

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

por Angel José GAMALLO
Abogado de Buenos Aires (Argentina)

1. Pocos temas hay dentro del Derecho del trabajo que tengan tanta trascendencia y actualidad como la estabilidad en el empleo. Constituye, por lo tanto, un acierto su inclusión dentro del temario del Primer Congreso de Derecho del Trabajo.

El doctor Mario L. Deveali ha definido la estabilidad, en sentido propio, como el derecho del trabajador a conservar el puesto durante toda su vida laboral útil, no pudiendo declarársele cesante hasta que esté en condiciones de jubilarse o adquirir una pensión, salvo causas taxativamente determinadas (*Revista Derecho del trabajo*, año 1944, página 5; *Lineamientos de Derecho del trabajo*, 3.^a edición, pág. 315).

Este instituto concluye, pues, con la facultad rescisoria del empleador, respecto a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, quien sólo podrá romperlo si se da alguna de las causales que la ley taxativamente indica como disolutorias del vínculo laboral.

De ahí lo candente del tema; las dificultades para que la doctrina se ponga de acuerdo y la legislación vaya universalmente unificándose en la materia, tal cual ha ocurrido con otros institutos laborales.

2. Los historiadores del Derecho del trabajo suelen, en sus rastreos por los terrenos de lejanas épocas, extraer algunas piezas que pueden suponer la existencia, antes del régimen del salariado, de antecesores de algunas instituciones actuales del Derecho laboral. En ese quehacer por los terrenos de la paleontología jurídica, los cortes revelan para ellos, y traen a luz, los eslabones de la cadena evolutiva de la cual son remate las actuales instituciones del Derecho del trabajo.

3. Se puede atravesar por los tiempos del trabajo sujeto al régimen de la esclavitud, con el hombre a ella sometido, considerado como «res», desde la más remota antigüedad, configurando una situación similar a la servidumbre de las bestias de carga, hasta tiempos más recientes, en que el progreso de las costumbres y la suavidad de la civilización conceden al esclavo un mínimo de derechos, sin encontrar por supuesto nada que se parezca a la estabilidad.

Se va desde el derecho de vida y muerte, paulatinamente y con un proceso cuyo desarrollo lleva siglos, a situaciones más llevaderas. Y tal evolución es una constante en todas las sociedades antiguas. En ellas, los esclavos tienen el monopolio del trabajo. Una

rica legislación, en la evolución del trabajo de los esclavos, va jalonando su cambio de condición. El Derecho romano permite seguir el camino. Adriano priva al amo del derecho de vida y muerte. Se facilitan las emancipaciones. Se determina que serán los magistrados quienes venderán al esclavo refugiado junto a los altares, si su amo es demasiado cruel, etc.

Así se va deshilachando la esclavitud, hasta que la condición del esclavo se parece cada vez más a la del siervo, mellada por la necesidad de mano de obra calificada, educada; de un trabajador con estímulo, en fin, del trabajo libre.

La esclavitud como sistema de trabajo no podía dar nacimiento a la estabilidad, no precisaba de ella.

4. El derrumbe de la sociedad antigua, como consecuencia de sus contradicciones y de sus enfermedades internas y del empuje de los bárbaros, que no hubiera sido mortal de estar aquella en condiciones de buena salud, sin terminar con la esclavitud, que sigue subsistiendo fuertemente debilitada, da eclosión con sus mercados limitados y pequeños, con los señores feudales de la Edad Media, con el avasallamiento en masa de poblaciones por conquistadores relativamente poco numerosos, a la servidumbre.

Forma de trabajo esencialmente ligada a la tierra, supone tres situaciones: la del siervo ligado a la persona del señor, la del ligado a la tierra del señor y la de aquel que cultiva una porción de tierra del señor, entregando a éste anualmente una renta en productos del suelo o en dinero. Algo, sin embargo, los iguala: su suerte. Pertenecen al señor en entera propiedad. Son inseparables de su feudo o de su persona. El los da, los vende o los cambia por otros, conforme a su voluntad. Aunque a partir del siglo XIII se inicia el proceso de emancipación de los siervos, llegará a subsistir en Rusia hasta comienzos del siglo XX.

Si la servidumbre caracteriza al trabajo agrícola de esa época, es el taller patronal el rasgo distintivo de la producción obrera. En él, los siervos producen el pequeño número de artículos que demanda la modesta existencia de la ciudad medieval.

