículo para disfrutar de la ciudadanía libremente.

Así las cosas y haciendo una estricta aplicación de lo que establece la Carta Magna, ninguna relación laboral puede dañarse o inclinarse a favor de un solo sector y todo vínculo existente entre empleador y trabajador llegaría a concluir de manera satisfactoria y nadie saldrá perjudicado.

Factores del despido injustificado

Por otro lado, para determinar que se tiene en cuenta para la consideración de un despido injustificado, es menester referirme primeramente a la terminación del contrato de trabajo, que vine a ser la cesación definitiva de los efectos del contrato, por las causas enumeradas en el art. 78 CT., que no está demás plasmarlas para mejor entendimiento:

Artículo 78°.- Son causas de terminación de los contratos de trabajo:

- a) Las estipuladas expresamente en ellos, si no fuesen contrarias a la Ley;
- b) El mutuo consentimiento, formalizado en presencia de un Escribano Público o de un representante de la Autoridad Administrativa del Trabajo, o del Secretario del Tribunal del Trabajo del Juzgado en lo Laboral de turno o de dos testigos del acto;
- c) La muerte del trabajador o la incapacidad física o mental del mismo que haga imposible el cumplimiento del contrato;

- d) El caso fortuito o la fuerza mayor que imposibilite permanentemente la continuación del contrato;
- e) El vencimiento del plazo o la terminación de la obra, en los contratos celebrados por plazo determinado o por obra;
- f) La muerte o incapacidad del empleador, siempre que tenga como consecuencia ineludible o forzosa la terminación de los trabajos;
- g) La quiebra del empleador o la liquidación judicial de la empresa, salvo el caso de que el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales pertinentes, resuelva que deba continuar el negocio o explotación. Si continuase, el síndico puede, si las circunstancias lo requieren, solicitar la modificación del contrato. El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o sindicato;
- h) El cierre total de la empresa, o la reducción definitiva de las faenas, previa comunicación por escrito a la Autoridad Administrativa del Trabajo, la que dará participación sumaria a los trabajadores antes de dictar la resolución respectiva;
- i) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- j) El despido del trabajador por el empleador con causa justificada conforme a lo dispuesto en este Código;
- k) El retiro del trabajador por causas justificadas con arreglo a la Ley;
- l) La resolución del contrato decretada por autoridad competente; y
- ll) Por las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho común, que sea aplicable al contrato de trabajo.

Según el maestro Frescura y Candia, Luis Patricio, (Asunción, 1977), en su obra "Introducción a la ciencia jurídica" , menciona que: "Esta figura laboral entraña los siguientes caracteres: 1) afecta a la existencia del contrato; en esto difiere de la suspensión del mismo, que solo afecta a su ejecución; 2) el contrato concluye y no

produce más efectos; en consecuencia, desaparecen para lo futuro los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, en virtud de circunstancias sobrevenidas y extrínsecas al contrato que determinan su ineficacia; 3) puede operarse por voluntad decisoria de una de las partes, lo cual distingue al contrato de trabajo del régimen común del Derecho de obligaciones; 4) produce la ruptura o destrucción jurídica del vínculo contractual”

Por otro lado, es importante y necesario, mencionar lo que preceptúa el art. 81 CT, que dice: “Artículo 81°.- Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador, las siguientes:

a) El engaño por parte del trabajador mediante certificados o referencias personales falsas sobre la capacidad, conducta moral o actitudes profesionales del trabajador;

b) Hurto, robo u otro delito contra el patrimonio de las personas, cometido por el trabajador en el lugar del trabajo, cualesquiera que sean las circunstancias de su comisión;

c) Los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos del trabajador para con el empleador, sus representantes, familiares o jefes de la empresa, oficina o taller, cometidos durante las labores;

d) La comisión de alguno de los mismos actos contra los compañeros de labor, si con ellos se alterase el orden en el lugar del trabajo;

e) La perpetración fuera del servicio, contra el empleador, sus representantes, o familiares, de algunos de los actos enunciados en el inciso c), si fuesen de tal gravedad que hicieran imposible el cumplimiento del contrato;

f) Los perjuicios materiales que ocasione el trabajador intencionalmente, por negligencia, imprudencia o falta grave, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo.

g) La comisión por el trabajador de actos inmorales, en el lugar del trabajo;

h) La revelación por el trabajador de secretos industriales o de fábrica o asuntos de carácter reservado que conociese en razón de sus funciones en perjuicio de la empresa;

i) El hecho de comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad de la empresa, fábrica, taller u oficina, así como la de las personas que allí se encontrasen;

j) La concurrencia del trabajador a sus tareas en estado de embriaguez, o bajo influencia de alguna droga o narcótico, o portando armas peligrosas, salvo aquéllas que, por la naturaleza de su trabajo, le estuviesen permitidas;

k) La condena del trabajador a una pena privativa de libertad de cumplimiento efectivo;

l) La negativa manifiesta del trabajador para adoptar las medidas preventivas o someterse a los procedimientos indicados por las Leyes, los reglamentos, las autoridades competentes o el empleador, que tiendan a evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

ll) La falta de acatamiento del trabajador, en forma manifiesta y reiterada y con perjuicio del empleador, de las normas que éste o sus delegados le indiquen claramente para la mayor eficacia y rendimiento en las labores;

m) El trabajo a desgano o disminución intencional en el rendimiento del trabajo y la incitación a otros trabajadores para el mismo fin;

n) La pérdida de la confianza del empleador en el trabajador que ejerza un puesto de dirección, fiscalización o vigilancia.

Si dicho trabajador hubiese sido promovido de un empleo de escalafón, podrá volver a éste, salvo que medie otra causa justificada de despido;

ñ) La negociación del trabajador por cuenta propia o ajena, sin permiso expreso del empleador, cuando constituya un acto de competencia a la empresa donde trabaja;

o) Participar en una huelga declarada ilegal por autoridad competente;

p) La inasistencia del trabajador a las tareas contratadas durante tres días consecutivos o cuatro veces en el mes, siempre que se produjera sin permiso o sin causa justificada;

q) El abandono del trabajo de parte del trabajador. Se entiende por abandono del trabajo:

1) la dejación o interrupción intempestiva e injustificada de las tareas;

2) la negativa de trabajar en las labores a que ha sido destinado; y,

3) la falta injustificada o sin aviso previo, de asistencia del trabajador que tenga a su cargo una faena o máquina, cuya paralización implique perturbación en el resto de la obra o industria.

El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo quedará configurado, con la falta de justificación o silencio del trabajador, ante intimación hecha en forma fehaciente para que se reintegre al trabajo, en un plazo no menor de tres días;

r) La falta reiterada de puntualidad del trabajador en el cumplimiento del horario de trabajo, después de haber sido apercibido por el empleador o sus delegados;

s) La interrupción de las tareas por el trabajador, sin causa justificada, aunque permanezca en su puesto.

En caso de huelga, deberá abandonar el lugar de trabajo;

t) La desobediencia del trabajador al empleador o sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado.

Habr  desobediencia justificada, cuando la orden del empleador o sus representantes ponga en peligro la vida, integridad orgánica o la salud del trabajador o vaya en desmedro de su decoro o personalidad;

u) Comprobación en el trabajador de enfermedad infectocontagiosa o mental o de otras dolencias o perturbación orgánicas, siempre que le incapaciten permanentemente para el cumplimiento de las tareas contratadas o constituyan un peligro para terceros; y,

v) Las violaciones graves por el trabajador de las cláusulas del contrato de trabajo o disposiciones del reglamento interno de taller, aprobado por la autoridad competente.

w) los actos de acoso sexual consistentes en amenaza, presión, hostigamiento, chantaje o manoseo con propósitos sexuales hacia un trabajador de uno u otro sexo por parte de los representantes del empleador, jefes de la empresa, oficina o taller o cualquier otro superior jerárquico.

Claramente, se observa que la ley, hace mencisi n a las causales, que se tiene en cuenta para el despido justificado, si el motivo obedece a una causal no estipulada, estamos ante un despido injustificado; o cuando la alega indebidamente, rechazándose su demanda sobre el despido justificado. Se denomina también "ad nutum" o "incausado".

Es oportuno, a su vez mencionar, otra clasificación doctrinaria que considera las formas de extinción del contrato de trabajo según el origen o naturaleza jurídica de la causa en que se funda; es decir, la voluntad que lo motiva, y la que considera las indemnizaciones que genera cada una de las formas de terminación.

Hare mencisi n solo, en lo que respecta al presente trabajo, ya que hay más de tres clasificaciones, así tenemos: 1-Según el origen o naturaleza jurídica de la causa o voluntad que la motiva: a) extinción por voluntad del empleador: ...2- despido sin justa causa; y 2- según los efectos indemnizatorios. ...b) genera indemnización. 1-despidos injustificados, abusivo y arbitrario.

De lo expuesto, tenemos entonces que lo que se tiene en cuenta es el motivo o causa del despido, que de no hallarse dentro de las causales estipuladas en los artículos 78 y 81 CT., respectivamente, corresponde a causa injustificada.

INDEMNIZACION.

Fundamento y finalidad.

Cristaldo Montaner, Jorge Darío (Asunción, 2021). La doctrina y la jurisprudencia laboral no son uniformes ni pacíficas respecto al fundamento y finalidad de la indemnización por despido injustificado. La finalidad de la indemnización por despido rara vez o nunca viene explicitada en la normativa laboral; discernirla es más bien tarea de la especulación doctrinaria y jurisprudencial.

Una corriente muy amplia atribuye a la indemnización un carácter previsional, vinculándola con la situación de carencia de empleo e ingresos; se busca no dejar caer en la exclusión y la marginalidad al despido. En Paraguay y Costa Rica la finalidad es compensar la pérdida de trabajo de empleo (no una compensación de ganancias dejadas de percibir); concibe el salario como generador de ganancias. En Holanda se entiende que es en parte una compensación por falta de ingresos del trabajador. En República Checa: compensar la pérdida de ingresos y establecer un freno al empleador. En Colombia, Uruguay y México importa un resarcimiento de los perjuicios ocasionados por la terminación unilateral del contrato de trabajo, y la compensación de la pérdida de ingreso es solo una finalidad subsidiaria. En Alemania es un reembolso por la pérdida de posición social adquirida por la vigencia del contrato de trabajo. En Japón la indemnización por despido es voluntad del empleador. En Brasil el Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio "se ha convertido en la práctica en la compensación por una pérdida de ingresos futuros". En Australia y en Estados Unidos no existe una obligación de pagar una indemnización por despido.

La indemnización es tarifada porque se calcula en base al salario y a la antigüedad del trabajador, según lo prescriben el Art. 92 CT y las normas legales concordantes

Naturaleza jurídica de la indemnización por despido injustificado.

El Art. 91 CT, prescribe: “En caso de despido sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a quince salarios diarios por cada año de servicio o fracción de seis meses, ...”

De lo señalado, se tiene que aun en la hipótesis de que el empleador ha dado cumplimiento en preavisar al trabajador que será despedido y más sin justa causa, deberá de abonar al despedido una indemnización.

Indemnización por despido injustificado en contrato a plazo fijo o para obra o servicio determinado.

En caso de que se haya pactado un contrato a plazo fijo, el art. 83 del CT., establece que el trabajador tiene derecho a percibir indemnización, toda vez que el despido injustificado, sea dispuesto antes del vencimiento del plazo, o la terminación de la obra.

En caso de muerte del trabajador sus herederos tendrán derecho mediante la sola acreditación del vínculo, a una indemnización equivalente a la mitad prevista en el párrafo anterior, si el trabajador fuera soltero o viudo, queda equiparado al cónyuge superviviente la concubina o el concubino que hubiera vivido públicamente con el trabajador, en aparente matrimonio durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento.

Rubros laborales.

Es muy oportuno que en este se haga específica mención, a los rubros a que tiene derecho el trabajador despedido injustificadamente, y así se plasma un resumen más que claro compartido por el Abogado Oscar Mersan De Degasperí, que se detalla de la siguiente forma.

En los contratos de trabajo por tiempo indeterminado (donde no se establece un plazo de duración de la relación laboral), nuestra legislación establece los siguientes conceptos indemnizatorios para los casos de despido injustificado:

1. FALTA DE PRE-AVISO: la falta de pre- aviso se contempla para los casos en que la desvinculación del personal es inminente y se establece en base a una escala según la antigüedad que es la siguiente:

- a) Cumplido el período de prueba hasta un año de servicio, treinta días de preaviso;
- b) De más de un año y hasta cinco años de antigüedad, cuarenta y cinco días de preaviso;
- c) De más de cinco y hasta diez años de antigüedad, sesenta días de preaviso; y,
- d) De más de diez años de antigüedad en adelante, noventa días de preaviso.

El empleador tiene la opción de pre-avisarle de su despido al empleado y que éste continúe trabajando durante el periodo legal exigido o; abonarle los días correspondientes por la falta de pre-aviso y desvincularlo inmediatamente. -

2. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO: se establece en 15 salarios diarios por cada año de servicio o fracción superior a 6 meses. En caso de trabajadores estables, es decir, de más de 10 años de antigüedad, deberá abonarse el doble del monto que resulte de esta indemnización.

3. VACACIONES PROPORCIONALES: Los días de vacaciones también se establecen de acuerdo a la antigüedad de los trabajadores y de acuerdo a la siguiente escala:

- a) Para trabajadores de hasta cinco años de antigüedad, doce días corridos;
- b) Para trabajadores con más de cinco años y hasta diez años de antigüedad, diez y ocho días corridos; y,
- c) Para trabajadores con más de diez años de antigüedad, treinta días corridos.

En caso que el trabajador sea despedido injustificadamente, se deberá abonar la cantidad de días de vacaciones que le correspondan en proporción a los días trabajados.

4. AGUINALDO PROPORCIONAL: El aguinaldo es la remuneración anual complementaria equivalente a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del trabajador en todo concepto (salario, horas

extraordinarias, comisiones, u otras).

En caso que termine la relación laboral, se deberá abonar este concepto en base a todo lo recibido por el trabajador desde el principio del año hasta el momento de su desvinculación. -

EJEMPLO PRÁCTICO:

Ponemos como ejemplo un trabajador que percibe un salario de 2.200.000 Gs. por mes y tiene 1 año, 7 meses de antigüedad.

La base del cálculo sería el promedio de salarios de los últimos seis meses. En este caso consideramos los 2.200.000 Gs. y a fin de determinar el salario diario lo dividimos por 30. (Ej. Salario: 2.200.000 Gs. / 30 = Salario diario = 73.333 Gs).

