

# LA ESTABILIDAD EN EL DERECHO ARGENTINO

por Ignacio GARZON FERREYRA  
Profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad  
Nacional de Córdoba (Argentina)

1. Al sancionar el Congreso Nacional, el año 1934, la Ley núm. 11.729, un gran número de trabajadores quedó amparado bajo la garantía de la estabilidad en sus empleos.

La ley reforma el Código de comercio en sus artículos 154 al 160. Se incorpora, pues, al Código mercantil y debe ser interpretada en consecuencia. Seis son las categorías de trabajadores protegidos en sus disposiciones: empleado de comercio, factor, dependiente, viajante, encargado y obrero. A ellos les confiere estabilidad en sus tareas al establecer en su texto que: «El contrato de empleo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso o, en su defecto, indemnización además de la que corresponderá al empleado por su antigüedad en el servicio cuando se disuelva por voluntad del principal.» Determina a continuación (art. 157 del Código de comercio) el modo de liquidar la indemnización por despido, adoptando un sistema tarifario en el que juegan dos factores principalmente: la antigüedad en el empleo y el monto de la retribución. Establece topes máximos y mínimos, de tal manera que nunca la indemnización sea superior a la cantidad que resulte de multiplicar el número de años, o fracción mayor de tres meses, por la mitad del promedio de su retribución mensual, siempre que éste no exceda de \$ 2.500,00 por cada año de servicio; tampoco la indemnización podrá ser inferior a un mes de sueldo.

Como ley reformadora del Código de Comercio y por sus propios términos utilizados: «... empleado de comercio», gran parte de la doctrina y jurisprudencia argentina se inclinaron por sostener que los *empleados de comercio* eran los únicos comprendidos en sus disposiciones. Un gran número de trabajadores industriales, de acuerdo a esta doctrina, quedaba excluido del ámbito legal y, por ende, privados de estabilidad. Numerosas fueron las opiniones en uno u otro sentido. Las resoluciones judiciales que incluyeron a ambos tipos de trabajadores —del comercio y de la industria— fueron imponiéndose de modo concluyente, de manera que a partir de 1940 pocas fueron las excepciones en otro sentido. En 1945, por imperio del Decreto-Ley 33.302, la solución halla cauces legales más apropiados, pues el artículo 67 determinó que «los empleados y obreros comprendidos en el artículo 2.º de este Decreto-Ley que sean despedidos por causales distintas a las enumeradas en el artículo 159 del Código de Comercio, tendrán

derecho a percibir una indemnización cuyo monto será el doble de la prevista en la Ley 11.729». Y el artículo 2.º, a su vez, comprende a todo «empleado» u «obrero» que desempeñe en «... explotaciones, negocios o actividades agrícolas, ganaderas, forestales, mineras, industriales o comerciales de toda clase...». La amplia enumeración que formula el dispositivo legal, torna inoficiosa toda controversia al respecto.

2. La Ley 11.729 «protege» la estabilidad del trabajador en su empleo, sancionado con el pago de una indemnización tarifaria el quebrantamiento arbitrario de la relación de trabajo. Significó, en su oportunidad, un avance importante en la legislación laboral. Por primera vez, luego de muchos proyectos, se aseguraba la estabilidad de los empleados y obreros en sus tareas, sancionando la arbitrariedad y el capricho del patrón, a la par que se infundía mayor seguridad a los trabajadores.

Este derecho a la permanencia en el empleo, aunque relativa, dentro de los términos de la Ley 11.729, ha sido considerado con distinto criterio. Deveali, citando al profesor Rafael Bielsa, dice que «un exceso de protección puede resultar peligroso». Participamos de tales términos en cuanto todo *exceso* debe ser repudiable. Pero tampoco suscribimos la tesis contraria de *excederse en falta de protección*, ya que el desamparo de los trabajadores en sus relaciones con la empresa, a más de inicu, afecta la misma dignidad humana en cuanto somete al trabajador a la voluntad de su principal, de quien depende la suerte de su empleado y el porvenir de su familia.

3. Los embates contra la Ley 11.729 que dirigieran algunas empresas fueron sistemáticamente rechazados en diversos pronunciamientos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. «No se puede decir que la obligación para los patronos de indemnizar al obrero, en determinadas condiciones, en virtud del contrato de empleo, sea contrario al derecho de contratar ni importe una violación del derecho de propiedad» (Suprema Corte: *La Ley*, tomo 8, pág. 405).

La estabilidad, aunque relativa, había ganado su sitio en el sistema jurídico argentino.

4. La Ley 12.637, promulgada en septiembre de 1940, innovó en la materia: dictó las bases esenciales de la carrera bancaria (referidas a los Bancos particulares), y entre ellas incluyó la estabilidad de los empleados [art. 5.º, inc. a)].

De tal modo, al decir de Ramírez Gronda, «la Ley 12.637 *prohíbe* el despido (salvo causas graves). La Ley 11.729 no lo prohíbe, aunque lo dificulta mediante la imposición de ciertas indemnizaciones» (*El contrato de trabajo*, pág. 37).