El trabajo libre, que se va incrementando constantemente, da lugar a las corporaciones, asociaciones de trabajadores libres. Roma las había visto aparecer, y si la tradición asignaba a uno de sus primeros reyes, Numa Pompilio, la fundación de colegios de artesanos, resulta, en cambio, indiscutible la preocupación de algunos de sus emperadores, ya sea para favorecerlas, ya sea para hostigarlas.

Pero será la Edad Media el momento histórico que las vea en todo su esplendor. Cada corporación tendrá sus estatutos, su santo patrono, su enseña, etc. Como que la corporación era la reunión de individuos que poseían el derecho a ejercer una profesión industrial, integrada por maestros, oficiales y aprendices, obligados bajo juramento a observar los reglamentos prescriptos y a respetar la autoridad de los jurados en sus funciones de vigilancia, conforme la clara definición de François Barret (*Historia del trabajo*, Eudeba, Buenos Aires, pág. 16); a ella era preciso pertenecer para ejercer libremente una profesión.

Ha pasado fresca a través de los siglos, y algunos sociólogos, juristas y políticos la añoran, la imagen del circuito rotundo que la corporación imponía a sus integrantes. Trasponía sus umbrales el niño de doce a quince años, para ser «el aprendiz», contratado por el maestro, quien tenía sobre el muchacho los derechos de guarda, de vigilancia

y de corrección, pero también la obligación de enseñarle el oficio, a cambio del pago por los padres de una suma determinada.

Con sus conocimientos profesionales completos, y el cumplimiento del rito estipulado: la jura por los santos, en presencia de dos maestros, de que ejercerá su oficio bien y lealmente, etc., el aprendiz ascendía a oficial. Contrataba, entonces, sus servicios por el salario que el estatuto del oficio determinaba, y ya lo tenemos de por vida ligado a su profesión. Hasta su muerte será yesero, orfebre, zapatero, curtidor o talabartero.

Efectuando un aporte a la cofradía o comprando el oficio, mediante el pago de un derecho al rey o al señor a quien el oficio pertenece en feudo, podía llegar a ser maestro. Para ello, luego, deberá comparecer ante el jurado a rendir su examen: ejecutar la obra maestra, prestar su juramento de hacer obra buena y leal y pagar su tasa.

La corporación dió una verdadera seguridad al trabajador libre en ese simple y limitado mercado de la ciudad medieval. Fué verdadera entidad de enseñanza, asociación mutua: cuidando viudas, huérfanos y ancianos y tribunal que velaba por la probidad y la ética profesional.

5. La desaparición del feudalismo y el avance prodigioso del comercio y del intercambio durante los siglos XIV y XV, como consecuencia de la invención de la brújula y del timón; el descubrimiento de América, que origina la afluencia de metales preciosos en Europa, producen el estallido de las economías medievales cerradas. Las barreras económicas se derrumban ante esos hechos, como las murallas de las viejas ciudades ante los proyectiles que los tubos de las lombardas les asestan por la deflagración de ese nuevo producto venido de Oriente: la pólvora.

El castillo, la villa, el burgo o el feudo es reemplazado como unidad económica por la Nación. España, Francia e Inglaterra logran su unidad nacional. Nace el mercado amplio, que pronto trasciende lo nacional, al construirse las primeras grandes flotas mercantes.

La corporación se había, sin embargo, cristalizado y no podía, con su limitación de la cantidad de aprendices, obreros y maestros, atender a la creación de la gran manufactura que la hora exigía y tampoco podía aportar los capitales cuantiosos que su erección demandaba. Su hora, como forma de trabajo, había llegado y tenía que morir. Cuando la ley Le Chapelier, en Francia, signa su acta de defunción en 1791, en realidad está dando legalidad e inscribiendo una defunción que había ocurrido hacía ya mucho tiempo.

La corporación no precisaba tampoco, como forma de trabajo, del instituto de la estabilidad.

El gran mercado, con sus exigencias de una producción masiva y barata, origina una movilización de todas las fuerzas económicas. Nace la manufactura, como forma de responder a las nuevas necesidades comerciales e industriales. La revolución mecánica permitiría o más bien produciría la revolución industrial. La división del trabajo produjo la manufactura. La revolución mecánica, el proceso de invención y de descubrimiento, cuyo producto más conspicuo de esa época fué la máquina de vapor de Jaime Watt, por lo cual se ha llamado al siglo XIX «el siglo del vapor», ocasiona la revolución industrial. La energía ya no iba a ser, como en el mundo antiguo, el músculo humano, sino la

máquina, que proporcionaría energía más barata. A la era de la herramienta seguiría la era de la máquina. Nació la sociedad capitalista.

