

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

por Alfredo J. RUPRECHT

Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad
del Litoral (República Argentina)

1. DELIMITACIÓN DEL TEMA

1. «La estabilidad de los trabajadores en su empleo es el problema presente del Derecho del trabajo, porque es un supuesto necesario para la realización de la seguridad social: si el hombre tiene el deber pero también el derecho a trabajar, si la sociedad tiene el deber de proporcionar a cada trabajador una ocupación que le permita conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana y si, finalmente, en la medida en que la sociedad no satisfaga esa obligación, tiene el deber de facilitar al trabajador los recursos necesarios para su subsistencia, nos parece indudable que la estabilidad en los empleos tiene que ser uno de los pilares de la seguridad social» (1).

Este concepto del distinguido maestro mexicano nos indica el marco dentro del cual debemos considerar la estabilidad en el empleo.

2. Un primer enfoque de la estabilidad se puede hacer considerándola como elemento del contrato de trabajo.

La permanencia deriva de la continuidad, de la cual *la estabilidad* es un modo, y, en sentido negativo, se deriva el trabajo transitorio. El trabajador permanente es el que ostenta la calidad de continuo, es decir, que es un elemento normal del establecimiento. Esta continuidad se refiere a la relación jurídica y no a la prestación misma del trabajo (2).

Como oposición al trabajador permanente está el transitorio, ocasional, adventicio o no auténtico, según el concepto de Martins Moreira (3). Este autor considera trabajador no auténtico aquel que presta sus servicios contractualmente, es decir, el que cumple tareas que no coinciden con las que la empresa tiene por fin realizar o que

(1) MARIO DE LA CUEVA: *Derecho Mexicano del Trabajo*, 4.ª edic. México, 1959, tomo I, páginas 754 y 755.

(2) LUDOVICO BARASSI: *Tratado de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, 1943, tomo II, página 226, y FRANCISCO Y JULIO ARGENTINO GARCÍA MARTÍNEZ: *El Contrato de Trabajo*, Buenos Aires, 1945, pág. 178.

(3) BERESFORD MARTINS MOREIRA: «Trabajador no auténtico u ocasional», *Gaceta del Trabajo*, Buenos Aires, tomo 8, pág. 5.

debe desempeñarlas a raíz de haber surgido una necesidad momentánea, ocasional. Concluye diciendo: «En resumen: 1) Trabajador *no auténtico* u *ocasional* es aquel que presta servicios de naturaleza eventual. 2) No puede ser considerado *eventual* el trabajador que por su naturaleza encuadra en el complejo de la actividad de la empresa, o se prolongue indefinidamente. 3) La intervención del patrono o de su intermediario, en situación no fortuita, en la actividad conjunta de un equipo de trabajadores, puede hacer surgir la *relación de empleo*. 4) No queda al arbitrio del patrono la calificación del trabajador; el «status» en la prestación del servicio es el que define el carácter de la relación que entre ambos se establece. 5) En la duda de si la relación es o no de empleo, se debe, en obediencia al principio «in dubio pro operario» y en atención a la fuerza expansiva propia del ordenamiento del trabajo, resolver en favor del trabajador» (4).

Como bien lo hace notar Cabanellas, «la estabilidad y la continuidad aparecen como términos próximos, pero no necesariamente unidos. Un trabajador puede ingresar y desempeñarse en un puesto estable de la empresa y no ser continuado su trabajo. Tampoco la permanencia es elemento que permita valorizar el contrato de trabajo, ya que un trabajador puede permanecer contados días en un empleo estable de la empresa y cesar en ella por causas ajenas a la naturaleza de la prestación; en tanto que un trabajador eventual puede prorrogar su prestación de servicios cuando circunstancias excepcionales prolongan la eventualidad que requirió esta prestación» (5).

La consecuencia de ello es que la estabilidad, como elemento del contrato de trabajo, exige que los servicios prestados por el trabajador tengan cierta permanencia, cierta continuidad en el tiempo. En la Argentina, un tribunal ha dicho con claridad que «para configurar el contrato de trabajo debe exigirse el elemento de la continuidad referido más a la dependencia que a las prestaciones» (6).

3. Otro enfoque de la estabilidad es la de la reserva del puesto, concepto debido a Granell Ruiz (7), y que éste define de la siguiente manera: «La obligación legal impuesta a todo empresario de no cubrir con carácter fijo y definitivo una vacante producida en su plantilla como consecuencia de la aparición de un determinado evento, guardándola durante cierto tiempo a disposición del trabajador, que de no haberse producido aquél la ocuparía normalmente.»

Este aspecto de la estabilidad, que permite a un trabajador continuar con la propiedad del empleo pese a no poder desempeñarlo efectivamente, es un aspecto sumamente interesante de la estabilidad.

La Argentina ha legislado esta situación en los estatutos profesionales. Así, la Ley 11.729, sobre empleados y obreros del comercio y la industria, que por sucesivas disposiciones ha tomado casi el carácter de ley general del contrato de trabajo, ha previsto la conservación del empleo del trabajador que debe cumplir el mandato imperativo del servicio militar obligatorio (art. 155, última parte), y en caso de accidentes y en-

(4) *Ibidem*, págs. 7 y 8.

(5) GUILLERMO CABANELLAS: *Contrato de Trabajo*, Buenos Aires, 1963, tomo I, página 297.