Los conceptos y sumas que deberá pagarse en su desvinculación sin justa causa serán:

FALTA DE PREAVISO: 45 días = $45 \times 73.333 = 3.299.985$ Gs.-

INDEMNIZACION: 30 días = $30 \times 73.333 = 2.200.000$ Gs.-

VACACIONES PROP. 7 días = $7 \times 73.333 = 513.331$ Gs.-

AGUINALDO PROP. = $(7 \times 2.200.000) / 12 = 1.283.333$ Gs.-

TOTAL A PERCIBIR: 7.296.649 Gs.

Ahora bien, otro punto importante a mencionar es, si el despido es considerado injustificado, en donde la voluntad es unilateral y en este caso la del empleador, corresponde o no que este, haga conocer al trabajador su voluntad anticipada de terminar el contrato de trabajo celebrado, para que la parte interesada o afectada, en mi opinión, tome en cuenta y a tiempo la ruptura del vínculo. En ese tren de ideas, tenemos que esa voluntad del empleador, puesta a conocimiento del trabajador, se denomina preaviso.

El PREAVISO, siguiendo con la tesis del maestro Frescura, dice: "En la doctrina del Código, el preaviso es el acto jurídico en virtud del cual una de las partes ejerce su derecho de poner término a un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, cuando

lo estime conveniente, sin alegar justa causa resolutoria, debiendo dar notificación o advertencia anticipada a la otra, en la forma, condiciones y plazos previstos en la ley.”

Cristaldo Montaner, Jorge Darío (2021), menciona, cuando el preaviso lo da el empleador se complementa con la concesión de ciertas facilidades para que en ese lapso el trabajador encuentre nueva ocupación. En Bolivia se define el preaviso como “el aviso”, advertencia o notificación que se hace con anticipación de algo que sucederá. En cambio, desde el punto de vista laboral, el preaviso es la comunicación o notificación por la que una de las partes contratantes (empleador o trabajador) advierte a la otra, con una anticipación legal, su voluntad de rescindir el contrato de trabajo. En consecuencia, el preaviso es la comunicación por la que una de las partes contratantes advierte a la otra su voluntad de extinguir el contrato de trabajo.

Naturaleza Jurídica y finalidad.

El preaviso no representa una institución típica del contrato de trabajo, más bien es una modalidad propia de todos los contratos de ejecución continuada y especialmente del contrato de locación de cosas. Con el preaviso, el denunciante del contrato declara unilateralmente su voluntad de poner fin a la relación bilateral. Tiene el propósito de que el trabajador busque una nueva fuente de ingresos, a cuyo fin el empleador se obliga a darle permiso dentro de la jornada laboral, para que el trabajador no sea sorprendido con un despido intempestivo que le prive de su salario que tiene carácter alimenticio; precautela la continuidad de los medios de subsistencia del trabajador y su familia. Por otra parte, tiende a garantizar la continuidad en la producción de bienes y servicios, evitando que el empleador sea sorprendido con la renuncia o retiro intempestivo del trabajador; es decir, para que el empleador busque un reemplazante del dependiente que dejara empleo.

Cabanellas, refiriéndose al preaviso, expresa: “aparte de integrar más bien una potestad que un derecho, porque no cabe calificar de tal acto previo un hecho antijurídico, cual es la disolución sin justa causa del contrato de trabajo, el preaviso no es tampoco obligación absolutamente exigible, debido a que la parte deseosa de romper nexo laboral puede materializar su propósito de manera inmediata, claro es que entonces surge una obligación perfecta, la de indemnizar, con su valor

equivalente al de los salarios que habría tenido que pagar durante el lapso del preaviso". También deberá tenerse como principio que, aun cuando las causas de terminación sean ajenas a la voluntad del empleador, el trabajador tiene derecho al preaviso, siempre que sea posible otorgarlo, pues la indemnización que lo sustituye no tiene carácter de sanción, por ser tutelar la naturaleza del preaviso que tiende a la subsistencia del vínculo, a fin de que el trabajador obtenga un nuevo empleo.

Requisitos e importancia

Son requisitos del preaviso: 1º) que el contrato de trabajo este definitivamente concluido, pues, no rige durante el periodo establecido por la ley en la etapa inicial; 2º que sea por tiempo indeterminado en cuanto a su duración; 3º que el contrato tenga validez, en razón de que si fuere nulo no podría originar obligaciones a cargo de las partes; 4º que sea notificado a la parte interesada con observancia del plazo legal, expresándose en forma clara e inequívoca el comienzo y vencimiento del mismo.

La institución del preaviso legislada en el código paraguayo, constituye, por su naturaleza jurídico-cautelar, una limitación al derecho de ambos contratantes, con el fin de evitar, o al menos reducir, posibles perjuicios que la ruptura unilateral del vínculo puede acarrear tanto a los trabajadores como a empleadores. Mediante el conocimiento previo de la advertencia, información o notifica anticipada de la terminación del contrato de trabajo, ambos contratantes consiguen precautelarse para la defensa de sus intereses patrimoniales.

De lo recientemente señalado en el último párrafo, el trabajador tiene la oportunidad de buscar otra oportunidad de trabajo y compensar la prestación del cual se le quiere privar, con otra que le brinde el sustento diario para su subsistencia y la de su familia sin correr el riesgo de la desocupación. Y, por otro lado, brinda al empleador la oportunidad de reorganizarse, entre otras cosas, buscando sustituto del trabajador saliente y evite la interrupción de las labores propias de la empresa. El preaviso, como lo mencioné, es una garantía recíproca para las partes contratantes, obligación esta impuesta por ley, la cual no puede ser derogada ni por acuerdo de voluntades de los contratantes en razón de sus características y razón social.

Caso y duración.

El art. 87 CT, regula: "Artículo 87°.- Cuando se trate de un contrato por tiempo indefinido, ninguna de las partes podrá terminarlo sin dar previo aviso a la otra, salvo lo dispuesto en los Artículos 81 y 84 de este Código, conforme a las siguientes reglas:

- a) Cumplido el período de prueba hasta un año de servicio, treinta días de preaviso;
- b) De más de un año y hasta cinco años de antigüedad, cuarenta y cinco días de preaviso;
- c) De más de cinco y hasta diez años de antigüedad, sesenta días de preaviso; y,
- d) De más de diez años de antigüedad en adelante, noventa días de preaviso.

En el cómputo de la antigüedad se comprenderá el preaviso, si el trabajador prestó servicio durante ese tiempo.

Formas del Preaviso.

El Artículo 88°, preceptúa: El preaviso podrá ser hecho en cualquier forma, pero la correspondiente notificación se probará por escrito o en forma auténtica. Dicho preaviso podrá cursarse también por intermedio de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

El preaviso es una obligación de hacer. Puede cumplirse de cualquier forma, pero la notificación se demuestra solamente por medios auténticos. La notificación del preaviso debe hacerse en forma individual y personalmente al trabajador afectado, y si este se niega a darse por notificado, como ocurre frecuentemente, la ley autoriza a hacerlo en cualquier forma, ya sea por intermedio de la autoridad administrativa del trabajo o por medio de escribano público o juez de paz.

Efectos Jurídicos del preaviso

"Durante el período de preaviso y sin que se le disminuya el salario, el trabajador notificado de despido gozará de una licencia diaria de dos horas dentro de la jornada legal o de un día a la semana, a su arbitrio, para que busque nuevo trabajo.

A opción del trabajador, éste podrá hacer uso en forma continuada de todo el tiempo de licencia que le corresponda.” (art. 89 – CT).

El preaviso que cumple las normas vigentes en cuanto al contenido y al modo de notificación, no requiere de la aceptación del destinatario para producir sus efectos; tampoco la situación jurídica creada con el preaviso notificado puede ser modificado o retractado ulteriormente por decisión unilateral del preavisante. Solo el acuerdo de ambas partes podrá modificar o dejar sin efecto el preaviso diligenciado.

Finalidad.

El trabajador ha sobrepasado el periodo de prueba. El contrato termino en forma intempestiva. Tiene derecho al preaviso ya que la institución del preaviso, como diría Russomano, tiene como finalidad evitar la sorpresa de la rescisión brusca, dando así oportunidad al trabajador para obtener un nuevo empleo o al empleador para contratar un nuevo trabajador.

El preaviso se traduce en una obligación de hacer y su forma está prevista legalmente, no pudiendo ser modificada por ninguna razón; la ley quiere que se use el preaviso para que cumpla su finalidad social; por lo tanto, si bien es un tan irónico, a mi criterio, que siendo el despido injustificado, el empleador está obligado a preavisar al trabajador. Se cumple la ley o la omisión se sustituye por la sanción indemnizatoria, si bien el art. 91 primera parte del CT, estipula: “En caso de despido sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, este deberá abonar al trabajador una indemnización”.

Aspectos legales

Constitución Nacional

Art.86 Del derecho al trabajo.

Art. 94 Estabilidad e indemnización.

Art. 95 De la seguridad Social.

Art. 99 Del cumplimiento a las normas laborales.

Art. 102 De los derechos laborales de los funcionarios y de los empleados públicos.

Convenios

Convenios de la OIT

De gobernanza (prioritarios)

C081 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (num.81)

C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964 (num.122)

Leyes

Ley N.º 213/93, Código Laboral.

Ley N.º 742/1961 Código Procesal Laboral.

Ley N.º 496/94 “Que modifica, amplía y deroga artículos de la ley 213/93, Código del Trabajo”.

Ley N.º 1626/00 De la Función Pública

Ley N.º 5115/13 Que crea el Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social.

Ley N.º 4469/11 Pasantía Educativa Laboral

Ley N.º 4951/13 – De Inserción al primer empleo.

La Ley N.º 6738/2020, que establece la modalidad el teletrabajo en relación de dependencia.

Decretos

Decreto número 2346/14, por la cual se aprueba la Carta Orgánica del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad social y se establece su organigrama.

Decreto número 2645/04 sobre el Plan Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Mejoramiento del Trabajo Adolescente del Paraguay 2003-2008.

Decreto número 4951/05 Que establece el Listado de Trabajo Infantil Peligroso del Paraguay.

Resoluciones

Resolución N.º 472/2012, del 15 de mayo de 2012, "Reglamentación del procedimiento de inspección de seguridad y salud en el trabajo y sanción a la violencia laboral, el mobbing o acoso laboral y el acoso sexual en los lugares de trabajo en empresas y dependencias del Estado.

Aspectos jurisprudenciales**CONTRATO DE TRABAJO. Despido injustificado.**

Por los fundamentos que anteceden, considero que es de aplicación al caso de autos el artículo 50 primera parte del C.T. que en lo pertinente dice: “Los contratos relativos o labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se considerarán como celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas” Con relación a los rubros demandados por la trabajadora, debe hacerse notar que la parte accionada no demostró haberlos abonado con la prueba idónea al efecto, consistente en la documental pertinente. Al quedar comprobado el relacionamiento laboral, como en el caso, ante la demanda instaurada por la trabajadora en la que ésta alega el incumplimiento de las obligaciones impuestas a la patronal por la ley de la materia, ésta debe acreditar que no incurrió en ello, en virtud del principio contenido en el artículo 137 del C.P.T. Igualmente, ante la estabilidad general que ampara a la trabajadora (artículo 67 inc. “h” del C.T.) la patronal si controvierte el despido injustificado sostenido por la trabajadora, debe demostrar que la terminación del vínculo obedeció a una causa prevista por ley a fin de exonerarse del pago de las indemnizaciones derivadas de dicho despido, lo que en el caso no ocurrió; por lo que debe admitirse la cesantía injustificada denunciada por la Sra. Mirtha Elizabeth Benítez Machuca.

TApel. del Trabajo. Primera Sala. 11/04/2016 “Mirtha Elizabeth Benítez Machuca c/ María Mercedes Sosa de Echauri Prof. De MECHA SOSA Eventos y Producciones s/ Cobro de guaraníes” (Ac. y Sent. Nº 26).

Previo estudio de los antecedentes, el Tribunal resolvió plantear la siguiente;

C U E S T I O N:

¿Está ajustada a derecho la Sentencia apelada?

Practicado el sorteo de ley para determinar el orden de votación, dio el siguiente resultado: ANGEL R. DANIEL COHENE, MARITE ESPINOLA DE ARGAÑA y ALMA MENDEZ DE BUONGERMINI.

A LA CUESTION PLANTEADA EL MAGISTRADO ANGEL R. DANIEL COHENE, DIJO: Que, en estos autos el Juzgado ha dictado la S.D. Nº 201 de fecha 16 de setiembre del año 2013, en el que se resolviera... 1) NO HACER LUGAR, a la presente demanda promovida por la trabajadora MIRTHA ELIZABETH BENITEZ

MACHUCA contra su empleadora MARÍA MERCEDES SOSA DE ECHAURI, propietaria de “Mecha Sosa Eventos y Promociones”, de conformidad con los argumentos expuestos precedentemente....

2) ORDENAR a la demandada MARIA MERCEDES SOSA DE TRIBUNAL DE APELACIÓN DEL TRABAJO ECHAURI, propietaria de “Mecha Sosa Eventos y Promociones”, a que en el perentorio termino de 48 horas de quedar ejecutoriada la presente sentencia, abone a la actora la suma de G. 1.068.000 (Guaraníes un millón sesenta y ocho mil), de acuerdo con la liquidación practicada y los fundamentos expuestos en el considerando de la presente resolución....

3) IMPONER las costas por su orden....

4) ANOTAR. Que, contra la mencionada sentencia, interpone recurso de apelación la parte actora y demandada; en cumplimiento a la providencia del 18 de noviembre de 2013 obrante a fs. 313, se presenta a fundamentar el recurso de apelación el representante de la parte actora en virtud del escrito agregado a fs. 314/319; en los siguientes términos... “La parte demandada en estos autos interpuso una Excepción de Incompetencia de Jurisdicción en razón de la Materia, alegando supuestamente que la relación que tenía con la actora de la demanda era de carácter civil y no laboral, esta Excepción de Incompetencia de Jurisdicción fuera rechazada, conforme A.I. N° 491 de fecha 31 de agosto de 2011 (Fs. 265 de autos), resolución que no fue apelada en su momento ni tampoco con la sentencia, por lo que se encuentra firme y ejecutoriada y pasó al estado de cosa juzgada. Mi parte al momento de ofrecer sus pruebas conforme escrito a fs. 274 al 275, ofreció el certificado de trabajo obrante a fs. 03 de autos, reconocida por la parte demandada conforme acta de reconocimiento de firmas obrante a fs. 115 de autos, por lo que la relación laboral entre las partes se encuentra plenamente reconocida y por lo tanto la carga de la prueba pesa sobre la parte demandada conforme el Art. 137 del C.P.T., “Reconocida la relación laboral entre las partes, pero negada que la misma sea en relación de dependencia, corresponde a la parte demandada la prueba de que el vínculo era de otra índole”.