6. La transformación de las condiciones materiales en que hasta entonces se había desarrollado el trabajo cambian brusca y totalmente. El taller se agranda, para ser fábrica. Las partes intervinientes en la producción se disocian. Ya no trabajará el maestro al lado de los oficiales. Por un lado se encontrarán masas de trabajadores desarraigados, venidos del campo o de las pequeñas ciudades, buscando mejores condiciones de vida, para transformarse en ellas en masas cotizables según la ley de la oferta y de la demanda, conforme a los principios del «laissez faire». Por el otro lado, el empresario, que por virtud de la división del trabajo es ahora el que proporciona el capital y la técnica.

En ese primer cuadro del sistema el proletariado, surgido de las ruinas de la antigua artesanía, encuentra un horizonte pleno de inseguridad y de incertidumbre, agravado por las grandes crisis que cíclicamente castigan a la economía, quedando sin trabajo ni sustento.

El proletariado da origen al contrato de trabajo, expresión que no figura en los Códigos civiles del siglo XIX, que fué utilizada por los economistas antes que por los juristas, apareciendo por primera vez en Bélgica en una ley de 1900, y que al decir de Francisco Carnelutti, en el Derecho moderno, «no hay otra especie de contrato que tenga mayor importancia» (*Revista Derecho del trabajo*, año 1948, pág. 225).

En la rápida evolución del Derecho del trabajo primero se atendió a los aspectos penales, como son trabajo de mujeres y menores, jornada laboral, descanso hebdomadario, indemnizaciones por accidentes del trabajo. El problema de la estabilidad en el empleo es, en cambio, reciente.

El natural deseo de librarse de la incertidumbre y de la desesperación lleva férrea y lógicamente al problema de la estabilidad en el contrato de trabajo.

Con razón ha dicho el autor mexicano González Blanco que los hombres necesitan poseer confianza plena y real en el presente y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de los otros hombres. Esta seguridad es, por otra parte, la fuente de la alegría y del amor por el trabajo; no es posible exigir de los hombres dedicación y superación en sus actividades cuando la intranquilidad domina en sus conciencias.

Hay, por lo tanto, en el fondo del problema de la estabilidad en el empleo, el propósito de satisfacer a un deseo de seguridad. El planteo ha sido condensado por Altmeyer, Presidente de la Junta de Seguridad Nacional de los Estados Unidos, citado por el profesor Luis Legaz y Lacambra (*Conferencias*, Universidad de La Plata, República Argentina, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, ed. 1952, págs. 83 y siguientes):

«La seguridad social representa el deseo universal de todos los seres humanos por una vida mejor, comprendiendo la liberación, la salud, la educación, las condiciones decorosas de vida y principalmente el trabajo adecuado y seguro, mientras que en un sentido específico significa el esfuerzo adoptado por los ciudadanos, a través de sus gobiernos, para asegurar la liberación de la miseria física y del temor a la indigencia, mediante la seguridad de un ingreso continuo que proporcione alimentación, casa, ropa y servicios de salud y asistencia médica adecuada.»

7. La legislación del trabajo no ha dado solución uniforme al problema de la esta-

bilidad en el empleo; tampoco ha terminado de ponerse de acuerdo la doctrina sobre el particular, tal cual hemos expresado al comienzo.

En el Tratado de Versalles, al convenirse la creación de la Organización Internacional del Trabajo, se acordó que «el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o artículo de comercio».

Autores como Paul Durand manifiestan que la permanencia en el empleo contribuye a la dignidad de la persona humana y que ello se relaciona con la nueva concepción de que el trabajo no puede ser considerado como una mercancía.

De la Cueva considera que «la disolución de las relaciones del trabajo sin una causa razonable, dentro de un sistema de seguridad social, producirá una consecuencia doblemente enojosa. Primeramente, que el trabajador, después de acostumbrarse a una actividad y de haber entregado a la empresa parte de su vida, se vea obligado a iniciar una nueva labor, en una edad avanzada y en medio social desconocido; y en segundo término, que la sociedad se vea obligada a proporcionar esa nueva ocupación o a cubrir al obrero la pensión correspondiente. Esto es, la arbitraria disolución de las relaciones de trabajo arrojará una carga innecesaria e injusta sobre la sociedad y ocasionará un daño individual igualmente innecesario e injusto».

