

LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO PRIVADO EN LA REPUBLICA ARGENTINA

por *Rodolfo W. CARRANZA*
Juez Nacional. Buenos Aires (Argentina).

Se ha dicho que la estabilidad del trabajador y las cuestiones inherentes al desempleo constituyen, después del temible espectro de la guerra, uno de los problemas más trascendentales no sólo para el trabajador dependiente, sí que para los sociólogos, economistas y estadistas responsables de la conducción de un país. La desocupación, especialmente cuando pasa de un índice razonable, constituye uno de los problemas de mayor magnitud en el campo económico industrial de la civilización contemporánea.

La vastedad del problema hará que circunscriba mi trabajo únicamente a la legislación tuitiva imperante en mi país (Argentina) y a las posibilidades de un mejoramiento de esa estabilidad doctrinariamente de tipo «relativo» que regula esa parte del patrimonio del trabajador que algunos han dado en denominar «propiedad del empleo», como una forma directa o indirecta de considerarlo (al empleado) incorporado a la empresa mientras subsista patrimonialmente la misma.

Han transcurrido más de treinta años (septiembre 1934) desde la sanción de la Ley número 11.729, que protege al trabajador contra el despido arbitrario; veinte años desde la modificación introducida por la Ley núm. 12.921 (CXV), que ratificó el otrora famoso Decreto-Ley núm. 33.302, del año 1945, y casi cinco años desde la Ley número 15.785 (diciembre de 1960), que fijó nuevos topes en un esfuerzo infructuoso para ajustar el resarcimiento indemnizatorio al proceso inflacionario pavoroso que trastorna económicamente y en general a toda Latinoamérica, según así resulta de las estadísticas publicadas por la Oficina Internacional del Trabajo.

Estas leyes, que modificaron los artículos 154 a 160 del Código de Comercio argentino, son las que dan sustentación, aunque en forma harto precaria, a la estabilidad del sujeto-trabajador del contrato individual del trabajo.

Las mismas no fijan expresamente un período de prueba en contra de la orientación doctrinal más avanzada en la materia, tales como la de Brasil, Guatemala, Colombia, etc. (sin perjuicio de lo que establecen al respecto diversos estatutos, como el de los periodistas, bancarios, encargados de casa de renta y otros); pero regulan un preaviso de la cesantía, que juega recíprocamente para ambos sujetos del contrato en función de la antigüedad, y determinan un resarcimiento indemnizatorio por despido —arbitrario o

por falta o disminución de trabajo, asignando una indemnización de un mes por año de servicios (aniversario) a todo empleado con una antigüedad mayor de tres meses, con un tope mínimo de un mes de sueldo y otro máximo de pesos cinco mil moneda nacional por año de servicios, el cual, para los supuestos de «falta o disminución de trabajo», se reduce a la mitad, es decir, medio mes-promedio y pesos dos mil quinientos moneda nacional por año.

Anotamos a continuación algunas de las fallas más notables de dicho ordenamiento que no han sido posible subsanarlas ante la falta de una reforma legislativa o la estructuración de un tribunal de casación nacional que unifique la distinta interpretación dada por los diversos tribunales superiores de cada provincia, circunstancia que afecta en forma directa la igualdad de tratamiento del trabajador en lo relacionado con su estabilidad, materia del presente trabajo.

Refiriéndonos a la indemnización mal denominada por algunos tratadistas «por antigüedad», ya que el término exacto no puede ser sino el de «indemnización por despido o cesantía», toda vez que la antigüedad funciona no sólo con respecto a ese instituto, si que, también, en relación con la del preaviso, las vacaciones o el resarcimiento indemnizatorio que otorga el artículo 155 del Código de Comercio por enfermedad inculpable —cabría recordar que el Tribunal de Alzada de la Capital Federal y Corte de la Provincia de Buenos Aires sustentan dos posiciones distintas—. Así es como la Cámara Nacional de Trabajo de la Capital, por intermedio de sus cinco Salas, mantiene una jurisprudencia uniforme y pacífica en lo atinente a que la Ley núm. 15.785 no ha duplicado el importe de un mes de sueldo, que es el mínimo de indemnización por despido establecido por dicha norma legal. En cambio, la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires ha reafirmado en distintos fallos que «en los casos en que procede, en virtud del artículo 67 del Decreto-Ley núm. 33.302/45, la duplicación de la indemnización por despido, esa duplicación juega también respecto a la indemnización mínima fijada por la Ley núm. 15.785 en un mes de sueldo» («Bascoas Blanco, A., y otros c/ Vibrek Sudamericana, S. A.»); lo que implica reconocer que en ningún supuesto la tal indemnización por cesantía puede ser inferior a dos meses de sueldo.