Por ello probada la relación laboral corresponde a la parte demandada la carga de la prueba, es decir es la parte demandada quien debió probar que mi mandante no fue despedida injustificadamente y al no haberse probado este hecho se debe tener por ciertas las manifestaciones realizadas por la actora en el sentido de establecer que la

misma fue despedida en forma injustificada. El inferior confunde las cosas, puesto que mi parte en ningún momento manifestó que el contrato entre mi mandante y la parte demandada era a desalojo, lo que mi mandante manifestó fue que la parte demandada abonada a mi mandante su salario por las tareas realizadas, sobre todo para demostrar que la parte demandada no abonaba a mi mandante ni siquiera el salario mínimo legal de la época. Aclaro este hecho porque es claro, conforme el certificado de trabajo obrante a fs. 03 de autos, reconocida por la parte demandada en estos autos, que mi mandante fue contratada para trabajar para la Sra. Mercedes Sosa, propietaria de la firma Mecha Eventos y Promociones. Quedo demostrado en autos que mi mandante percibía sus salarios conforme a las tareas que realizaba y que si primeramente fue contratada para trabajar a destajo, pero la causa que dio origen a su contrato siempre existió, es decir luego de finalizar cada evento, siempre tenía otra en donde trabajar por lo que conforme al Art. 50 del C.T., debe ser considerado como celebrados por tiempo indefinido. Cabe aclarar que el trabajo a destajo normalmente se celebra para trabajos de construcción y que al finalizar la obra realizada, también finaliza el contrato, porque ya no existe más obras que realizar en esa construcción, en el caso de mi mandante luego de finalizar su trabajo siempre había otra actividad que realizar por lo que el trabajo se tornó permanente, no como lo entendió el inferior. Por tanto, corresponde revocar la sentencia apelada y hacer lugar a la misma, con costas". Que, corrido traslado a la parte demandada por providencia del 09 de diciembre de 2013 (fs. 320), esta representación contesta el traslado en los términos del escrito obrante a fs. 321/327, solicitando rechazar las pretensiones de la parte actora. De conformidad al escrito glosado a fs. 328/331 fundamenta el recurso de apelación interpuesto por su parte en los siguientes términos... "Agravia a mi parte el punto 3) de la S.D. N° 201/2013 que dispone "IMPONER las costas por su orden" por considerar que de dicha forma de distribución no se compadece con las actuaciones del expediente y con el resultado final del litigio, en el cual mi parte resulto gananciosa. La accionante no podía desconocer, por su formación personal que la demanda no tenía andamiaje, y menos aún podían desconocer la situación sus patrocinadores técnicos. Si existe una parte vencida es natural, lógica y de estricta justicia que asuma todas las costas del litigio. En conclusión, tomando en consideración todas las circunstancias estrictamente procedimentales precedentemente señaladas, dentro del marco de la garantía del debido proceso, teniendo en cuenta que la demanda principal fue rechazada, corresponde revocar el apartado 3° de la S.D. N° 201/2013 e imponer íntegramente

las costas a la adversa en ambas instancias o a lo sumo, disponer la aplicación de las costas proporcionalmente en base al rechazo. Que, corrido traslado a la parte actora por providencia del 18 de febrero de 2014 (fs. 332), esta representación contesta conforme escrito obrante a fs. 333/334, solicitando la confirmación del numeral 3 de la S.D. N° 201 de fecha 16 de setiembre del 2013. Que, analizadas las constancias obrantes en autos, las pruebas rendidas y diligenciadas por las partes, se puede constatar que: En fecha 27 de diciembre del año 2006, se presenta el abogado Víctor Manuel Peña Gamba, invocando la representación de la trabajadora Mirtha Elizabeth Benítez Machuca a entablar demanda por cobro en diversos conceptos laborales contra la María Mercedes Sosa de Echauri, propietaria de Mecha Sosa Eventos y Producciones y/o Quien resultare responsable, conforme escrito inicial de demanda, obrante a fs. 15/19 de autos, acompañando con la misma las instrumentales que hacen la razón de sus dichos.

Que, conforme cedula de notificación obrante a fs. 21 de autos, la demandada Sra. María Mercedes Sosa de Echauri, bajo patrocinio de profesional abogado se presenta a oponer Excepción de Incompetencia de Jurisdicción y a contestar la presente demanda, negando la relación laboral y por ende el despido injustificado, conforme escrito obrante a fs.34/43 de autos. Que, a fs. 265 vltto., obra el A.I. N° 491 del 31 de agosto del 2011, en el que se resolviera rechazar, con costas, a la Excepción de Incompetencia de Jurisdicción opuesta por la parte demandada, resolución a la fecha firme y ejecutoriada. Que, por lo mencionado, se colige que la cuestión a dilucidar gira en torno a la forma de terminación de la relación laboral, pues como se dijera, la parte demandada al contestar la acción, negó que la relación de dependencia era de carácter laboral, se negó además el salario, la antigüedad, manifestando que el relacionamiento era de carácter civil, al emitir la actora facturas por los servicios prestados en carácter de promotora y servicio de modelaje. Que, a fs. 115 obra el acta de reconocimiento de firma de la Sra. María Mercedes Sosa de Echauri, quien se presenta a reconocer como suyas las firmas obrantes al pie de la instrumental obrante a fs. 3 de autos, actuación mediante la cual, le da la razón a la parte actora de la existencia de un contrato de trabajo entre las partes. Que, sabido es que los contratos de trabajo relativo a las labores desempeñadas por la actora, que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, por imperio del Art. 50 del Código Laboral se consideran como celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se expresen término de duración, como lo fue en autos, por lo que podemos afirmar que el servicio se contará desde la fecha de inicio de la relación de trabajo. Que, con la mencionada instrumental, se prueba que la actora trabajaba en relación de

dependencia, subordinación y bajo las órdenes de la parte demandada, siguiendo directrices en los eventos en los cuales era contratada como promotora y modelo en eventos de promoción de productos para los cuales era contratada. Que, en cuanto al pago de las tareas pendientes de pago por Gs. 890.000, reclamado por la trabajadora, no corresponde el pago de los mismos, en razón de que no se encuentra agregado en autos, prueba alguna que avale dicha deuda por parte de la demandada. Que, ante la falta de pruebas diligenciadas por la parte demandada, con respecto al pago de salario mínimo legal, se deberá hacer lugar al pago del reajuste salarial, que al momento del distracto, ascendía a Gs. 1.219.795; además de la indemnización por despido injustificado, preaviso, aguinaldo causado 2005, aguinaldo proporcional 2006, vacaciones causadas 2005, vacaciones proporcionales 2006, indemnización complementaria 3 meses e indemnización compensatoria 20%.

Que, de este modo ante la claridad de los hechos y las pruebas producidas en la Excepción de Incompetencia de Jurisdicción, que hacen también al principal, corresponde la revocatoria de la sentencia apelada, utilizando para la base de cálculo, la antigüedad de 1 año y 7 meses; correspondiendo a la trabajadora las indemnizaciones que se detallan a continuación:

Antigüedad: 1 año y 7 meses

Salario: Gs. 700.000:

Salario Mínimo año 2006: Gs. 1.219.795

Salario Diario: Gs. 46.915

Ind. Por despido Injustificado: 45 días..... Gs. 2.111.175

Ind. Por Falta de Preaviso: 45 días..... Gs. 2.111.175

Reajuste de salarios 12 meses..... Gs. 6.237.540

Aguinaldo causado 2005..... Gs. 1.219.795

Aguinaldo proporcional 2006..... Gs. 711.543

Vacaciones causadas 2005..... Gs. 562.980

Vacaciones proporcionales 2006..... Gs. 328.405

SUB TOTAL Gs.13.282.613.

Ind. Compensatoria: (20%) Gs. 2.656.522

Ind. Complementaria: (3 meses) Gs. 3.659.385

TOTAL Gs.19.598.520.

Total General: Son guaraníes diez y nueve millones quinientos noventa y ocho mil quinientos veinte (Gs. 19.598.520).

Que, por lo expresado, corresponde revocar la S.D. N° 201 de fecha 16 de setiembre del año 2013, obrante a fs. 305/308 vlto., dictado por el Juzgado en lo Laboral del

Quinto Turno, y en consecuencia hacer lugar a la demanda promovida por la Sra. Mirtha Elizabeth Benítez Machuca c/ María Mercedes Sosa de Echauri, propietaria de “Mecha Sosa Eventos y Promociones por cobro de Guaraníes, condenando a la parte demandada a que pague a la actora, la suma de Guaraníes diez y nueve millones quinientos noventa y ocho mil quinientos veinte (Gs. 19.598.520) por los fundamentos expuestos precedentemente. En cuanto a las costas, deben ser impuestas en ambas instancias a la perdedora, de conformidad al Art. 232 del C.P.T. **Es mi voto.**

A SU TURNO LA MAGISTRADA MARITE ESPINOLA DE ARGAÑA, DIJO: Estudiado el caso, en primer lugar, debe decirse que la naturaleza laboral del contrato celebrado entre las partes del presente juicio ha quedado definida con lo resuelto en el A.I. n°491 del 31 de agosto de 2011, que está firme y ejecutoriado. Llama la atención de esta magistratura que a pesar de los claros y contundentes argumentos expuestos por el Juez en dicho interlocutorio, al dictar sentencia vuelva a hacer consideraciones acerca de la naturaleza del vínculo, afirmando que existe “una delgada línea que separa una relación laboral de una relación civil” (fs.307 vlto.). Más aún cuando destaca en dicha sentencia elementos propios o característicos del contrato de trabajo al sostener “es un hecho incuestionable que la actora no negociaba directamente con las empresas que necesitaban de su concurso como imagen de la marca, para ello la actora se hallaba subordinada a las directrices de la dueña de la Agencia demandada; era ésta quien negociaba con las empresas ofreciendo los servicios de la actora, quien una vez acordado el trabajo entre la empresa contratante y la Sra. Sosa de Echauri, recibía la indicación del lugar donde trabajaría, el horario que debía cumplir, hasta cuándo debía de trabajar, cuánto iba a percibir, etc.” (fs. 307 vlto. Y 308). Ahora bien, comparto con el colega preopinante que el contrato de la actora no puede enmarcarse en aquellos que son de carácter temporal, pues existen factores que revelan la existencia de una contratación por tiempo indefinido. En el orden expuesto, cabe destacar que la accionada argumentó que se dedica a la organización y coordinación de eventos publicitarios para empresas comerciales de plaza, operando bajo la denominación de fantasía “Mecha Sosa Eventos” (fs.35) lo que no está controvertido. En oportunidad de oponer la excepción de incompetencia de jurisdicción y contestar la demanda, la Sra. Mercedes Sosa de Echauri sostuvo entre otros puntos: “En el caso particular de la actora Mirtha Elizabeth Benítez, quien se desempeña como promotora y modelo, la misma era elegida en determinados eventos, cuando el perfil requerido por el cliente o el evento mismo se adecuaba a las características que la misma posee.... Para sus primeros eventos la actora suscribió contratos de prestación de

servicios, pero luego para otros eventos dada la celeridad propia del ambiente en que un evento se contrataba con muy poca anticipación, directamente se realizaba la selección y la promotora expedía su factura, cobraba por el servicio prestado y acababa la vinculación, hasta que eventualmente volviera a ser seleccionada y contratada si otra empresa comercial requería el tipo de servicio que realizaba y aprobaba su perfil.... La actora tenía un buen nivel de selección y prestó servicios de promotora y modelo (entre otros) para mis clientes Watts Alimentos, Caña Fortín, Tecnomil, Indega, Pilsen (Cervepar)". Manifestó también la accionada, que: "...de las mismas facturas presentadas con la demanda y las que agrega mi parte, surge que en un periodo de 6 meses facturaba solo con los eventos profesionales realizados para mis clientes un promedio de Gs. 900.000, por unas pocas horas de servicios y no como pretende en su demanda, tras sacrificadas 8 horas permanentes, y continuas de servicios" (fs. 41 De la transcripción que precede surge manifiesto que la actora fue contratada para prestar servicios (de promotora y modelo) vinculados a la actividad económica ordinaria o común a que se dedica la demandada. Tales servicios no permiten ser tipificados como de naturaleza temporal ya que el objeto del contrato, se repite, consiste en la realización de labores que son conexas con la actividad comercial normal o permanente de la Sra. María Mercedes Sosa. Ésta, conforme surge de lo transcrito líneas arriba, admite que requería sucesivamente los servicios de la actora, para la ejecución de tareas iguales o análogas (promotora y modelo) relacionadas a la organización y coordinación de eventos publicitarios que la accionada ofrece en plaza; servicios, que queda demostrado, se reiteraban en el tiempo con base en una contratación cuyo objeto era el mismo. Lo que prima para determinar la naturaleza indefinida de la contratación es que se haya dado la necesidad en el tiempo de contar con los servicios de la actora, aunque sean de carácter intermitente o cíclico, pero reiterados en el tiempo (reiteración regular). Incluso, con lo que sostiene la demandada, se evidencia la continuidad de los servicios de la trabajadora, pues alude la accionada a la expedición de facturas por parte de la trabajadora correspondientes a un periodo continuo de seis meses. También reconoce la accionada como ciertas las posiciones 11.^a, 12.^a, 13.^a y 14.^a del pliego obrante a fs. 116 y 117 de autos, que hacen referencia a remuneraciones pendientes de pago con motivo de labores desarrolladas por la actora en fechas 14 y 15 de setiembre de 2006 (en el Hotel del Yacht y Golf Club); en fecha 12 de octubre de 2006 (en el gimnasio de Rakiura Club); en fechas 18 y 19 de octubre de 2006 (para la firma Watts); en fecha 28 de octubre de 2006 (en el evento de la firma Ades en Ñu Guazú) respectivamente (Ver acta de fs. 118 y 118 vlto.). Lo afirmado por el ponente

en las citadas posiciones versan respecto de hechos relatados por la actora en su demanda, en los que funda el reclamo de la suma de Gs.890.000 (fs . 16). Pretensión que con base en el reconocimiento que efectuó la parte demandada las afirmaciones contenidas en las posiciones de referencia, fue admitida en la sentencia, no siendo ello objeto de agravio. Por los fundamentos que anteceden, considero que es de aplicación al caso de autos el artículo 50 primera parte del C.T. que en lo pertinente dice: "Los contratos relativos o labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se considerarán como celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas" Con relación a los rubros demandados por la trabajadora, debe hacerse notar que la parte accionada no demostró haberlos abonado con la prueba idónea al efecto, consistente en la documental pertinente. Al quedar comprobado el relacionamiento laboral, como en el caso, ante la demanda instaurada por la trabajadora en la que ésta alega el incumplimiento de las obligaciones impuestas a la patronal por la ley de la materia, ésta debe acreditar que no incurrió en ello, en virtud del principio contenido en el artículo 137 del C.P.T.. Igualmente, ante la estabilidad general que ampara a la trabajadora (artículo 67 inc. "h" del C.T.) la patronal si controvierte el despido injustificado sostenido por la trabajadora, debe demostrar que la terminación del vínculo obedeció a una causa prevista por ley a fin de exonerarse del pago de las indemnizaciones derivadas de dicho despido, lo que en el caso no ocurrió; por lo que debe admitirse la cesantía injustificada denunciada por la Sra. Mirtha Elizabeth Benítez Machuca. Al efecto de las estimaciones de los rubros correspondientes, cabe señalar que la accionada no desvirtuó la antigüedad alegada por la actora (1 año y 7 meses); incluso al contestar la demanda se limitó a negar que ésta fue contratada a inicios de marzo de 2005, pero no precisó desde cuándo la actora prestó servicios, dándose así una evasiva que no le beneficia. Respecto del salario, corresponde apuntar que de las mismas facturas acompañadas por la trabajadora surge que el promedio salarial de la misma era superior a la suma de Gs.700.000 que sostuvo en la demanda; por lo que en estas condiciones, debe estarse al promedio salarial que sostiene la accionada que asciende a Gs.900.000 (fs. 41). Esta suma resulta ser inferior al salario mínimo legal que estuvo vigente en la época del relacionamiento laboral entre las partes de este juicio, de ahí que corresponde el reajuste salarial demandado, pero sobre la base de dicho promedio salarial tomando en cuenta el salario mínimo legal vigente en el periodo respectivo, como así la referida antigüedad

de la trabajadora. La liquidación de los rubros y cantidades que corresponden a la trabajadora del caso de autos es la siguiente: Indemnización por despido injustificado (artículo 91, 92 del C.T.) = Gs. 1.219.795.