Mario Deveali expresa que la estabilidad constituye una aspiración de los sectores obreros, que se proponen conseguir mediante ella cierta seguridad en el empleo, con el objeto de evitar despidos arbitrarios intimados por mero capricho o por motivos fútiles que, de un día para otro, puedan hundir al trabajador en la miseria y la desocupación.

Pérez Botija, en su *Curso de Derecho del trabajo*, indica que la estabilidad en el empleo es la forma de conseguir, por parte del obrero, seguridad en el trabajo, y, por parte de las empresas, la necesaria continuidad laboral.

El tratadista argentino Horacio D. J. Ferro, en su sustancial colaboración «El derecho a la estabilidad», publicada en la obra *Estudios de Derecho del trabajo*, en memoria de Alejandro M. Unsain (Buenos Aires, págs. 143 y siguientes), afirma que el trabajador, al conservar el empleo, tiene asegurada la percepción de sus salarios, es decir, el medio que le permita subsistir. Por otra parte, sostiene que el Estado no sólo tiene interés en que los trabajadores conserven sus empleos, en consideración a la situación del individuo, sino también atendiendo a objetivos de carácter social. Las ventajas que en la actualidad se reconocen a la «política de pleno empleo» hace que, a esos efectos, se consideren inconvenientes las fluctuaciones de mano de obra y que se procure la estabilidad.

8. En forma abstracta o teórica, la doctrina está de acuerdo en el imperio del principio de la estabilidad en el contrato de trabajo, mas al ir al aspecto práctico de la cuestión es cuando graves discrepancias separan a los autores. Razones de tipo económico, social o jurídicas se esgrimen sobre el particular.

Los que se oponen a ella sostienen que la estabilidad es antieconómica, porque pugna contra la esencia misma del Derecho del trabajo, cuya finalidad consiste en equilibrar armoniosamente los intereses del capital y del trabajo; encarece la mano de obra y en un momento determinado expone a los trabajadores a quedar sujetos a ciertas inmaterialidades, en muchos casos inevitables en el proceso del trabajo. Decrece la productividad en las empresas en virtud de que el trabajador no podrá ser despedido, posible-

mente, a pesar de su mala fe o de su indolencia, al no desempeñar el trabajo con intensidad y calidad convenidas; implica, ante la negativa del patrón de reinstalar, la obligación de cubrir indemnizaciones prácticamente ilimitadas, que superarían, inclusive, las relativas a incapacidades y accidentes de trabajo, equiparándose, de hecho, a una renta vitalicia.

Es antijurídica, porque se desnaturaliza la esencia del contrato de trabajo, cuya base natural es el mutuo acuerdo de voluntades, aboliéndose, unilateralmente, el consentimiento individual del patrón. En muchos casos el empleador no estará en posibilidad de probar las causas del despido, aunque sean justificadas, como en los casos de sabotaje, de tortuguismo, de injurias en privado y sin testigos al patrón o a sus familiares, o bien, aunque el patrón esté en condiciones de justificar el despido de un obrero, son incontables los casos en que no es prudente hacerlo, como el de los empleados desleales que ponen en peligro la vida misma de la empresa o por lo menos su prestigio, o el de los familiares injuriados, cuyo honor les impide acudir a los Tribunales de Trabajo a repetir o a denunciar los hechos y las circunstancias de la injuria. Por otra parte, se vulnera el espíritu de la Constitución, ya que si a nadie se le puede obligar a prestar un servicio en contra de su voluntad, a nadie se le puede obligar a recibirlo sin su consentimiento.

Finalmente, esta corriente sostiene que la reinstalación obligatoria es antisocial, porque la imposición forzosa de un contrato de trabajo es para todo ser humano algo positivamente intolerable e indigno, que obstaculizará, necesariamente, el natural perfeccionamiento de las relaciones del trabajo, al provocar situaciones de animadversión personal, que bien pronto se traduce en formas generalizadas de lucha de clases (Baltasar Cavazos Flores: «La estabilidad en las relaciones laborales», en *Revista de Derecho del trabajo*, Buenos Aires, año 1962, pág. 403).

9. La legislación, al igual que la doctrina, no ha tratado uniformemente el aspecto de la estabilidad en el contrato de trabajo.