Conforme a lo expuesto, si se trata, por ejemplo, de un alto empleado de una empresa que percibiera una remuneración de pesos cien mil moneda nacional mensuales (que es una cifra baja refiriéndonos a funcionarios tales como un gerente o administrador) y el contrato de trabajo se desarrollara en la Provincia de Buenos Aires, donde tuviere su domicilio la compañía, el resultado, en caso de rescisión arbitraria del contrato, sería que, conforme a la interpretación jurisprudencial de dicho tribunal, que, como hemos dicho, considera que el mínimo de indemnización es un sueldo promedio duplicado, o sea dos meses como mínimo, dicho gerente percibiría, con sólo cuatro meses de antigüedad: pesos doscientos mil moneda nacional. Como el tope máximo es, como se ha recordado, de pesos cinco mil moneda nacional por año de servicios, dicho empleado percibiría igual suma en caso de cesantía que si tuviera cuarenta años de servicios (5.000×40), y ello si tuviere la suerte de haber tenido un promedio no inferior a pesos cien mil moneda nacional en los últimos tres años trabajados. Un obrero que percibiera en la misma provincia el sueldo mínimo vital —que fué fijado recientemente por el Poder Ejecutivo Nacional (Resolución núm. 12/65 del Cons. Nac. de Sal. Vital Mínimo y Mó-

vii) en pesos dieciséis mil quinientos moneda nacional para la familia tipo—, en caso de ruptura arbitraria a los tres meses y un día percibiría como mínimo pesos treinta y tres mil moneda nacional; y recién a los siete años, podría sobrepasar dicha indemnización ($\$ 5.000 \times 7 = \$ 35.000$). Es evidente la falla de la ley, que no ha previsto tales contingencias, las cuales afectan, como he dicho, el trato igualitario de la estabilidad del empleado, fomentando la denominada «industria del despido», es decir, buscar mediante argucias que un obrero torne inconveniente su permanencia en un establecimiento, pero sin llegar a incurrir en una injuria configurativa de despido justificado en los términos del artículo 159 del Código de Comercio, con lo que coloca al empresario en la necesidad de prescindir de sus servicios abonándole una indemnización que es indudablemente exagerada para quien tiene sólo noventa y un día de antigüedad; y por contraste percibir una parecida indemnización para quien es separado a los siete años de servicios. En la Capital Federal las diferencias son menores, porque la Cámara Nacional de Apelaciones por vía jurisprudencial no admite, como mínimo, la duplicación del sueldo del empleado.

Estos ejemplos los he traído a colación especialmente, pues permiten apreciar en su verdadera magnitud la escasa relevancia que tiene para la Ley núm. 11.729 y sus modificaciones antes referidas el factor antigüedad en el servicio cuando se trata de resarcir pecuniariamente un despido arbitrario. Ello es no sólo contrario a la equidad, favoreciendo —como he dicho— lo que se ha dado en denominar la «industria del despido», sí que contrasta con algunas legislaciones a mi juicio más adelantadas en la materia, tal como la Ley de Consolidación de Trabajo brasileña, que protege recién con una inamovilidad absoluta al empleado que tuviera más de diez años al servicio de la empresa, según lo dispuesto por el artículo 492, si bien el 495 lo convierte en una indemnización cuando la reincorporación «no fuera aconsejable».

Las cuestiones vinculadas a la estabilidad se agudizan, sin duda, cuando el magistrado que tiene a su cargo la resolución de los diferendos se encuentra con que han coexistido «respecto de ambas partes» causales disolutorias de la relación cuya responsabilidad en lugar de poder atribuirse a ambos sujetos del contrato necesariamente ha de fallarse a favor de sólo uno de ellos en contra del otro. En ese sentido también parece mucho más acertada la ley brasileña, que establece la obligación de abonar la mitad de la indemnización por el empleador cuando medie culpa recíproca (art. 484 de la Consolidación).

Por el contrario, parece que no se adecua al proceso inflacionario sufrido por el país en los últimos treinta años que la Ley núm. 11.729, sancionada en 1934, estableciera un tope máximo de pesos quinientos moneda nacional de indemnización por año de servicios, y que la que rige actualmente —número 15.785, de diciembre de 1960— haya aumentado dicho tope a pesos cinco mil moneda nacional, es decir, diez veces la indemnización fijada treinta años antes, cuando es bien sabido que el índice de aumento del costo de vida ha ascendido a una cifra bastante superior a cien veces durante dicho lapso.