Indemnización por falta de preaviso (artículo 87 inc. "b", 90 del C.T.) = Gs. 1.829.693.

Vacaciones causadas (artículo 218 inc. "a"; artículo 221 del C.T.) = Gs. 975.836.

Vacaciones proporcionales (artículo 221 del C.T.) = Gs. 284.619.

Aguinaldo Año 2005 (artículo 243 del C.T.) = Gs. 897.862.

Aguinaldo proporcional (artículo 244 del C.T.) = Gs. 983.823.

Reajuste Salarial (12 meses artículos 228, 259 del C.T.) = Gs. 3.184.080.

Remuneración por tareas pendientes de pago admitidas en la sentencia que no fueron objeto de agravios = Gs. 890.000.

Sub total = Gs.10.265.708.

Indemnización compensatoria (artículo 233 del C.P.T., 20%) = Gs. 2.053.142.

Indemnización complementaria

(artículo 82 del C.T., 3 meses de salarios) = Gs. 3.659.385.

Total = Gs.15.978.235.

Con base en los fundamentos expuestos, la sentencia apelada debe ser revocada. En consecuencia, corresponde admitir la presente demanda instaurada por la Sra. Mirtha Elizabeth Benítez Machuca contra la Sra. María Mercedes Sosa de Echaury, propietaria de la firma "Mecha Sosa Eventos y Producciones", condenando a la accionada a abonar a la trabajadora la suma de Gs.15.978.235, conforme a la liquidación practicada precedentemente, en el plazo de 48 horas de quedar ejecutoriado este Acuerdo. Ante la revocatoria decidida, las costas de ambas instancias deben imponerse a la accionada (artículo 232 del C.P.T.); de ahí que los agravios de la parte demandada respecto de las costas no puede prosperar. Asimismo, de conformidad a los artículos 232 y 275 del C.P.T. corresponde la imposición de intereses, los que deben ser estimados en la liquidación a ser practicada por secretaría del juzgado, con observancia de las disposiciones legales pertinentes. Es mi voto.

A SU TURNO, la MAGISTRADA ALMA MENDEZ DE BUONGERMINI: Se adhiere al voto de la Magistrada MARITE ESPINOLA DE ARGAÑA por sus mismos fundamentos Con lo que terminó el acto firmando los Sres. Magistrados por ante mí de que Certifico, quedando acordada la sentencia que sigue a continuación: VISTO: Lo que resulta de la votación que instruye el acuerdo precedente y sus fundamentos, el TRIBUNAL DE APELACION DEL TRABAJO, PRIMERA SALA, R E S U E L V E :

1º) REVOCAR la Sentencia apelada, por los fundamentos expuestos en este Acuerdo. En consecuencia, hacer lugar a la presente demanda instaurada por la Sra. Mirtha Elizabeth Benítez Machuca contra la Sra. María Mercedes Sosa de Echaury, propietaria de la firma “Mecha Sosa Eventos y Producciones”; condenando a la accionada a abonar a la trabajadora la suma de GUARANÍES QUINCE MILLONES NOVECIENTOS SETENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y CINCO (Gs.15.978.235), conforme a la liquidación practicada precedentemente, en el plazo de 48 horas de quedar ejecutoriado este Acuerdo. Asimismo, de conformidad a los artículos 232 y 275 del C.P.T. corresponde la imposición de intereses, los que deben ser estimados en la liquidación a ser practicada por secretaría del juzgado, con observancia de las disposiciones legales pertinentes.

2º) COSTAS de ambas instancias a la accionada.

3º) ANOTAR, registrar y remitir copia a la Excelentísima Corte Suprema de Justicia. Magistrados: Angel R. Daniel Cohene, Marite Espinola de Argaña y Alma Mendez de Buongermini. Ante mí: Modesto Meza. Actuario Judicial.

Aspectos doctrinales

En el aporte realizado por Jorge Darío Cristaldo Montaner, (Asunción, 2015), material de la Corte Suprema del Paraguay - “Derecho Laboral – Aportes Doctrinarios – Tomo I” menciona en el antecedente que: Los conflictos individuales y colectivos, suscitados entre trabajadores y empleadores privados, en Paraguay no fueron considerados importantes ni merecedores de la atención del estado, sino recién a fines de la década cincuenta del siglo pasado.

Durante la época de la denominación española, el trabajo dependiente estaba mayoritariamente a cargo de los aborígenes y minoritariamente de los esclavos negros. Los indígenas prestaban formalmente sus servicios personales conforme a las normas establecidas por el monarca y por las autoridades locales, en instituciones como la mita y la encomienda. Los conflictos se resolvían en sedes administrativas, o incluso religiosa, pero no ante una autoridad judicial. En la realidad de esa época, la normativa colonial se acataba, pero no se cumplía.

En la era independiente, durante los gobiernos del dictador Rodríguez de Francia y del II Consulado, no existían normativas positivas regulatorias de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, aplicándose la legislación española en materia de Contratos Civiles. Por disposición del gobierno consular, del año 1842, se abolieron las leyes de Indias, aunque estableciéndose en su reemplazo la vigencia de las leyes de Catilla. En 1846, ya durante la presidencia de Carlos Antonio López, se adoptó el Código Mercantil Español, que contenía algunas normas sobre empleados del comercio.

La Constitución de 1870, no contiene principios ni normas especiales sobre el trabajo, salvo la libertad para realizar actividades lícitas. Las relaciones de trabajo, luego de la adopción del código civil argentino en 1877, se regían por el principio de la autonomía de la voluntad, aplicándose las normas sobre locación de servicios y de obras, y, en el caso de establecimientos de empleados comerciales, se aplicaban las normas del código de Comercio Argentino. En la práctica los conflictos laborales, incluidos los de la naturaleza colectiva, se resolvían ante la autoridad policial o el juez de paz, casi siempre en forma favorable al empleador.

Antes de la carta política, dictada en 1940, algunos gobiernos fueron dictando leyes, decretos leyes y decretos del P.E., con cierto contenido social, tales como sobre: descanso dominical y otros descansos obligatorios, salarios, indemnizaciones

de riesgos laborales en la industria, asociación profesional, jornadas máximas de trabajo; se creó la caja de jubilaciones y pensiones de empleados y obreros ferroviarios, etc. Sin embargo, esa normativa no establecía la autoridad competente para la resolución de conflictos individuales suscitados por su incumplimiento.

Con la creación del Departamento Nacional del Trabajo en 1936, reorganizado mediante la carta orgánica aprobada por Decreto del Poder Ejecutivo N° 3080/38, se estableció la competencia de ese organismo administrativo para la solución de los conflictos económicos, mediante una instancia obligatoria de conciliación y arbitraje, pero el arbitraje obligatorio estaba precedido por un procedimiento voluntario. Solo ante el fracaso de la instancia voluntaria, el Departamento Nacional del Trabajo, pronunciaba un laudo arbitral de cumplimiento obligatorio.

La Carta Política de 1940 consagra en su parte dogmática algunos principios de carácter social, directamente referidos a las relaciones entre trabajadores y empleadores, tales como los contenidos en los artículos 11, 13, 14, 19, 20 y 24. En ejecución de tales preceptos constitucionales, se dictaron normas derivadas en materia laboral y previsional, tales como: protección de los trabajadores nacionales, trabajadores menores, salario mínimo legal, vacaciones anuales remuneradas, asignación o bonificación familiar, aguinaldo.

Por ley N° 729 promulgada el 31 de agosto de 1961, se aprobó el Código del Trabajo, que entro a regir desde el 1° de febrero del año 1962, "quedando derogadas las disposiciones legales sobre trabajo expedidas con anterioridad en todo lo que se opusiera al código" (artículo 400). Por Ley N° 731 de la misma fecha, se promulgo el código procesal del trabajo, que entró en vigencia efectiva el 1° de abril de 1962.

Hasta la entrada en vigencia de los citados Códigos de fondo y de forma en materia Laboral, el Departamento Nacional del Trabajo (D.N.T.), mediante el funcionamiento de juntas de conciliación y Arbitraje paritarias, integrada por un representante de los empleadores, un representante de los trabajadores y un Representante del Poder Ejecutivo, designados por decreto, era la autoridad estatal que entendía en la denuncia de los trabajadores en contra de sus empleadores, suscitadas por el incumplimiento de la legislación laboral del entonces código vigente.

De lo mencionado más arriba, a medida que la sociedad fue evolucionando, el estado de derecho social, fue perfeccionándose cada vez más, y en tal sentido según el autor citado, refiere: Según el art. 1 del Código Procesal del Trabajo, la Justicia del trabajo será ejercida: a) por juzgados y tribunales que forman parte del Poder Judicial, b) por

la junta permanente de conciliación y arbitraje, la cual formara parte de la autoridad administrativa del Trabajo. La justicia del trabajo tiene jerarquía constitucional, pues el art. 256 III preceptúa: “el proceso laboral será oral y estará basado en los principios de inmediatez, economía y concentración”.

Por último, es importante hacer mención a los Principios Laborales.

Siguiendo con el mismo autor, este menciona que, según Américo Pla Rodríguez, los principios generales del Derecho Laboral son: el protector, el de irrenunciabilidad, de continuidad, de la primacía de la realidad, de razonabilidad, del rendimiento y de la buena fe. Otros autores agregan los de indemnidad: el trabajador no debe sufrir perjuicios materiales o morales a causa del trabajo; la asunción del riesgo empresario, las presunciones favorables al trabajador, etc.

Marco conceptual

DESPIDO: Declaración de voluntad unilateral del empleador que extingue el vínculo jurídico engendrado por el contrato de trabajo. Es justificado cuando el patrono prueba previamente la existencia de una causa justa prevista en el Código Laboral; e, injustificado, cuando no lo ha hecho.

ESTABILIDAD: La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

INDEMNIZACIÓN: Compensación en dinero que establecen distintas legislaciones, como complemento de la indemnización por despido. Resarcimiento que debe al empresario el trabajador que despide súbitamente.

SALARIO: Es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado.

REMUNERACIÓN: Consiste en la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo; dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital.

TRABAJO: El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.

TRABAJADOR: Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. El que efectúa una tarea manual: obrero, jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual.

Definición y operacionalización de las variables**Tabla 1***Operacionalización de las variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Efectos jurídicos del Despido Injustificado.	<p>- el despido injustificado, es cuando el empleador decide unilateralmente, despedir o terminar el contrato de trabajo a un empleado sin invocar ninguna causa.</p>	<p>- Factores del despido injustificado.</p>	<p>-Juicios ingresados por despido injustificado en el periodo 2021.</p> <p>- De los juicios ingresados por despido injustificado, son favorables al trabajador.</p> <p>-validez jurídica el despido injustificado de un trabajador efectivo.</p> <p>-Como afecta al contrato de trabajo el Despido Injustificado</p> <p>-Con la indemnización pagada debidamente al trabajador, impide celebrar nuevo contrato con el mismo empleador.</p> <p>-Existe prohibición legal de despedir sin causa justificada a un trabajador con antigüedad menor a nueve años y seis meses.</p> <p>-Casos en que el Juzgado constato que el trabajador fue despedido injustificadamente como lo prevé el art. 102 CT.</p> <p>-Nulidad de Sentencia, dictada a favor del trabajador.</p>

		Determinar el tiempo de preaviso	<ul style="list-style-type: none">- Constatación del preaviso en los juicios ingresados por despido injustificado.- Cumplimiento del plazo otorgado para el preaviso al trabajador despedido injustificadamente.
		-Clases de rubros laborales como derechos del trabajador despedido injustificadamente.	<ul style="list-style-type: none">- Acuerdo extrajudicial en relación al pago por derecho indemnizatorio.- Orden judicial de reintegro del empleado despedido injustificadamente a su lugar de trabajo.- Determinar rubros laborales en la sentencia favorable para el trabajador aun omitiendo su solicitud.

Marco metodológico

Tipo de investigación

Esta investigación corresponde al tipo o enfoque cuantitativo de investigación, porque para la recolección de los datos se utilizó la medición numérica, es decir, se recurrió a la estadística descriptiva y como instrumento, el cuestionario con preguntas cerradas, a través de un trabajo de campo, utilizando el análisis estadístico, con medición estandarizada y numérica de los resultados; se buscó estudiar la realidad de lo investigado en un tiempo determinado (ciudad de Horqueta -2021), por lo que se puede afirmar que la investigación es de tipo transversal. Según Bernal Torres (2006), indicando que la investigación transversal “se realiza obteniendo información en una única vez” (p. 119). Según Gómez (2014), los diseños de investigación transversales “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 93).