Cabanellas distingue sobre el particular los siguientes grupos:

a) Legislaciones que establecen la inamovilidad absoluta para todos los trabajadores, pero con aplicaciones prácticas muy relativas, como sucedió en México y Brasil. Conforme a este sistema de estabilidad absoluta o en sentido propio, siguiendo la definición de Deveali que transcribimos al iniciar este trabajo, el dependiente tiene derecho a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento sino por alguna de las causas taxativamente enumeradas por la ley.

b) Legislaciones que disponen la estabilidad absoluta sólo para cierta clase de trabajadores, en circunstancias especiales, como sucede en España y Argentina, esta última con los empleados bancarios y de compañías de seguros, reaseguros y capitalización.

c) Legislaciones que sólo admiten la estabilidad impropia o relativa. Este sistema admite la rescisión del contrato de trabajo, limitándose a otorgar al obrero una indemnización de tipo tarifado, de acuerdo a su antigüedad. Ha sido adoptado por la mayoría de los países Iberoamericanos y en la República Argentina por la Ley 11.729 y otros estatutos legales que le siguieron (Guillermo Cabanellas: *Tratado de Derecho laboral*, Buenos Aires, tomo II, pág. 715).

10. *La estabilidad en la legislación argentina.* La Convención Nacional Constituyente del año 1957 incorporó a la Constitución el Artículo Nuevo, que malamente algunos llaman el artículo 14 bis, en el cual se establece:

«El trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagas», agregando más adelante: que se garantizará «la protección contra el despido arbitrario» y «la estabilidad del empleado público».

a) La llamada ley de despido de la Argentina, que lleva el número 11.729, dispone que en caso de despido intimado por el empleador, sin que existan algunas de las causas que ella indica taxativamente, este último tiene la obligación de pagar al empleado una indemnización. Además del preaviso, en tal caso, los obreros y empleados del comercio y la industria recibirán una indemnización tarifada de medio mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses. El Decreto 33.302/45 (Ley 12.921) duplicó la indemnización elevándola a un mes de sueldo por cada período. Hay tope máximo a las indemnizaciones de cinco mil pesos por año o fracción mayor de tres meses de trabajo en los despidos injustificados, no pudiendo la indemnización ser nunca inferior a un mes de sueldo promedio.

En los casos de despido por falta o disminución de trabajo, la indemnización es simple, no se duplica; es decir, es de medio mes por año de servicios o fracción mayor de tres meses.

Esta Ley 11.729, del año 1934, imperó sola en la materia durante muchos años, resultando únicamente protegidos con la indemnización aludida el sector de empleados y obreros de la industria y del comercio. Más tarde estatutos especiales para determinadas actividades fueron extendiendo análoga protección a todos los trabajadores en actividad, de tal manera que hoy prácticamente todas las personas que trabajan en relación de dependencia cuentan con alguna protección legal en este sentido, aunque son la excepción en cuanto a poseer estabilidad absoluta los empleados bancarios, de seguros, reaseguros y empresas de capitalización.

b) El personal administrativo de empresas periodísticas cuenta con el régimen establecido por el Decreto-Ley 13.839/46, Ley 12.921, cap. XXIII. Su artículo 13 estableció que las disposiciones de la Ley núm. 11.729, en cuanto regulan el preaviso y la indemnización por antigüedad, son aplicables a este personal.

c) Los periodistas profesionales también tuvieron su indemnización tarifada, en caso de despido arbitrario, mediante la Ley 12.908, cuyo artículo 39, inc. 43, determinó para tal situación el pago por el empleador a su dependiente de una indemnización no inferior al monto de su retribución mensual por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomándose como base de retribución el promedio de sueldos percibidos en el último semestre, o de todo el tiempo de servicio cuando es inferior a aquel plazo. En ningún caso esta indemnización será inferior a un mes de sueldo.

d) Los encargados de casas de venta están regidos por la Ley 12.981, modificada por las Leyes 13.263 y 14.095, las que han concretado el siguiente régimen indemnizatorio: tienen derecho a estabilidad relativa en el empleo siempre que tengan una antigüedad mayor de sesenta días en el mismo; tres meses de sueldo en concepto de preaviso y un mes de sueldo por cada año o fracción de antigüedad en el empleo.

e) Los peones rurales se encuentran en la materia regidos por el Decreto-Ley 28.169/44, Ley 12.921, cap. LXXXII, que establece en su artículo 24 que el despido arbitrario dará lugar a una indemnización por despido consistente en medio mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de seis meses.