Esta *prohibición* del despido significa establecer la estabilidad del empleado, en su sentido más estricto. Ya no se *indemniza* simplemente la ruptura inmotivada del contrato de trabajo, sino que se lo prohíbe. No se puede despedir sin fundamentarse en algunas de las causales que expresamente determina la ley en su artículo 3.º Y no es que se niegue o se ignore el *hecho* del despido, sino que sus consecuencias no afectan el patrimonio del empleado.

La ley sólo protege a los empleados de Bancos particulares. Los que prestan servicios en entidades oficiales, Banco Central, Banco de la Nación Argentina, Banco Hipotecario Nacional, etc., están excluidos de sus disposiciones. La distinción es chocante. Los empleados cumplen idénticas tareas, en instituciones también idénticas. Pero su tratamiento jurídico es desigual. El Estado obtiene ventajas, como empresa, que les niega-

a los particulares en iguales situaciones. Y los trabajadores de idénticos institutos reciben protección legal diferente.

5. En los primeros tiempos de aplicación de la ley, surgieron dudas acerca de cómo se concretaba la garantía de estabilidad. El profesor A. Unsain opinó que en caso de ruptura arbitraria del contrato de trabajo, correspondía al empleado la indemnización prevista en la Ley 11.729 (*Revista de Derecho del trabajo*, tomo I, pág. 3). Y expresaba, desarrollando su doctrina: «En este caso la indemnización sería fija, conocida de antemano, objetiva, independiente de la existencia o intensidad del daño o perjuicio real. Si esta solución se aceptase, resultaría que las causas y el procedimiento de despido de un empleado de Banco estaría regido por la Ley 12.637 y monto de la indemnización por la Ley 11.729. Una y otra serían, pues, y no sólo bajo este aspecto, leyes complementarias y paralelas.»

El pensamiento del ilustre profesor no se avenía con el alcance real de la garantía estatuida. En esta ley se consagraba la estabilidad en sentido propio, o absoluto, como suelen llamarla, y de ahí que nada se habría innovado con respecto al régimen ya vigente en la Ley 11.729. Deveali, en la misma época, da la solución que años más tarde recogería el Decreto Reglamentario. Afirma que «según el principio fundamental de Derecho privado, que *nemo ad faciendum cogi potest*, el Banco no puede ser constreñido a reponer en el servicio al empleado que ha despedido injustamente; pero es posible, aplicando los principios del Derecho público, considerar nulo el despido». Y añade: «El empleado injustamente despedido, por efecto de la declaratoria de dicha nulidad, permanecerá a disposición del Banco hasta que éste se decida a reponerlo en el servicio, y mientras tanto tendrá derecho a cobrar todos los sueldos que se devenguen» (*Revista de Derecho del trabajo*, tomo I, pág. 85).

La reglamentación de la ley, por imperio del Decreto 20.268, del año 1946, aclaró expresamente el problema: establece un período de prueba —inicial— que se extiende hasta tres meses. En esa fecha el empleado adquiere el derecho a la estabilidad, en sentido impropio, pues puede ser despedido mediante el pago de una indemnización equivalente a un mes de sueldo. Al cumplir los seis meses de servicio no puede ser despedido, salvo las causas graves que le sean imputables previstas en la ley, y ha de ser mantenido en la carrera bancaria hasta que estuvieren en condiciones de acogerse a la jubilación ordinaria (art. 6.º, Decreto Reglamentario 20.286).

Si el Banco no acatase la sentencia que imponga la reincorporación, deberá abonarle las remuneraciones que le pertenezcan hasta que el empleado alcance el derecho a la jubilación. De este modo el empleado queda a disposición del Banco durante todo el tiempo que medie hasta que se jubile. La institución puede llamarle a reintegrarse o prescindir de sus servicios. En uno u otro caso el Banco deberá pagarle las remuneraciones como si estuviera en funciones activas.

Este es, sí, el sentido de la estabilidad efectiva que dispone la ley. Consecuencia de sus propios términos que «prohíbe» el despido por causas distintas a las mismas que ella contempla en forma taxativa.

6. La estabilidad propia puede establecerse por convención de partes. Algunas asociaciones profesionales así lo han hecho, sea adhiriéndose al sistema previsto en la Ley 12.637 o formulando uno propio. El Instituto de Previsión Social de la Provincia

de Córdoba, ente oficial, el Banco de Préstamos de la Provincia de Córdoba y la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Abogados y Procuradores, han adherido al régimen del Estatuto Bancario. Se rigen, en consecuencia, por los mismos principios de los empleados de Bancos particulares.

Aún otra situación: los obreros de C. A. T. A., empresa oficial del transporte de la ciudad de Córdoba, lograron un convenio colectivo con la patronal en que se garantizaba la estabilidad efectiva, con prohibición de despido, salvo el caso de falta grave. Como se advertirá, muchos fueron los inconvenientes de todo orden que esto aparejó.