Tales incongruencias sólo pueden solucionarse mediante una modificación legislativa o la creación de una Corte nacional de casación que unificara las interpretaciones discrepantes de los distintos tribunales superiores de provincia; punto sobre el que vuelve-

remos nuevamente al tratar otros institutos vinculados a la estabilidad, pero haciendo la acotación general desde ya —al decir de algunos especialistas en la materia— que esta Corte de casación nacional sólo podría crearse mediante una enmienda constitucional, porque de lo contrario podría lesionar otros preceptos constitucionales. Punto de vista que no compartimos y que está abonado como antecedente por la existencia de un proyecto de ley con sanción del Senado de la Nación —faltando en consecuencia la aprobación de la Cámara de Diputados— que prevé la sustanciación de un recurso extraordinario ante la Corte Suprema Nacional en los supuestos de discrepancia jurisprudencial a que nos hemos referido supra.

En materia relacionada con la estabilidad de trabajadores que invisten el cargo de delegados gremiales es también manifiesta la colisión entre la doctrina sustentada por los distintos tribunales superiores de la provincia, tales como la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, y la Suprema Corte de Buenos Aires. El primer tribunal sostiene que «producido el despido injustificado del obrero que inviste representación gremial, tiene derecho a percibir las indemnizaciones que establece el Código de Comercio, reformado por la Ley núm. 11.729, Decreto-Ley núm. 33.302/45 (capítulo CXV, Ley núm. 12.921), y a las remuneraciones que debió percibir durante el período de estabilidad» (in re «Acosta c/ Colorco, S. R. L.», del 25-8-61). La Corte de la Provincia de Buenos Aires ha sostenido un punto de vista diametralmente opuesto, según el cual «el representante sindical despedido sin causa legal tiene derecho a la indemnización común por cesantía, pero no al pago de los salarios que le hubieren correspondido durante el año de estabilidad fijado por la Ley núm. 14.455» («Ayala c/ Fanjul», 29-3-60). El infrascrito ha tenido oportunidad de expedirse en varios pronunciamientos judiciales sosteniendo un punto de vista distinto al de ambos tribunales, entendiendo que la ruptura arbitraria del contrato de trabajo de un delegado gremial no es susceptible de un doble resarcimiento pecuniario, como sostiene el Tribunal de Alzada de la Capital Federal; es decir, que en el supuesto mencionado el empleado tiene derecho a percibir únicamente las indemnizaciones de la Ley núm. 11.729, sin perjuicio de ejercitar el derecho que le confiere el artículo 42, inc. i), de la Ley núm. 14.455, que regula las Asociaciones Profesionales, el cual considera práctica desleal el despido del representante sindical, facultándolo para llevar la cuestión ante el Consejo Nacional de Relaciones Profesionales, el cual puede decretar diversas medidas, tales las de «no innovar», aplicar multas elevadas, ordenar la reincorporación del trabajador despedido injustamente con el pago de salarios caídos; y aun en los casos de reincidencia llegar hasta la clausura del establecimiento (arts. 44 a 46 de la Ley núm. 14.455).

Por su parte, la Constitución Argentina preceptúa, en su artículo 14 bis, la «protección contra el despido arbitrario», refiriéndolo por cierto al contrato de trabajo privado, ya que para el empleo público prescribe a continuación y en el mismo artículo «la estabilidad del empleado público», la cual está salvaguardada por el estatuto correspondiente.

Respecto al preaviso de la cesantía que integra el instituto de la estabilidad que estamos tratando, como es sabido, la Ley núm. 11.729 de la Argentina dispone que juegue recíprocamente para el empleado y empresario (art. 157 Código de comercio, incs. segundo y séptimo, modif. Ley núm. 11.729). Entendemos que los plazos fijados por