f) El personal de servicio doméstico se beneficia con el régimen del Decreto-Ley 326/56. Luego de un año de iniciado el contrato de trabajo y de servicios continuados, el despido arbitrario se indemniza con medio mes de sueldo por cada año de servicio o fracción superior a tres meses.

g) El personal de viajantes de comercio, por la Ley 14.546 recibe en caso de despido arbitrario las indemnizaciones por antigüedad y preaviso de la Ley 11.729, y además una indemnización por clientela que se justiprecia en un 25 por 100 de la suma que le hubiere correspondido por el concepto resarcitorio anterior. Esta indemnización de clientela debe pagarse cualquiera hubiera sido la causal de rescisión del contrato de trabajo, es decir, aun cuando el dependiente fuera el culpable.

h) Los trabajadores a domicilio, por la Ley 12.713, tienen un régimen particular. Su artículo 32 declara que «el empresario... que reduzca, suspenda o suprima arbitraria e injustamente la entrega de trabajo al obrero a domicilio, será penado con multa de \$ 100,— a \$ 1.000,— moneda nacional por cada persona e infracción. La multa será a beneficio de la persona afectada por la reducción, suspensión o supresión de su trabajo a domicilio.

i) El contrato de ajuste de la gente de mar ha quedado tal cual fué fijado por el Código de Comercio de fines del siglo pasado.

El hombre de mar, una vez matriculado, no puede ser despedido sin justa causa. La indemnización de los despidos sin causa legítima consistirá en el tercio de los sueldos que el despedido había verosímelmente ganado durante el viaje, si se le despide antes de salir del puerto de la matrícula; en el importe que habría percibido desde la despedida hasta el fin del viaje, y gastos de retorno, si ha sido despedido en el curso del viaje. Es el capitán quien está obligado a indemnizar y no tiene derecho a exigir del dueño del buque las indemnizaciones que fuese obligado a pagar, a no ser que hubiese obrado con su expresa autorización.

j) El estatuto del tambero-mediero, Decreto-Ley 3.750/46, determina que en los casos de despido sin justa causa el patrón deberá abonar una indemnización equivalente al cincuenta por ciento del promedio mensual de lo percibido por el tambero-mediero, previa deducción de los salarios de los peones, multiplicado por cada año de servicio o fracción mayor de seis meses. Para tener derecho a esta indemnización se requiere una antigüedad mínima de un año.

k) El personal de operadores radiotelegráficos y personal afines de reparticiones nacionales y empresas particulares, obtuvo mediante el Decreto-Ley 14.954/46, Ley 12.921, capítulo XXVIII, su régimen indemnizatorio. El operador no podrá ser privado de su empleo mientras dure su buena conducta y mantenga en vigor su certificado oficial de aptitud. El despido sin causa, ilegalmente o por supresión del cargo deberá ser indemnizado con una suma equivalente a medio mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses. Esta indemnización no podrá ser menor de dos meses. Hay tope indemnizatorio.

l) El docente de establecimientos privados de enseñanza percibe, por Ley 13.047, para los despidos sin justa causa, las indemnizaciones previstas en el régimen de la Ley 11.729 para los empleados y obreros del comercio e industria.

ll) Los chóferes particulares, por imperio de la Ley 12.867, siempre que acrediten una antigüedad al servicio de su empleador de sesenta días, se benefician con el régimen indemnizatorio de la Ley 11.729 y Decreto-Ley 33.302/45.

11. *La estabilidad en sentido propio en la legislación argentina.* La estabilidad absoluta o en sentido propio ha sido otorgada en nuestro país solamente a los empleados bancarios y los de compañías de seguros, reaseguros, capitalización y ahorro para la vivienda familiar.

La Ley 12.637, del año 1940, otorgó a los empleados bancarios la estabilidad (artículo 1.º). Es base esencial del estatuto del servicio bancario, dice la ley (art. 2.º), «la estabilidad de los empleados, cualquiera sea su denominación y jerarquía, siempre que no estuviera en condiciones de jubilarse, salvo las causas graves imputables a los mismos previstas en esta ley».

Las únicas causas de cesantías de los empleados bancarios son las siguientes:

a) Condena judicial por delitos contra el Banco o contra terceros, o auto firme de prisión preventiva contra el empleado. Si hubiere absolución o sobreseimiento definitivo, a menos que se funde en la prescripción, será repuesto en su cargo.

b) Inhabilidad física o mental.

c) Enfermedad contagiosa crónica que constituya un peligro para el personal.

d) Inasistencias prolongadas o reiteradas al servicio.

e) Desobediencia grave o reiterada a las órdenes e instrucciones que reciban en el ejercicio de las funciones bancarias respectivas o conducta desordenada.

f) Embargos reiterados en los sueldos.