De todos modos, en los casos en que por vía convencional se establezca la estabilidad en sentido propio, esta garantía está limitada por el tiempo de vigencia de la convención. Y no pueden proyectarse sus efectos más allá del vencimiento del contrato colectivo, «y en consecuencia la cláusula en cuestión, en el supuesto de que se trate de una estabilidad efectiva, produce el efecto de transformar en contrato a plazo, con el mismo vencimiento del convenio colectivo, a los contratos individuales a que se refiere» (M. Deveali: *Curso de Derecho sindical y de la Previsión Social*).

7. La Ley 14.455, que regula la asociación profesional de trabajadores, confiere estabilidad especial a los dirigentes sindicales que pertenezcan a organizaciones con personería gremial. Ampara en sus disposiciones a los trabajadores que se desempeñan como delegados del personal, miembros de comisiones internas o en otros cargos representativos similares de carácter gremial. Extiende la protección que acordaba el Decreto-Ley 23.852/45, antecedente inmediato y genuino, a los siguientes trabajadores: 1.º Los que ejerzan cargos electivos o representativos, desempeñen o no sus tareas en la empresa. 2.º Los delegados de personal y miembros de las comisiones internas. 3.º Todos los que actúen en organismos, estables o no, que requieran representación gremial.

En la actualidad no es exigible la calidad de dirigente sindical en función electiva y representativa —como parecía determinar el Decreto 23.852—, sino que bastará con una de ellas.

Este tipo de estabilidad se asemeja mucho a la llamada absoluta, o en sentido propio, desde que la ley expresamente establece que no podrán ser despedidos y gozarán de estabilidad en sus empleos por todo el tiempo que duren en sus funciones y hasta un año a partir de la cesación de las mismas.

Por esta garantía el legislador quiere proteger el ejercicio de la función sindical y rodear al dirigente de amplias seguridades, de modo que pueda actuar con la mayor independencia, sin temor a represalias patronales.

Es un defecto de la ley que no se fije un número máximo de trabajadores en cada empresa que puedan ser revestidos de esta inmunidad, ya que así «se evitaría que el personal pueda convertirse en un ejército de jefes que mandan, sin obreros que trabajen» (Deveali: *La nueva ley de Asociaciones Profesionales de Trabajadores*, página 648).

El quebrantamiento de la estabilidad especial de que goza el dirigente durante el término establecido es sancionado como «práctica desleal», calificación que compete a un organismo creado por la propia ley. A más de esta acción, que incumbe al sindicato, se origina otra, individual, cuyo titular es el propio trabajador afectado. Se plantea,

entonces, el problema de la reparación al dirigente que ha sido despedido arbitrariamente.

Tres soluciones ha ensayado la doctrina: 1) Que los derechos indemnizatorios son los previstos en la Ley 11.729 (Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires, en *Derecho del trabajo*, tomo XIII, pág. 95). 2) Que corresponde abonarle los salarios normales desde la fecha del despido hasta el momento en que cesaba la protección especial de la ley, a más de la indemnización de la Ley 11.729. 3) Procede el pago de la indemnización de la Ley 11.729, a más de otra especial en concepto de reparación de daños y perjuicios.

La primera tesis ha sido abandonada casi totalmente. Es evidente que la estabilidad que confiere la ley es de tipo especial, distinta de la común o relativa que legisla la Ley 11.729. La prohibición del despido no admite posibilidad de su quebrantamiento y, sobre todo, los fines que se persiguen al instituir este tipo especial de estabilidad no lograrían realizarse.

La doctrina y la jurisprudencia más constante se inclina por la segunda solución. Para ello se considera el despido del dirigente gremial como la ruptura de un contrato «ante tempus», por lo que corresponde el pago de los salarios durante todo el término de protección especial, a más de la indemnización común.

La tercera solución, seguida en algunos pronunciamientos judiciales, cada vez más raros, propicia la reparación de los daños y perjuicios sufridos por el trabajador cesanteadado en los términos del artículo 216 del Código de Comercio. Esta indemnización deberá calcularse en consideración al sueldo que percibía y al tiempo durante el cual se hallaba bajo la protección especial de la ley. Esta tesis tiene el inconveniente de orden práctico de que la prueba de los daños recae sobre el reclamante, con toda la secuela de inconvenientes y dilaciones. Indudablemente la opinión que propicia la equiparación —durante el término de protección legal— a la estabilidad en sentido propio, se aviene mejor a los fines que pretende cumplir el dispositivo legal y torna más fácil y equitativa la reparación perseguida.

El Derecho laboral argentino sufre un proceso constante de transformación. Importantes enunciados de profunda trascendencia social han sido incorporados a la Constitución Nacional. Las leyes protectoras de los trabajadores, aunque adolecen de falta de orden y concordancia, en ocasiones, van estructurando un estado jurídico que se afianza permanentemente en las decisiones judiciales y concilian en forma cada vez más armónicas las relaciones entre el capital y el trabajo.