dicha ley —un mes de anticipación o dos, según que el empleado tenga una menor o mayor antigüedad de cinco años en el servicio— no deben ser iguales para ambos sujetos, pues es bien sabido que habitualmente es mucho más fácil para el empresario conseguir un trabajador que sustituya al despedido que a este último conseguir nueva ocupación, especialmente en épocas de paro o estancamiento económico. Por ello la Cámara Nacional de Apelaciones de la Capital ha sostenido con buen criterio que, en el supuesto que se haya omitido el preaviso de la cesantía y hubiere que abonar la indemnización fijada por la ley, decide que ésta ha de ser duplicada, mediante un acuerdo plenario del 21 de marzo de 1956; esta duplicación no rige cuando hubiere de abonar el empleado al patrón (es decir, que ha de ser simple, o sea la mitad). Cabe agregar que el mismo tribunal, y siempre dentro del ámbito de la Capital Federal, ha establecido que en el supuesto de otorgarse un preaviso por un término inferior al legal, el mismo es nulo, sin perjuicio de descontarse de la indemnización que correspondiera al trabajador lo percibido por éste en ese concepto, el cual será considerado como «entrega a cuenta», debiendo procederse a la deducción correspondiente (Plenario del 20-5-57). Respecto a la antigüedad mínima para que pueda jugar el derecho a ser preavisado, dicho tribunal ha resuelto, también por vía de plenario, que tal derecho le asiste una vez iniciado el trabajo (Plenario del 3-6-52); lo que a mi juicio está en desacuerdo con otras legislaciones más avanzadas en la materia que exigen una prestación mínima de servicios para gozar de tal derecho. Dejando aclarado que antes del plenario referido se manifestaron tres posiciones doctrinarias entre los tratadistas: a) Las de quienes sostuvieron que era necesario —al igual que con el despido— un mínimo de tres meses de antigüedad (Unsain y fallo plenario de la antigua Cámara de Paz Letrada). b) Los que sostuvieron que era necesario un mínimo de un mes y un día, porque era el lapso indispensable para poder «efectivizar» las disposiciones de la Ley núm. 11.729 (Cabanelas y Krotoschin). c) Los que preconizan que el tal derecho comienza desde que se inicia la relación laboral (Deveali, Ramírez Gronda y plenario citado de la Cámara Nacional de Apelaciones de la Capital).

Vinculado al monto resarcitorio de esta clase de indemnización por preaviso, tampoco la jurisprudencia es coincidente en la materia, y el problema, cuando hubo de resolverse por los respectivos tribunales superiores, se circunscribió a interpretar el alcance del artículo 67 del Decreto-Ley núm. 33.302/45 (Ley núm. 12.921, CXV), es decir, si dicho artículo, al disponer la duplicación de la Ley núm. 11.729, comprendía únicamente la indemnización por despido o se encontraba también involucrada la del preaviso. Al respecto nos encontramos con dos orientaciones divergentes: mientras la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal se expidió por la duplicación mediante un acuerdo plenario (autos «Rodríguez, R. H., c/ G. E. O. P. E.», del 21-3-56), a la que adhirieron los respectivos tribunales de las provincias de Santa Fe y Entre Ríos; la Suprema Corte de Buenos Aires, por su parte, sostuvo un criterio opuesto, entendiendo que dicho artículo 67 no había duplicado la indemnización sustitutiva del preaviso (juicio «Eseiza, J. L., c/ Marangoni, V.», del 12-6-56), que contó con el apoyo de los tribunales superiores de Tucumán y Mendoza.

En lo atinente a la estabilidad del empleado que está jubilado o en condiciones de obtener dicho beneficio, también la jurisprudencia ha sido poco precisa, recordando al

respecto dos directivas de la Corte Suprema de la Nación; por una de ellas se establece que para la aplicación de aquellos textos legales que determinan la incompatibilidad de la indemnización por despido con la jubilación, para quienes están en condiciones de obtener ese beneficio (normas que se fijan en algunos regímenes jubilatorios, como la que regula el personal para el comercio y para la industria), el tribunal fijó como condición indispensable el informe del Instituto Nacional de Previsión («Sánchez, A., c/ Minetti y Cía. Ltda.», del 3-8-1950). En otro pronunciamiento nuestro más Alto Tribunal decidió que no constituye fundamento eficiente la invocación de un plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (acuerdo del 1-7-53), que decidía que «el empleado u obrero que con posterioridad a su estado de jubilado desempeña una actividad laborativa bajo los términos de un contrato de trabajo y es despedido sin causa, tiene derecho a percibir las indemnizaciones de ley con prescindencia de su condición de jubilado» (causa «Petraglia Munzio y otros c/ Argentina Sono Film», del 6-4-64); con lo cual, a mi juicio, quedó invalidado dicho plenario. Advierto que la orientación de la Corte se inclina en ese aspecto a considerar incompatible los beneficios de una jubilación ordinaria íntegra con la percepción de la indemnización por despido, indiscriminadamente tanto para el jubilado como para el que estuviere en condiciones de acogerse a dicho beneficio, si tal extremo se acreditare mediante el informe del Instituto de Previsión antes mencionado.