El Decreto-Ley 12.366/45 extiende el escalafón, la estabilidad y el salario familiar creado por la ley comentada a los empleados de las compañías de seguros, reaseguro, capitalización y ahorro para la vivienda.

12. *La estabilidad de los dirigentes gremiales.* Hasta el año 1945 los representantes sindicales gozaban de las mismas garantías que el resto de los trabajadores. El Decreto-Ley 23.852/45, que reglamentó las asociaciones de trabajadores y profesionales, impuso a los empleadores la obligación de reservar el empleo y reincorporar oportunamente, en las mismas condiciones, a los empleados y obreros que por razón de ocupar «cargos directivos y representativos» en asociaciones profesionales legalmente reconocidas o en organismos estatales hubieran dejado de prestar servicios en sus tareas habituales, y la prohibición de despedirlos a su reincorporación, por el término de un año, salvo causa justa legalmente reconocida.

Este régimen legal de las asociaciones profesionales fué derogado y suplantado por el creado por el Decreto-Ley 9.270/56, manteniendo, sin embargo, el régimen de la estabilidad impropia del representante sindical.

La reforma constitucional del año 1957, en su Artículo Nuevo, preceptúa que «los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo».

A esta cláusula de operatividad mediata dió el Congreso mandato imperativo me-

diante la Ley 14.455, del año 1958, estableciendo la reglamentación asociacional obrera. Esta disposición legal ha mantenido el régimen anterior, aunque ampliándolo en algunos aspectos. Pero no ha consagrado la estabilidad absoluta del representante sindical.

Extendió la garantía de estabilidad relativa que existía hasta ese momento sólo para los empleados y obreros que ocuparan cargos directivos y representativos en asociaciones profesionales legalmente reconocidas o en organismos estatales a los trabajadores que ocupan cargos sindicales «sin dejar de prestar servicios en sus empleos»; los que se desempeñen como «delegados del personal»; «los miembros de comisiones internas», o, en fin, los que desempeñen «cargos representativos similares de carácter gremial».

Ha creado, la ley, para que esta estabilidad acordada pueda invocarse los siguientes recaudos:

a) Que su designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos que a esos efectos establece la ley, y los que determine su reglamentación y las disposiciones estatutarias de la asociación de que se trate.

b) Que ejerzan la representación de una asociación profesional que goce de personería gremial.

c) Que la designación sea hecha por un lapso determinado.

d) Que el nombramiento del representante o delegado lo haya comunicado la asociación profesional al empleador en forma que pueda probarse fehacientemente.

Además cabe señalar que la ley dispone que «la estabilidad en el empleo no podrá ser invocada frente a la cesación de las actividades del establecimiento» o la «suspensión general en las mismas».

Como consecuencia, y de acuerdo a la jurisprudencia imperante, el dirigente gremial injustamente despedido tiene derecho a:

1.º Las indemnizaciones por despido establecidas en la Ley 11.729.

2.º A obtener las duplicaciones establecidas por el artículo 67 del Decreto-Ley número 33.302/45.

3.º Los jornales correspondientes al período de estabilidad.

13. El Derecho debe siempre guardar correspondencia con el hecho social que regula. El Derecho del trabajo, la rama más dinámica dentro de aquél, puede causar serias perturbaciones en lo económico y social si no se ajusta a la realidad.

Como bien sostiene Deveali, «un exceso de protección puede ser peligroso». La estabilidad absoluta puede llevar a una falta de iniciativa, a un estancamiento o desinterés del trabajador en sus tareas. La economía quedaría así resentida y la productividad, que tanta importancia asume en la sociedad contemporánea, reducida, con las consecuencias y secuelas previsibles.

Una sociedad de pleno desarrollo, con ocupación total y con un régimen de previsión y seguros, en el cual el seguro de paro funcione sobre bases sanas y justas, no da lugar a la incertidumbre y al desasosiego que en otros momentos de la historia sin duda existieron agudamente.

Una sociedad estancada o subdesarrollada económicamente no podrá emerger si la atan los lazos asfixiantes de una estabilidad plena en los contratos de trabajo.