Hernández Sampieri, Fernández Callado y Baptista Lucio (2010); indica, que el enfoque cuantitativo de investigación, “consiste en la recolección de datos para probar hipótesis, con base a la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4). McMillan y Schumacher (2008), también afirman al respecto, de que “la investigación cuantitativa presenta resultados estadísticos en forma de números” (p. 18).

Para este estudio no será necesario recurrir a la determinación de hipótesis, puesto que, en las investigaciones cuantitativas y además descriptivas, no son necesarias (Cf. Hernández Sampieri et al., 2010, p. 92).

Nivel de investigación

La investigación en curso tomo el tipo denominado descriptivo. Descriptivo porque se recurrió a la aplicación de una encuesta a fenómenos reales en este caso se trata de los efectos del despido injustificado, con la cual se llegó a una descripción detallada de la situación objeto de estudio.

Así como lo indican Hernández Sampieri et al. (2010), que el alcance descriptivo en una investigación “consiste en describir fenómenos, situaciones, contexto y eventos; esto es, detallar, como son y se manifiestan” (p. 80).

Diseño de investigación

Para el trabajo se optó por el diseño no experimental de investigación, debido a que dentro del mismo estudio no se pretendió manipular las variables intervinientes, porque la idea de investigación se centró en caracterizar el fenómeno en su mismo contexto.

A modo de fundar lo arriba mencionado, se toma ideas de Hernández Sampieri et al. (2010), diciendo que el diseño no experimental de investigación consiste “en estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y en las que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149). La investigación no experimental podría referirse a la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Lo que se hace es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos, es decir, no se puede asignar aleatoriamente a los participantes o tratamientos (Cf. Gómez, 2014, p. 92). Así Tamayo y Tamayo (2007), dicen que la investigación no experimental “es la estructura a seguir en una investigación ejerciendo el control de la misma a fin de encontrar resultados confiables y su relación con los interrogantes surgidos de la hipótesis”.

Población

Hernández Sampieri y otros (2010), afirma que la población o universo “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. Los mismos autores rescatan la idea de lo que sería una muestra diciendo que “es en esencia un subgrupo de la población. Digamos que es subconjunto de elementos que pertenece a ese conjunto definido en sus características, al que llamamos población”.

Universo o población: está constituida por 15 funcionarios del Poder Judicial del Juzgado en lo civil, comercial y laboral, 1º, 2º, 3º y 4º turno, en cuyos cargos ingreso juicio por Cobro de Guaraníes por despidos injustificados, de la ciudad de Horqueta (2021). En este estudio, atendiendo que se trata de una población pequeña, no fue necesario determinar la muestra ni establecer el método de muestreo correspondiente, por lo que la argumentación teórica, también se vuelve innecesaria.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos fue seleccionado como técnica la encuesta y como instrumento es el cuestionario escrito con preguntas cerradas, aplicada a 15 funcionarios del Poder Judicial del Juzgado en lo civil, comercial y laboral, 1º, 2º, 3º y 4º turno, en cuyos cargos ingreso juicios por Cobro de Guaraníes por despidos injustificados, de la ciudad de Horqueta (2021) , por parte del investigador, adecuado para alcanzar el objetivo de estudio y obtener información sobre la investigación objeto de estudio.

Según Bernal (2006) la encuesta “es una de las técnicas de recolección de información más usada”. Y Hernández Sampieri y otros (2010), dicen que “el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”. Esto de manera a fundamentar la elección de la técnica e instrumento apropiado para este estudio.

Validez y confiabilidad del instrumento

Para validar el instrumento de recolección de datos, los tutores realizaron las observaciones y dieron sugerencias para mejorar el instrumento. Luego de las correcciones conforme a las sugerencias dadas por los expertos se procedió a la aplicación del instrumento bajo la técnica de Prueba piloto, para verificar su confiabilidad, tomando una población de similares características a las que se menciona en el párrafo anterior.

Toda medición, y por lo tanto el instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos esenciales confiabilidad y validez. La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto y objeto produce resultados iguales y la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Cf. Gómez, 2014, pp. 118-119).

Sin embargo, Muños Razo (2011, p. 230), afirma que “después de elaborar el borrador de cuestionario, el investigador prueba el mismo, antes de aplicarlo definitivamente. Busca una muestra parecida y evalúa si cumple con los objetivos propuestos, sirve para corregir y modificar preguntas planteadas”. A manera de argumentar lo más arriba descripto.

Descripción de las técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez aplicado el cuestionario, la recolección de los datos fueron procesados, los resultados fueron colocados en cuadros estadísticos mediante programas informáticos, para su análisis e interpretación se recurrió a destacar los porcentajes altos o bajos según necesidad por pregunta y por dimensión atendiendo los objetivos de investigación.

Según Hernández Sampieri (2010), el análisis cuantitativo de los datos consiste en “registrar sistemáticamente comportamientos o conductas a los cuales, generalmente, se les codifica con números para darle tratamiento estadístico.”

Consideraciones éticas del estudio

Kate Gerrish, (2008), fundamenta diciendo que los principales aspectos éticos que requieren atención cuando se proyecta y conduce una investigación incluyen “la importancia de respetar a los participantes, responder a las necesidades de los individuos y grupos vulnerables, obtener consentimiento y mantener la confidencialidad”.; por lo que la presente investigación se apega a las normas éticas existentes, como ser: al considerar al ser humano como objeto de estudio, se deben tener presente el respeto a la dignidad de la persona humana, sus derechos y su bienestar, razón por la cual el cuestionario aplicado es anónimo.

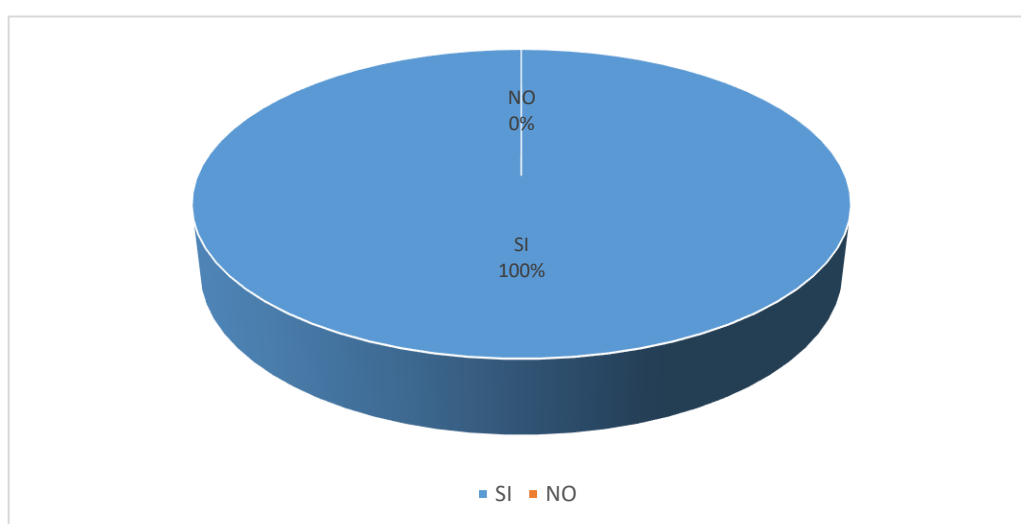
Marco analítico

Presentación y análisis de los resultados

1° Dimensión:

Figura 1

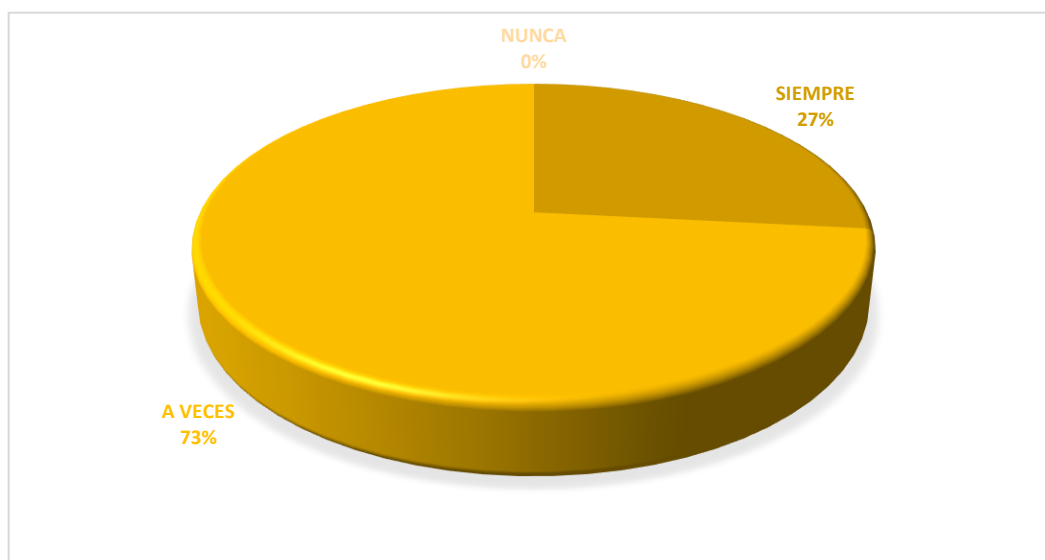
Juicios ingresados por despido injustificado en el periodo 2021.



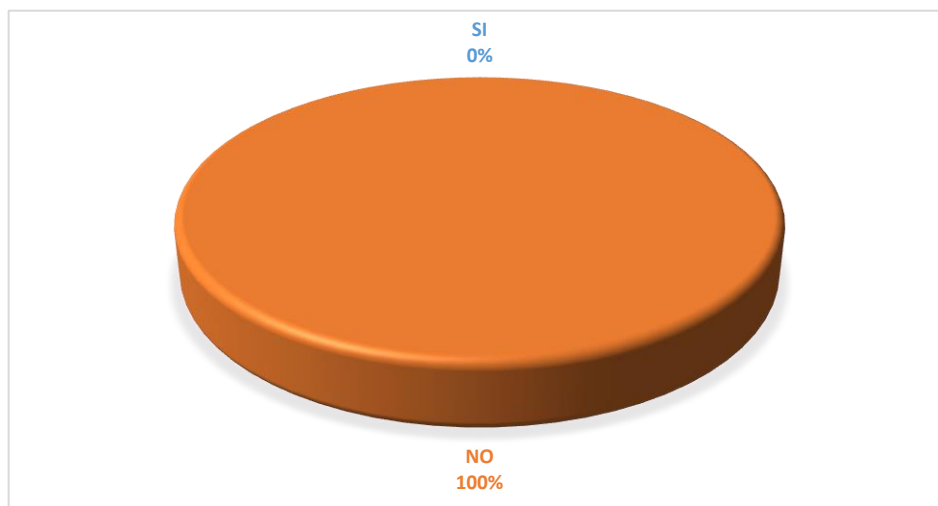
El 100 % de los encuestados respondió que, si hubo juicios que ingresaron por Despido Injustificado en el periodo 2021, revelando así que, en la ciudad de Horqueta, frecuentemente trabajadores son despedidos a criterio de estos, injustificadamente que luego es determinada por una sentencia judicial. Revelando de esta forma que el trabajador ya no es tan sumiso ante las patronales y recurren a las herramientas jurídicas que provee el Estado.

Figura 2

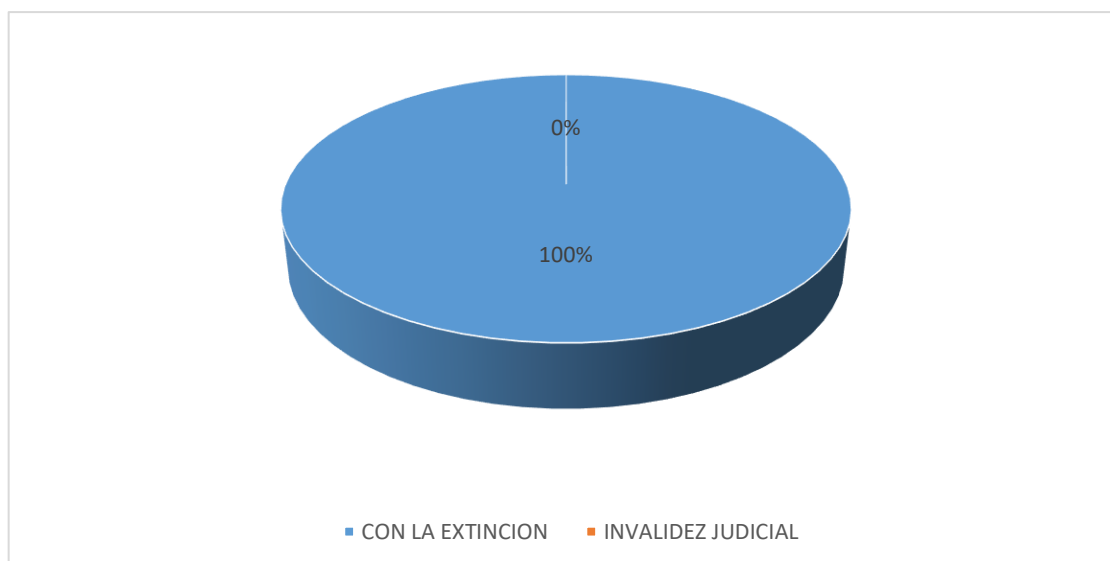
De los juicios ingresados por despido injustificado, son favorables al trabajador.



El 73% de los encuestados respondió que los juicios ingresados por Despido Injustificado, al concluir el litigio solo a veces recae favorable al trabajador, 27 %, siempre. Con este porcentual, se puede cotejar que el trabajador que alega ser despedido injustificadamente, no siempre logra lo pretendido, he aquí un dato importante que servirá de objeto de estudio y determinar si cuales serían las causales del porque un trabajador que alega su despido injustificado y recurre ante un Juez competente a los efectos de que determine tal extremo y no logra un veredicto a su favor y surge el cuestionamiento, será por mal asesoramiento o negligencia del profesional del foro.