En razón de la magnitud del problema y de la limitación (en número de folios) fijados para este I Congreso Iberoamericano de Derecho del trabajo, no nos extenderemos más en la materia, bastando con agregar que en el Derecho vigente en nuestro país se garantiza la estabilidad del tipo denominada en doctrina relativa (excepto para muy pocas categorías de trabajadores), es decir: a) Que no se ha establecido un «período de prueba» legal (sin perjuicio, como hemos dicho, de lo que fijan al respecto diversos estatutos para algunas especialidades, o lo que puedan fijar los convenios colectivos sobre dicha materia). b) Se regula el preaviso de la cesantía teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador, pero supeditada a las interpretaciones jurisprudenciales divergentes a que nos hemos referido. c) Las Leyes núm. 11.729 y las reformas que le fueran introducidas por el Decreto núm. 33.302/45 (Ley núm. 12.921, CXV) y Ley núm. 15.785, estructuran un resarcimiento indemnizatorio por despido pasados los tres meses de prestación de servicios; y en función de la antigüedad del empleado, indemnización cuyo monto se sujeta, también aquí, a la exégesis de cada tribunal superior. d) La estabilidad gremial es materia regulada por la Ley de Asociaciones Profesionales núm. 14.455. e) Existen serias restricciones jurisprudenciales y legales en lo atinente a la indemnización por despido tanto para el empleado jubilado como para quien esté en condiciones de obtener dicho beneficio al momento de la ruptura contractual. f) La estabilidad de tipo «absoluto» se garantiza solamente para los empleados de Bancos particulares, compañías de seguros, reaseguros, capitalización y ahorro para la vivienda familiar (Ley número 12.637 y mod.; Decreto núm. 12.366 conv. por Ley núm. 12.921 y sus modfs.), las cuales establecen el derecho a ser mantenidos en la carrera hasta que estuvieren en condiciones de acogerse a la jubilación ordinaria, siempre que no mediaren causales taxativamente enumeradas que justificaran su cesantía.

Conclusiones respecto a las modificaciones que, a nuestro juicio, se deben introducir

en la legislación vigente en la Argentina concernientes al contrato individual de trabajo privado:

I) Debe establecerse un período legal de prueba, que juegue para ambos sujetos del contrato (excluyéndose en consecuencia la unilateralidad), de tres meses para el trabajador común y de seis meses para los altos empleados (cuyas categorías deberá enumerar la respectiva reglamentación), durante el cual ambas partes podrán dar por rescindida la relación sin obligación de preavisarla o de abonar resarcimiento pecuniario alguno; período, en consecuencia, en que el trabajador no goza de estabilidad en el empleo.

II) Fijarse, a partir del período de prueba, la obligación de preavisar la extinción del contrato con las siguientes condiciones: a) Que sea una obligación recíproca para ambos sujetos. b) Que empiece a correr a partir del primer día del mes subsiguiente al que se da. c) Desde el momento que la comunicación llegue a poder del empleado, éste no debe tener la obligación de concurrir al trabajo, para permitirle buscar nueva ocupación; cuando, a la inversa, sea el trabajador quien preavisa, es facultativo del empresario exonerarlo de concurrir a su trabajo. d) El preaviso deberá darse por escrito. e) El término mínimo (que podría ampliarse por las partes) jugará en función de la antigüedad en el empleo. f) El cumplimiento defectuoso de la notificación lo torna nulo. g) La obligación del preaviso debe ser imperativa para las partes, excepto en los casos de fuerza mayor que impida la continuación del giro del negocio por causas imputables al empresario. h) En caso de omisión del preaviso las partes abonarán una indemnización cuyo importe equivaldrá a la retribución del período del preaviso, teniendo en cuenta para ello la última retribución mensual, horaria o diaria percibida por el empleado; para el supuesto de una prestación de servicios irregular, se computará el promedio de los últimos seis meses trabajados. i) El importe de la indemnización cuando la omisión del preaviso es del empresario a empleado deberá duplicarse a favor de este último. j) Si el preaviso fuere nulo por no cumplirse con las obligaciones legales, deberá deducirse de la indemnización lo que el sujeto mal preavisado hubiere recibido a cuenta de la misma. k) El plazo del preaviso, que juega como hemos dicho en función de la antigüedad en el empleo, deberá ser por un período mayor, equivalente al doble, cuando la disolución del contrato se produce por voluntad del empresario. l) Para que el instituto pueda jugar es indispensable que haya transcurrido el período de prueba, pasado el cual no será necesaria antigüedad alguna adicional en el empleo. II) La obligación del preaviso rige para cualquier clase de trabajador que tipifique un contrato de trabajo (caracteres de subordinación, continuidad y profesionalidad), incluyéndose por ende a los trabajadores jubilados, en condiciones de obtener una jubilación, representantes sindicales, contrato a plazo indeterminado, a plazo fijo o a obra determinada.