Figura 3**validez jurídica del despido injustificado de un trabajador efectivo.**

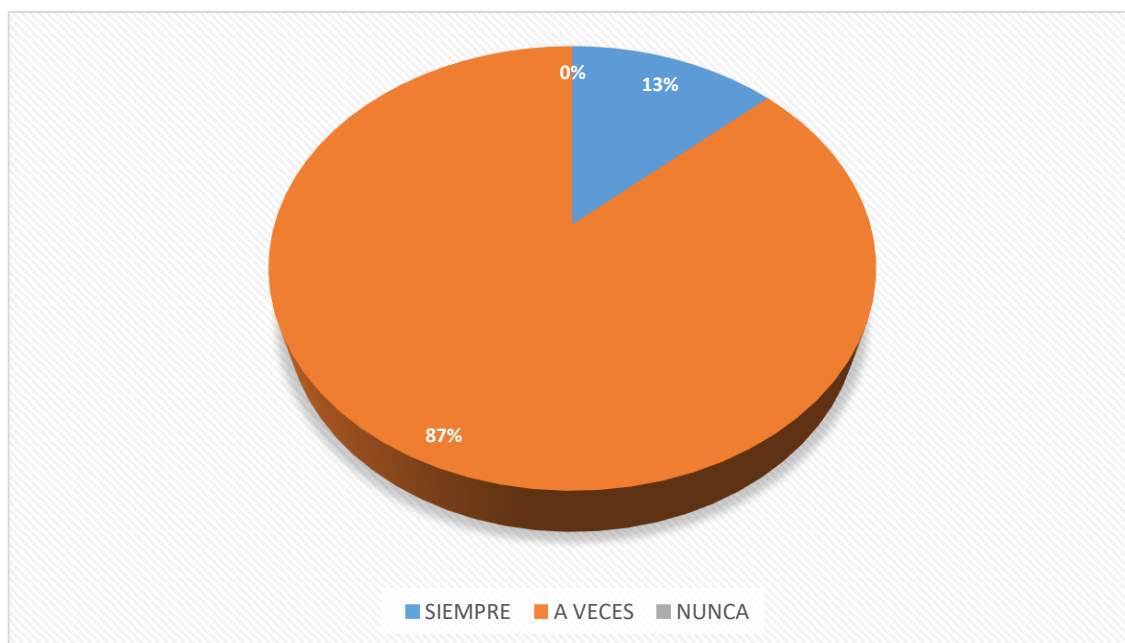
El 100% de los encuestados respondió que el Despido Injustificado no tiene validez jurídica, esto teniendo en cuenta lo que establece nuestro Código del Trabajo en el art. 78 inc. j), en concordancia con el art. 81, donde se prevé que el despido es la terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador que debe de justificar el despido del trabajador, por lo tanto, al no invocar fehacientemente una causal, hace que no tenga validez jurídica. -

Figura 4**Como afecta al contrato de trabajo el Despido Injustificado**

El 100% de los encuestados respondió que la forma en que el Despido Injustificado afecta al contrato de trabajo es que, este se extingue, pero conlleva la obligación legal de pagar las indemnizaciones tarifadas previstas en el Código Laboral. -

Figura 5

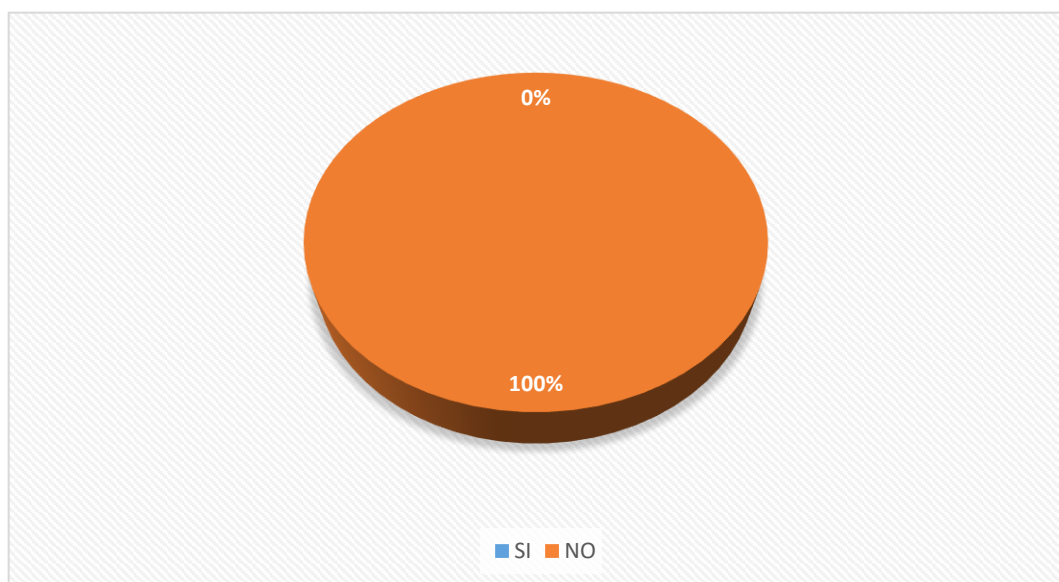
Con la indemnización pagada debidamente al trabajador, impide celebrar nuevo contrato con el mismo empleador.



El 87% de los encuestados respondió que, pagada las indemnizaciones correspondientes, solo a veces impide que un mismo trabajador y empleador celebren nuevo contrato de trabajo, el 13 %, respondió que siempre hay impedimentos en celebrarse nuevo contrato de trabajo entre las partes una vez que sea dictada la sentencia por el juez y más aún si fuere dictada a favor del trabajador. No este punto cabe recalcar que no existe una normativa que prohíba celebrar una nueva contratación de parte del mismo empleador y trabajador después de abonar las correspondientes indemnizaciones, sino más bien se debe a cuestiones de otra índole, como falta de confianza, resentimientos, etc., de ahí el resultado que arrojo mayor porcentual de que solo a veces existe impedimentos de celebrar nuevo contrato, recalcando que tal impedimento no es el legal.

Figura 6

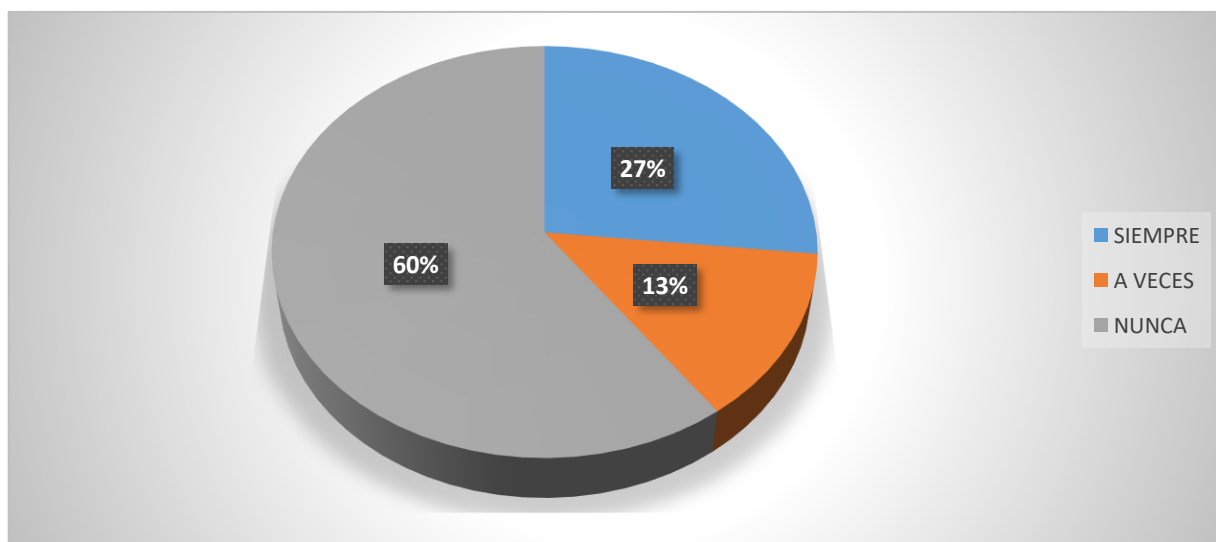
Existe prohibición legal de despedir sin causa justificada a un trabajador con antigüedad menor a nueve años y seis meses.



El 100% de los encuestados respondió que no existe prohibición legal de despedir sin causa justificada a un trabajador con antigüedad menor a 9 años y seis meses, esto es plenamente verificado con lo establecido por nuestro código laboral, en el artículo 94, que la estabilidad laboral se adquiere a los diez años de servicios ininterrumpidos con el mismo empleador; ahora bien, otra sería la cuestión si la cuestión es con antigüedad de 9 años y seis meses.

Figura 7

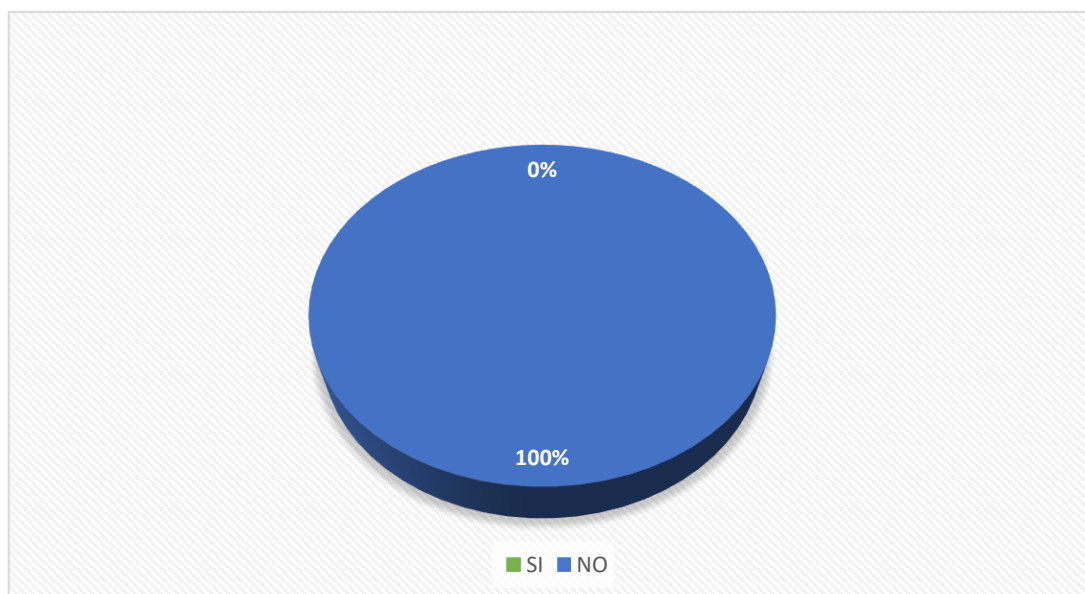
Casos en que el Juzgado constato que el trabajador fue despedido injustificadamente como lo prevé el art. 102 CT.



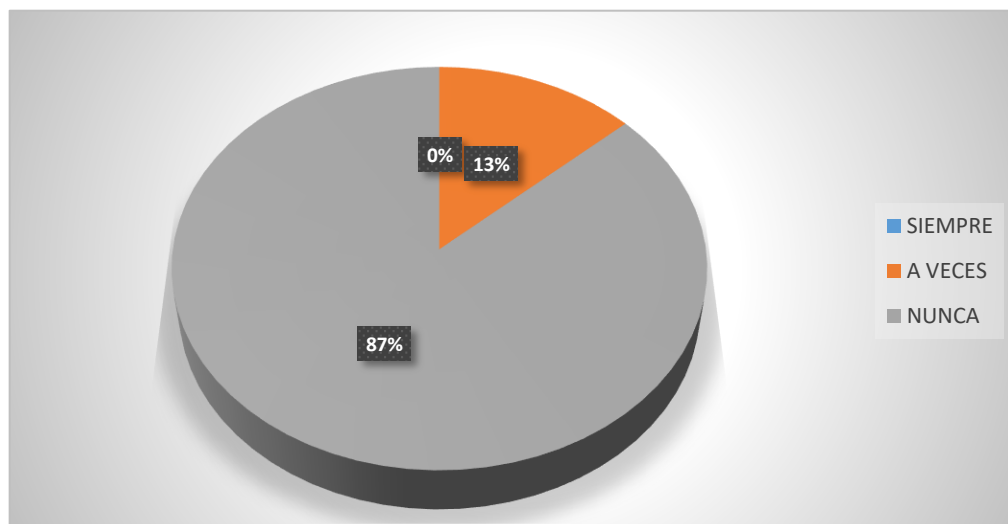
El 60% de los encuestados respondió que el Juzgado nunca constato que un trabajador haya sido despedido intempestivamente, en los términos de lo que establece el art. 102 CT, y esto es muy bueno, el 27 % respondió que si se constató, este resultado para nada es malo, habida cuenta que con eso el empleador demuestra su mala fe, ya que con el despido está tratando de impedir que el trabajador adquiriera un derecho que es el de la estabilidad laboral, y el 13 % respondió que a veces, de lo que se entiende que de los juicios ingresados por despido sin justa causade, no es frecuente que se dé lugar a este tipo avasallamiento a los derechos del trabajador, pero de cierta forma se da.

Figura 8

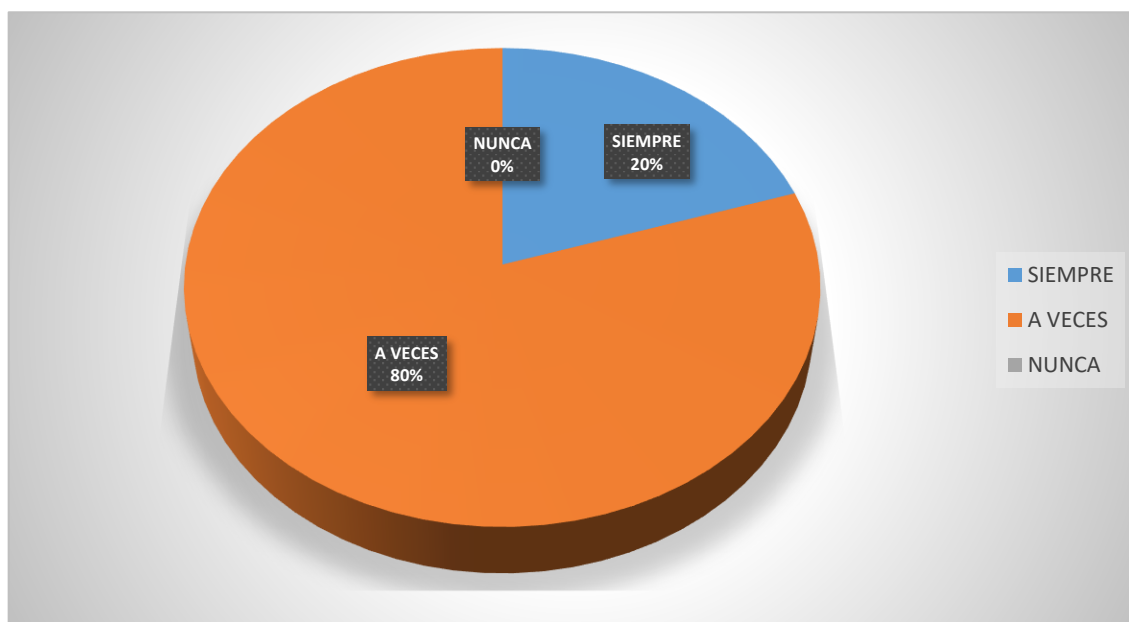
Es ilícito celebrar dos o más contratos laborales sucesivos con el mismo empleador.



El 100% de los encuestados respondió que no es ilícito celebrar dos o más contratos laborales sucesivos con el mismo empleador, es más, no existe texto normativo vigente que lo prohíba, entonces se aplica perfectamente de lo que no está prohibido está permitido, y según lo referido por los encuestados ya se dio inicio a un juicio donde se celebró contrato entre mismo empleador y trabajador pero por distintos servicios, en donde el trabajador recurrió a la instancia judicial alegando despido injustificado en lo que respecta a un solo contrato.

Figura 9**Nulidad de Sentencia, dictada a favor del trabajador.**

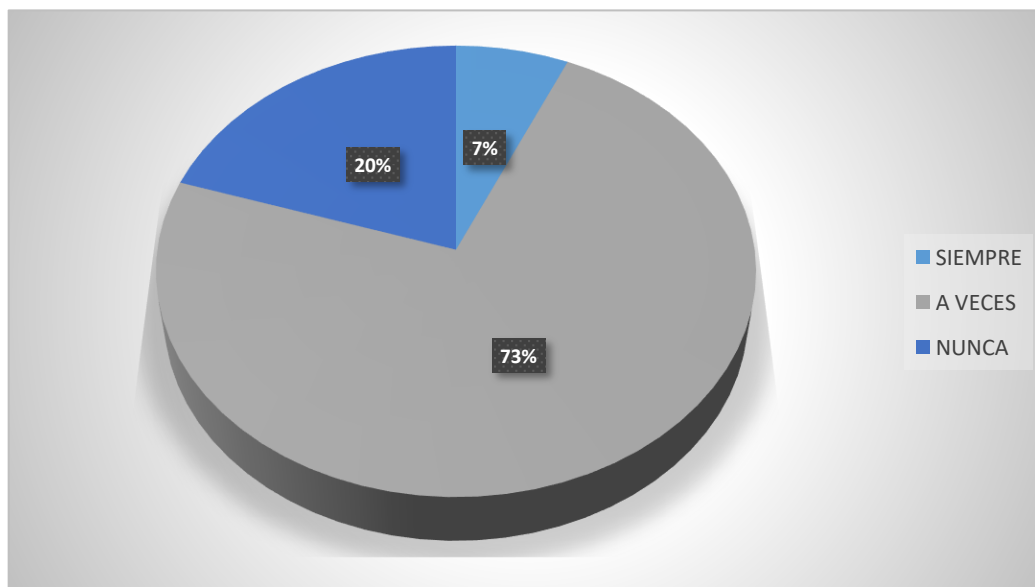
El 87% de los encuestados respondió que las sentencias que recaen favorable para el trabajador que ha iniciado juicio por despido injustificado nunca fueron declaradas nula, y solo un 13% respondió que a veces se produce la nulidad de la/as sentencia/s; los datos de la encuesta permiten conocer que la mayoría de los trabajadores realizan sus reclamos es efectivamente por han sido avasallados en sus derechos otorgados por ley.

2° Dimensión:**Figura 10****Constatación del preaviso en los juicios ingresados por despido injustificado.**

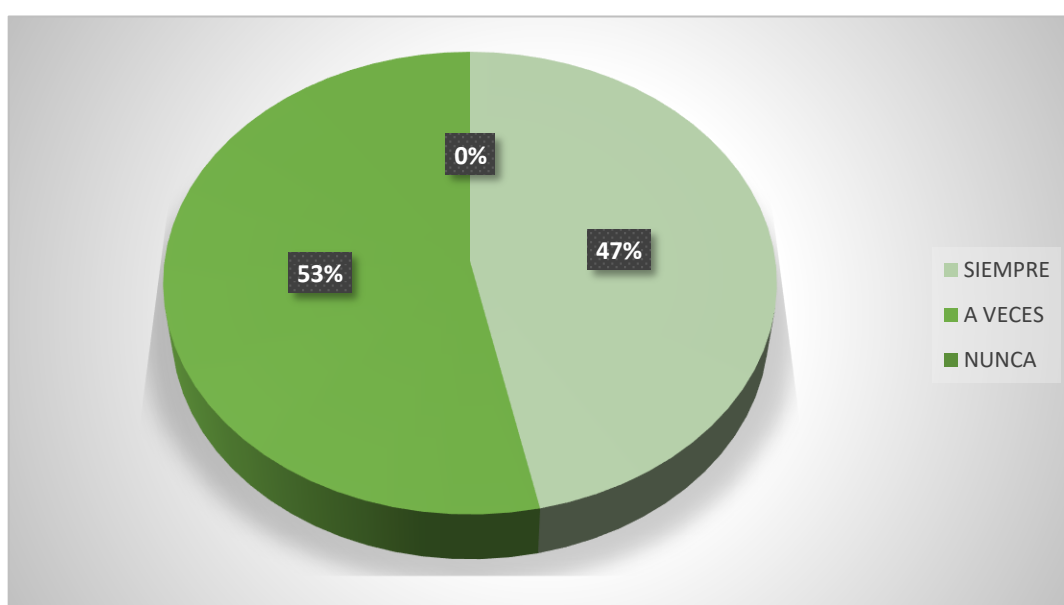
El 80 % de los encuestados respondió que solo a veces se denota que el empleador ha dado cumplimiento al preaviso y un 20 % ha cumplido en preavisar al trabajador despedido injustificadamente, este resultado permite aseverar sin miedo a equívocos de que el trabajador es el sector más vulnerado en sus derechos laborales.

Figura 11

Cumplimiento del plazo otorgado para el preaviso al trabajador despedido injustificadamente.



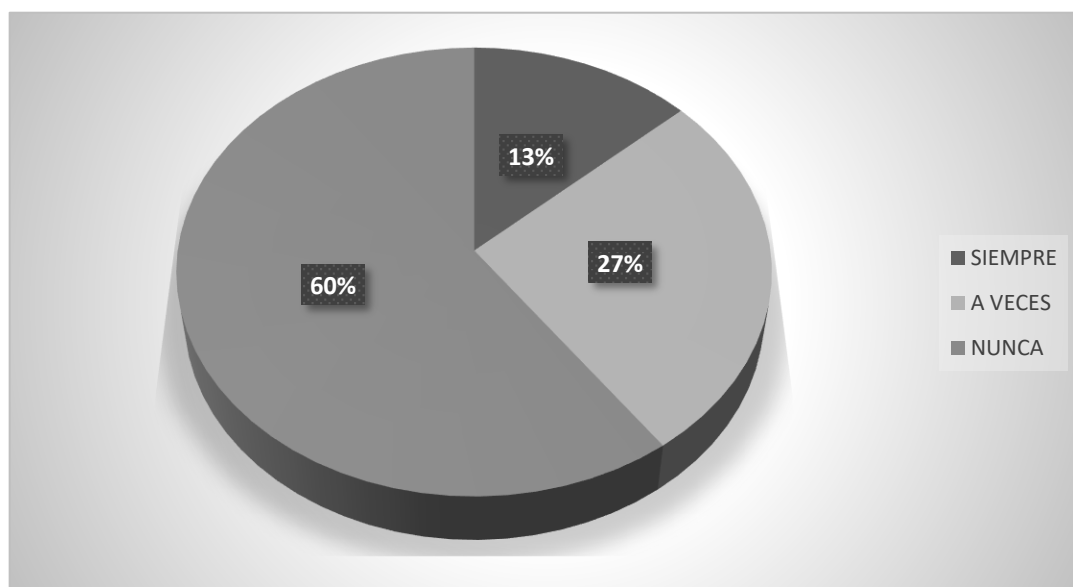
El 73 % de los encuestados respondió que si bien el empleador ha preavisado al trabajador, no otorga el permiso establecido por ley al trabajador para que este pueda usufructuar y buscar otro lugar donde prestar servicios, el 20 % respondió que nunca se ha otorgado el plazo o permiso otorgado por ley al trabajador para que pueda usufructuar; y solo el 7 % de la patronal cumple con lo que establece el CT, el porcentual demostrado arriba, no es para nada bueno ya que con ello se constata una vez más lo que se viene afirmando, de que entre empleador y trabajador; este último es el más perjudicado.

3° Dimensión:**Figura 12****Acuerdo extrajudicial en relación al pago por derecho indemnizatorio.**

El 53% de los encuestados respondió que a veces se llega a un acuerdo extrajudicial en relación al pago por derecho indemnizatorio y un 47 % que siempre se llega a un acuerdo extrajudicial en relación a dicho pago; un resultado desconcertante, en el sentido de que si bien un acuerdo es satisfactorio o por lo menos debería de ser para ambas partes, desde el punto de vista de que lo mire, también puede ser perjudicial, ya que una de las características del derecho laboral es el de la irrenunciabilidad y en un acuerdo una de las partes es el que cede si bien se haga un término medio, es implica que uno u otro cede o sea renuncia a algo que le hubiese correspondido.-

Figura 13

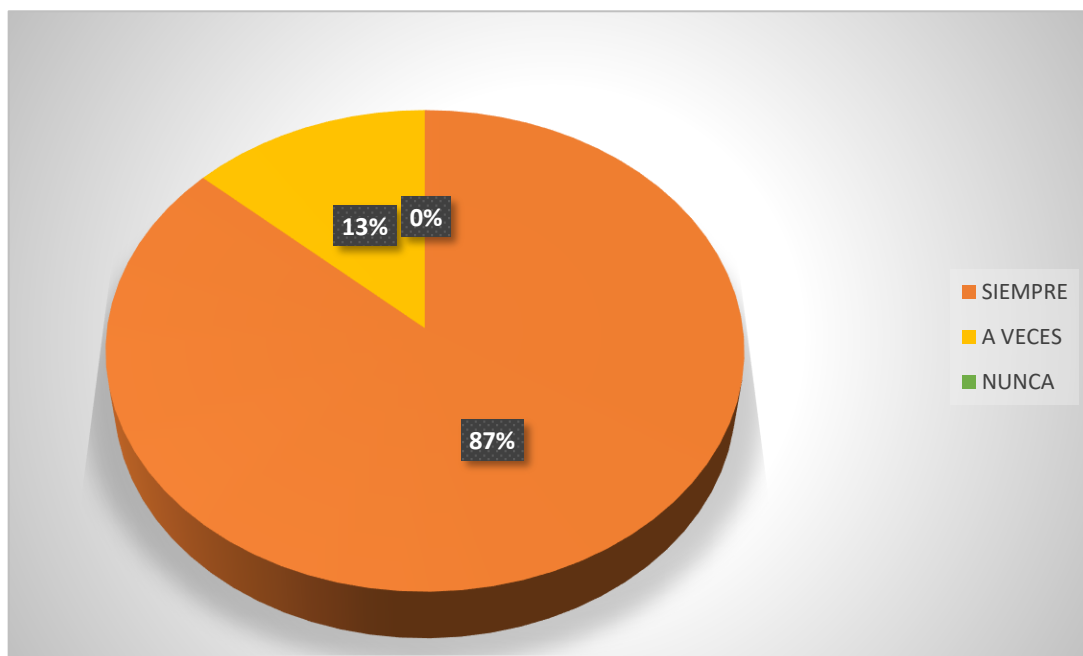
Orden judicial de reintegro del empleado despedido injustificadamente a su lugar de trabajo.



El 60% de los encuestados respondió que nunca hubo casos en que un juez haya ordenado el reintegro de un empleado a su lugar de trabajo, el 27 % respondió que a veces se ordena el reintegro del trabajador a su lugar de trabajo y solo un 13% ha afirmado que siempre se ordena judicialmente el reintegro del empleado a su lugar de trabajo, con estos resultados se deduce que el trabajador despedido injustificadamente no desea reintegrarse a su lugar de trabajo luego de haber sido despedido injustificadamente.

Figura 14

Determinación judicial de rubros laborales en la sentencia favorable para el trabajador aun omitiendo su solicitud.



El 87% de los encuestados respondió que siempre el juzgado determina los rubros laborales a que tiene derecho el trabajador aun omitiendo su petición, y 13 % a veces. El resultado arrojado es bastante bueno, ya que se denota que los jueces hacen uso de lo que les faculta la ley, cual es el ultra petita, pero solo en lo que respecta al proceso laboral, evitando de esta forma avasallar aún más los derechos del trabajador, que muchas veces no corre con la suerte de contratar profesionales que luchen por los derechos que les corresponde, aunque también puede deberse a una omisión involuntaria.

Comentarios y Recomendaciones

Conclusión

El despido que realiza el empleador sin que exista alguna causal prevista en el Código Laboral, es prohibido por ley, solo se permite el despido justificado, por tanto al no invocarse ninguna causal, que justifique dicho despido, es nulo, ya que son actos contrario a lo que establece la ley, inclusive es considerado inconstitucional; ya que el art.94 de la Constitución Nacional, garantiza al trabajador en caso de despido injustificado su derecho a ser indemnizado, reclamando mediante los mecanismos procesales y jurisprudenciales correspondientes.

El despido injustificado es violatorio, desde todo punto de vista, ya que no solo atenta contra uno de los principios, cual es el de la estabilidad laboral (en caso de que el trabajador haya alcanzado – 10 años de antigüedad); sino que restringe los derechos constitucionales del trabajador, como ya se mencionara y priva a este de percibir el salario correspondiente, de vital sostenimiento para él y su familia, así como el entorno social.

Así en relación al primer objetivo específico los datos arrojados indican que, si el trabajador no incurrió en ninguna de las causales legales de despido previsto en los arts. 78 y 81 del CT, respectivamente, es considerado un despido injustificado. El código laboral contempla situaciones donde se prohíbe explícitamente el despido del trabajador sin justa causa como en el caso del trabajador que ha alcanzado la estabilidad laboral (art. 94, 95 y concordantes del CC), no así en el caso del despido injustificado, por lo que se considera que el empleador ejecuta un hecho jurídico voluntario ilícito.

En el segundo objetivo específico del resultado de la encuesta se observa que el trabajador despedido injustificadamente y que fue preavisado, el 20% del empleador no ha otorgado el tiempo suficiente establecido por ley, que varía según la antigüedad del empleado, el 73 % cumple a veces con lo dispuesto en el art 87 del CT y solo un 7% del empleador lo cumple a cabalidad.

En el entendimiento de que el preaviso reviste una obligación de “hacer”, para el empleador; es decir, debe cumplirse teniendo en cuenta la escala de duración prevista en el código, no se admite ejecución parcial o fraccionada. El efecto jurídico que produce es que subsisten los derechos y obligaciones de las partes, establecidas

en la ley y en el contrato. De ahí que aquel empleador que haya dado preaviso sin ajustarse a los requisitos legales queda obligado a pagar al trabajador despedido injustificadamente una cantidad equivalente a su salario.