III) En lo atinente a la indemnización por despido injustificado, que es la que más directamente garantiza la estabilidad del trabajador, estimamos que debe sujetarse a los siguientes recaudos: a) El trabajador deberá tener una antigüedad mínima y continuada en la empresa no menor de seis meses (incluido el lapso del período de prueba) para tener derecho al resarcimiento indemnizatorio. b) La ruptura del contrato deberá ser declarada «socialmente» injustificada por el magistrado judicial. c) La acción judicial de-

berá ser iniciada dentro de los tres meses de la rescisión efectiva. d) Si la declaración es de que el despido es socialmente injustificado, el empleador deberá abonarle una indemnización de un mes por año de antigüedad en el servicio, a menos que reincorpore al empleado, con su conformidad, abonándole un resarcimiento pecuniario por el lapso de la no prestación de servicios, en función de los perjuicios realmente sufridos por el trabajador (que puede muy bien haber tenido una nueva ocupación durante dicho espacio de tiempo). e) Debe fijarse un tope mínimo y otro máximo de indemnización, que deberá funcionar teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador así como el aumento o disminución del costo de vida indicado por una oficina nacional y zonal de estadística. f) La indemnización a abonar por un despido socialmente injustificado deberá duplicarse cuando se trate de trabajadores con más de diez años de antigüedad. g) La indemnización del punto d) deberá reducirse a la mitad cuando ambos sujetos fueren responsables por haber coexistido causales rescisorias imputables a los mismos. h) También la indemnización deberá reducirse a la mitad si la ruptura de la relación obedeciere a situaciones de fuerza mayor, ajenas a la voluntad «directa» del empresario. i) A los efectos del cálculo de la indemnización se tendrá en cuenta el salario promedio resultante de lo percibido en los últimos dos años trabajados, o todo el tiempo de servicio cuando la prestación fuere por un lapso inferior. j) Esta indemnización es independiente de si se hubiere o no cumplido con el preaviso de la cesantía. k) Somos contrarios a la adopción del tipo de estabilidad absoluta por diversas razones: el desinterés del empleado para cumplir con eficiencia sus tareas al tener asegurada su estabilidad; la imposibilidad de prever taxativamente todas las causales que hicieren caducar tal clase de estabilidad (con el consiguiente resquebrajamiento de la disciplina en una empresa y perjuicios derivados de ello, en un empleado que, por ejemplo, decidiera trabajar regularmente «a desgano», debidamente asesorado, sin llegar a incurrir en una de las causales de despido específicamente indicadas en el respectivo estatuto; en mi país se han dado tales casos en el régimen de los bancarios, lo que dió lugar a que algunos tribunales superiores dieran por rescindido el contrato, el cual, al no encuadrar dentro de las cláusulas taxativas, se fundaron en la aplicación «subsidiaria» de las disposiciones que por «injuria» regula el artículo 159 del Código de comercio); a ello debemos agregar el bajo índice de productividad registrado por la Oficina Internacional del Trabajo, en general para los países Latinoamericanos. l) En lo relacionado con la estabilidad de los delegados que invisten un cargo gremial me remito «brevitatis causa» a la interpretación que he dado «supra» a la Ley núm. 14.455, que regula las Asociaciones Profesionales. ll) Con el mismo criterio me expido respecto a los trabajadores que estuvieren en condiciones de obtener la jubilación ordinaria, quienes, como he dicho precedentemente, están exentos del régimen protector de la estabilidad por despido; al igual que los que cumplen tareas accidentales, provisorias, extras, etc., y no se configura a su respecto un contrato de trabajo con los caracteres tipificadores fijados por la doctrina imperante en la materia.

En apretada síntesis —ya que este modesto trabajo debe cumplir con los recaudos que limitan su extensión impuesta fundadamente por el Congreso al que tengo el honor de haber sido invitado— trata de volcar mi experiencia de magistrado y profesor en la materia, sin tener otras pretensiones, que estarían quizás fuera del alcance de mis posibilidades.