El tercer objetivo específico investigado, pretende: Determinar los rubros laborales a que tuvo derecho el trabajador despedido injustificadamente, en la ciudad de Horqueta – año 2021. Teniendo en cuenta el resultado final del análisis estadístico, y las observaciones realizadas durante el proceso de investigación es posible concluir que en líneas generales se demuestra fehacientemente que los rubros laborales a que tiene derecho el trabajador despedido injustificadamente son determinados plenamente, aun en el eventual caso de que no se haya solicitado expresamente. Las consideraciones vertidas permiten comprender al despido injustificado como un desborde irrazonable y violento del poder privado del empleador, por lo que las garantías establecidas en la legislación son irrenunciables.

Recomendaciones

Es necesario la creación de por lo menos un juzgado de primera instancia, con competencia exclusiva y excluyente en materia laboral en esta circunscripción judicial al igual que la creación de tribunales de trabajo especializados.

En lo que respecta a magistrados, fiscales, secretarios y demás funcionarios del fuero laboral deben reunir el requisito de la especialización previsto en el art. 13, inc. b) CPT, además de las constantes actualizaciones mediante cursos, seminarios, talleres, foros, etc., esto con el fin de dar cumplimiento a los principios de oralidad y de inmediatez, por supuesto al principio de concentración y economía procesal, que van muy unido a los dos primeros principios citados, buscando conseguir una mayor rapidez en el procedimiento.

Así también es esencial que los inspectores laborales sean capacitados constantemente a modo de garantizar que los derechos laborales a que tienen las partes sean cumplidos, esto atendiendo al Convenio 81 de la OIT.

Por otro lado, nuestro país debería de reforzar la cooperación y la asistencia al sector más vulnerado que es el trabajador, realizando constantes campañas por medios audiovisuales, haciendo conocer de esta forma al trabajador de los derechos del que goza y le son garantizados por la Constitución Nacional.-

Hacer que el trabajador comprenda que el empleador al no invocar causa justa de despido, afecta el derecho humano fundamental cual es el derecho al trabajo digno y que la indemnización es consecuencia de la responsabilidad del empleador y por lo tanto el juez debe rechazar cualquier tipo de acuerdo que vulnere ese derecho del trabajador.

Que se sancione a las autoridades que atenten contra la estabilidad laboral de los trabajadores al despedirlos sin ningún sustento jurídico.

Bibliografía

- Cristaldo Montaner, Jorge Darío (2021). Terminación del Contrato de Trabajo. Asunción, Paraguay: Ediciones Fide.
- Cabrera Velázquez, Lucrecio (2020). El Proceso Laboral Paraguayo. Asunción, Paraguay: (1ª ed. Actualizada y ampliada).
- Código Laboral –(2019). Ley Nº 213/93.
- Guía para casos de despido injustificado (2021). Secretaria de la Función Pública. Asunción, Paraguay
- Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española (2022). *Política*. Diccionario de la lengua española. 23.ª edición
- Ander - Egg, E., (2014). *Aprender a investigar*. Nociones básicas para la investigación social. (1ª ed.). Córdoba, Argentina: Editorial Brujas
- Arce, L. et. al. (2019). *Paraguay y la Unión Europea*. SGP+ y el Trabajo Infantil Peligroso en Paraguay. Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya, CADEP. Piribebuy 1058, Asunción – Paraguay.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3ª ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Gómez, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Brujas.
- Hernández, R.; Fernández C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ª Edición. México, D. F.: Editora McGraw-Hill.
- Hurtado, J. (2008). *El proyecto de investigación: metodología de la investigación holística*. Recuperado de <https://www.researchgate.net>
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis*. (2ª ed.). México: Pearson Educación.
- Sabino, C. (1986). *Como hacer una tesis: guía para la elaboración y redacción de trabajos científicos*. 3a Edición. Buenos aires.

Apéndice A**Universidad Tecnológica Intercontinental
UTIC- Sede Horqueta
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES****Hoja de consentimiento informado**

Título: Efectos Jurídicos del Despido Injustificado en la ciudad de Horqueta, año 2021.

Investigador: Néstor Javier Burgos Ramírez

¿Ha recibido explicaciones en forma oral sobre la aplicación de esta encuesta?

Sí

No

¿Se le ha explicado el tema de la confidencialidad de la información?

Sí

No

Estoy de acuerdo en participar en el estudio. Estoy de acuerdo en ser encuestado para los propósitos descritos en la carta de información. Entiendo que mi nombre no será asociado con las respuestas de las preguntas del cuestionario.

Firma del Participante

Fecha

Creo que la persona que ha firmado esta forma entiende que está participando en el estudio y voluntariamente expresa su conformidad.

Firma del investigador

Fecha

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!!!

Apéndice B**Encuesta aplicada a funcionarios del Juzgado Civil, Comercial y Laboral – secretaria 1, 2 y 3, de la ciudad de Horqueta.****Apreciado/a****Señor/a**

La presente encuesta tiene como objetivo determinar los efectos jurídicos del despido injustificado de la ciudad de Horqueta, año 2021.

Para ello se le pide amablemente que conteste las preguntas marcando con una (x) la respuesta concreta. La información que proporciona será manejada con estricta confidencialidad.

Muchas gracias

DIMENSIÓN 1

1. ¿Ingreso juicios por despido injustificado en el periodo 2021?

 Si No

2. ¿De los juicios ingresados por despido injustificado, las sentencias son favorables al trabajador?

 Siempre A veces Nunca

3. ¿Tiene validez jurídica el despido injustificado de un trabajador efectivo?

 Si No

4. ¿Cómo afecta al Contrato de Trabajo el Despido Injustificado?

 Con la extinción

Invalidez judicial

5. ¿La terminación de la relación laboral con el pago al trabajador de las indemnizaciones tarifadas debidamente documentado, impido o no entre las mismas partes, celebrar un nuevo contrato?

Siempre

A veces

Nunca

6. ¿Existe o no prohibición legal de despedir sin causa justificada a un trabajador con antigüedad menor a nueve años y seis meses?

Si

No

7. ¿Hubo casos en el que el Juzgado constato que el empleador despedido injustificadamente, tal como lo prevé el art. 102 CT considerado "obstativo" al derecho a la estabilidad de un trabajador dependiente?

siempre

A veces

Nunca

8. ¿Es ilícito celebrar dos o más contratos laborales sucesivos entre las mismas partes, luego de una sentencia favorables firme, para el trabajador por despido injustificado?

Si

No

9. ¿De los juicios iniciados por despido injustificado, con sentencia favorable para el trabajador, ha sido objeto de nulidad?

siempre

A veces

Nunca

DIMENSIÓN 2

10. ¿De los juicios que ingresan por despido injustificado, se constata que el empleador ha realizado el preaviso correspondiente al trabajador?

Siempre

A veces

Nunca

11. ¿En caso de que el empleador, de cumplimiento al preaviso en el despido injustificado, cumple en otorgar al trabajador el plazo o periodo establecido en el CT?.

Siempre

A veces

Nunca

DIMENSION 3

12. ¿Se ha presentado casos, en que las partes han arribado a un acuerdo extrajudicial en lo que respecta al pago por derecho indemnizatorio?

Siempre

A veces

Nunca

13. ¿En caso de sentencia favorable para el trabajador despedido injustificadamente, se dio que el Juez ha ordenado el reintegro del mismo al lugar del trabajo?

Siempre

A veces

Nunca

14. ¿En la sentencia favorable para el trabajador despedido injustificadamente, se determina los rubros laborales a que tiene derecho, sin que haya solicitado en su escrito de demanda?

Siempre

A veces

Nunca

Apéndice C**Hoja de Consentimiento informado**

Título de la investigación: "EFECTOS JURIDICOS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA CIUDAD DE HORQUETA, AÑO 2021".

Nombre del alumno-investigador: Néstor Javier Burgos Ramírez

- ✓ ¿He recibido información acerca de los propósitos del estudio?
- Sí
- No
- ✓ ¿Se me ha explicado el tema de la confidencialidad de la información?
- Sí
- No

Estoy de acuerdo en participar en el estudio, en completar para los propósitos explicados oralmente por los investigadores. Entiendo que mi nombre no será asociado con los resultados de la encuesta.

Firma del participante

Fecha

Creo que la persona que ha firmado esta forma entiende que está participando en el estudio y voluntariamente expresa su conformidad.

Firma del investigador

Fecha

Apéndice D

Lista de tablas

Tabla 1

Ingreso juicios por despido injustificado en el periodo 2021.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	100,0
NO	0	0,0
TOTAL	15	100,0

Tabla 2

De los juicios ingresados por despido injustificado, son favorables al trabajador.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	4	26,7
A VECES	11	73,3
NUNCA	0	0,0
TOTAL	15	100,0

Tabla 3

Validez jurídica del despido injustificado de un trabajador efectivo.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0,0
NO	15	100,0
TOTAL	15	100,0

Tabla 4

Como afecta al contrato de trabajo el Despido Injustificado

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
CON LA EXTINCION	15	100,0
INVALIDEZ JUDICIAL	0	0,0
TOTAL	15	100,0

Tabla 5

Con la indemnización pagada debidamente al trabajador, impide celebrar nuevo contrato con el mismo empleador.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	2	13,3
A VECES	13	86,7
NUNCA	0	0,0
TOTAL	15	100,0

Tabla 6

Existe prohibición legal de despedir sin causa justificada a un trabajador con antigüedad menor a nueve años y seis meses.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0,0
NO	15	100,0
TOTAL	15	100,0

Tabla 7

Caso en que el Juzgado constato que el trabajador fue despedido injustificadamente como lo prevé el art. 102 CT.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	4	26,7
A VECES	2	13,3
NUNCA	9	60,0
TOTAL	15	100,0

Tabla 8

Es ilícito celebrar dos o más contratos laborales sucesivos con el mismo empleador.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0,0
NO	15	100,0
TOTAL	15	100,0

Tabla 9

Nulidad de Sentencia, dictada a favor del trabajador.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	0	0,0
A VECES	2	13,3
NUNCA	13	86,7
TOTAL	15	100,0

Tabla 10

Constatación del preaviso en los juicios ingresados por despido injustificado.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	3	20,0
A VECES	12	80,0
NUNCA	0	0,0
TOTAL	15	100,0

Tabla 11

Cumplimiento del plazo otorgado para el preaviso al trabajador despedido injustificadamente.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	1	6,7
A VECES	11	73,3
NUNCA	3	20,0
TOTAL	15	100,0

Tabla 12

Acuerdo extrajudicial en relación al pago por derecho indemnizatorio.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	7	46,7
A VECES	8	53,3
NUNCA	0	0,0
TOTAL	15	100,0

Tabla 13

Orden judicial de reintegro al lugar de trabajo del empleado despedido injustificadamente.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	2	13,3
A VECES	4	26,7
NUNCA	9	60,0
TOTAL	15	100,0

Tabla 14

Determinación judicial de rubros laborales en la sentencia favorable para el trabajador aun omitiendo su solicitud.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	13	86,7
A VECES	2	13,3
NUNCA	9	60,0
TOTAL	15	100,0

Apéndice E



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INTERCONTINENTAL

Creada por ley N°822 del 12/01/96

Horqueta, 05 de Octubre de 2022

Señor

Lic. Darío Lezcano

Docente de la UTIC Sede Horqueta - Especialista en Metodología de la Investigación

Presente

El que suscribe **Néstor Javier Burgos Ramírez**, con documento de Identidad número **4.866.309**, alumno del último año de la carrera de Derecho en proceso de culminación del mismo.

Para tal efecto estoy realizando un trabajo de investigación que se titula "EFECTOS JURÍDICOS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA CIUDAD DE HORQUETA, AÑO 2021."

En tal sentido me dirijo a Usted, con el objeto de solicitar ayuda y aporte específicamente sobre el contenido del instrumento de recolección de datos a ser aplicado, bajo la técnica de Juicio de Experto, de tal manera a juzgar con validez y pertinencia del mismo.

En espera de contar con juicios de valor y sugerencias válidas, para realizar los ajustes pertinentes al instrumento si fuere necesario.

Desde ya agradezco su apoyo y colaboración para la investigación en curso.

Atentamente.

Néstor Burgos

Alumno investigador

Abg. Rubén Villa

Tutor

Apéndice F



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INTERCONTINENTAL

Creada por ley N°822 del 12/01/96

Horqueta, 05 de Octubre de 2022

Señor

Abg. Alberto Andrés Panza

Coordinador de la Carrera de Derecho- UTIC Sede Horqueta

Presente

El que suscribe **Néstor Javier Burgos Ramírez**, con documento de Identidad número **4.866.309**, alumno del último año de la carrera de Derecho en proceso de culminación del mismo.

Para tal efecto estoy realizando un trabajo de investigación que se titula **“EFECTOS JURÍDICOS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA CIUDAD DE HORQUETA, AÑO 2021.”**

En tal sentido me dirijo a Usted, con el objeto de solicitar ayuda y aporte específicamente sobre el contenido del instrumento de recolección de datos a ser aplicado, bajo la técnica de Juicio de Experto, de tal manera a juzgar con validez y pertinencia del mismo.

En espera de contar con juicios de valor y sugerencias válidas, para realizar los ajustes pertinentes al instrumento si fuere necesario.

Desde ya agradezco su apoyo y colaboración para la investigación en curso.

Atentamente.

Néstor Burgos

Alumno investigador

Abg. Rubén Villa

Tutor

Apéndice G



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INTERCONTINENTAL

Creada por ley N°822 del 12/01/96

Horqueta, 05 de Octubre de 2022

Señora

Abg. Mariza Meza

Docente de la Carrera de Derecho- UTIC Sede Horqueta

Presente

El que suscribe **Néstor Javier Burgos Ramírez**, con documento de Identidad número **4.866.309**, alumno del último año de la carrera de Derecho en proceso de culminación del mismo.

Para tal efecto estoy realizando un trabajo de investigación que se titula "EFECTOS JURÍDICOS DEL DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA CIUDAD DE HORQUETA, AÑO 2021."

En tal sentido me dirijo a Usted, con el objeto de solicitar ayuda y aporte específicamente sobre el contenido del instrumento de recolección de datos a ser aplicado, bajo la técnica de Juicio de Experto, de tal manera a juzgar con validez y pertinencia del mismo.

En espera de contar con juicios de valor y sugerencias válidas, para realizar los ajustes pertinentes al instrumento si fuere necesario.

Desde ya agradezco su apoyo y colaboración para la investigación en curso.

Atentamente.

Néstor Burgos

Alumno investigador

Abg. Ruben Villa
Tutor