(6) Cam. Nac. Trab., Sala II, 28-X-48, «La Ley», Buenos Aires, tomo 55, pág. 355.

fermedades inculpables el trabajador tiene derecho a la reserva del empleo durante tres o seis meses, según que su antigüedad sea menor o mayor de diez años, percibiendo durante ese lapso su retribución y después un año más de espera, pero sin retribución alguna (art. 155). En caso de fuerza mayor debidamente comprobada, el patrono puede suspender sin sueldo hasta tres meses en el año (art. 60 Decreto-Ley 33.302/45). La Ley 14.455, que trata del régimen legal de las asociaciones profesionales, determina en su artículo 40 que «los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones legalmente reconocidas o en organismos que requieran representación gremial, dejaran de prestar servicios en sus empleos, tendrán derecho a la reserva del mismo por parte del empleador y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones sindicales, no pudiendo ser despedidos durante el término de un año a partir de la cesación de sus funciones».

4. El otro alcance de la estabilidad es el que se refiere a la perduración en el empleo, es decir, a no poder ser despedido sin mediar justas causas para ello, y será el que desarrollaremos en este trabajo.

II. DEFINICIÓN

5. La estabilidad en el empleo es uno de los anhelos más arraigados y profundos de la clase trabajadora. La ocupación es la que permite subvenir sus necesidades y las de su familia; por ella puede tratar de formar un fondo para contingencias imprevistas o imposibles de evitar; ello hace posible el desarrollo pleno de su personalidad. Por consiguiente, el despido súbito y arbitrario por los empleadores ha constituido siempre un aspecto temible, una contingencia «contra la cual carece el obrero no ya de un escudo de defensa, sino de otro elemento semejante, que lo coloca en plano de verdadera igualdad y que le permitiera, a su vez, esgrimir una acción parecida, que tuviera para aquél la misma fuerza que la amenaza de despido tiene para el trabajador; sobre todo en momentos de crisis de trabajo, de paro forzoso, de indecisión industrial, de desorientación económica porque atraviesan todos los países... El trabajador, por temor a verse despedido, se negaba las más de las veces a participar en los movimientos colectivos que organizaban sus compañeros; huía también de afiliarse en aquellas asociaciones de lucha social, vinculándose, por el contrario, con aquellas otras organizadas por la clase patronal con fines caritativos de beneficencia, culturales o religiosas, que le ofrecían cuantas ventajas quisiera a cambio de que él no luchara por conquistar esas otras ventajas a que tenía derecho y que, poco a poco, iba arrancando el capital» (8).

La continuidad en las tareas da lugar a la perduración en ellas y es la base de diversas situaciones, según su mayor o menor prolongación.

La mayor extensión existe cuando se da la estabilidad del empleado u obrero en una ocupación, consistente en que el empresario no puede disolver el contrato sin justa

(7) FRANCISCO GRANELL RUIZ: *La reserva de plaza*, Barcelona, 1955, pág. 23.

(8) RAFAEL PÉREZ LOBOS: *El Juicio de Despido en los Jurados Mixtos*, Madrid, 1932, páginas 13 y 14.

causa. Es decir, se ha limitado su derecho y debe seguir con el trabajo hasta que éste se retire, fallezca o jubile, salvo que incurra en causa que autorice la disolución del contrato laboral. Por tanto, la estabilidad es sólo una permanencia más enérgicamente garantizada, pues, por su intermedio, el trabajador se encuentra sólidamente incorporado a la empresa (9).

Esta imposibilidad de disolver el contrato surge únicamente para el patrono; no sería admisible con respecto al trabajador, pues implicaría colocarlo en una servidumbre perpetua. Solamente en los contratos a plazo fijo se limita ese derecho durante cierto tiempo, generalmente fijado por las leyes. En consecuencia, la estabilidad obliga solamente a una de las partes: el empleador.

6. El estudio del estado actual de la situación con respecto a la estabilidad en el empleo ha llevado al concepto de la *propiedad del empleo*. La adquisición de esta propiedad sería el trabajo y es una nueva aplicación de la idea de estabilidad.

De Ferrari, al comentar esta nueva corriente, dice que «a primera vista, las leyes sobre indemnización por despido parecen estar reconociendo en nuestros días un derecho de ese género y sería la lesión inferida a ese derecho lo que, en realidad, aquellas leyes mandaban a reparar». Esta nueva doctrina parece provenir del mismo alemán que, como vimos, reconoció en nuestros días al trabajador «un derecho de oposición» al despido. El fin del procedimiento de oposición, tal como está organizado en la ley de Consejos de Empresas, dice Vincent, es intentar la reintegración del asalariado a su puesto de trabajo. La posibilidad para el patrono de liberarse, pagando una indemnización, no es más que una facultad que le es conferida en caso de rechazo de su parte de volver a tomar el interesado. Este último no puede presentar su reclamación como una demanda de daños y perjuicios: el asalariado se opone al despido, es decir, demanda que la medida tomada contra él sea revocada» (10).

Ripert dice que las tendencias de la economía capitalista es dar a los derechos el carácter de propiedades. En consecuencia, al ingresar el trabajador a una empresa adquiere el empleo o puesto en propiedad, es decir, no puede ser despedido sino en base a una justa causa (11).

Esta tendencia hacia el mantenimiento de la relación laboral ha llegado hasta los textos constitucionales. Así la vemos reflejada en las de Brasil (art. 157), Cuba (art. 77), Ecuador (art. 185), Guatemala (art. 58), México (art. 123), Nicaragua (art. 83), Panamá (art. 73) y Venezuela (art. 63).

7. La estabilidad, según Bonhome (12), es «un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del contrato de trabajo; siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando una causa prevista en la ley no determina la transformación de la garantía en beneficio». Barassi sostiene que la estabilidad «no es sino una per-

(9) Conf. BARASSI, Op. cit., tomo II, pág. 228.

(10) FRANCISCO DE FERRARI: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Montevideo, 1962, tomo II, pág. 489.

(11) GEORGE RIPERT: *Aspectos Jurídicos del Capitalismo Moderno*, Buenos Aires, 1953, págs. 310 y 311.

(12) CARLOS DE BONHOME: *Despedida justa*, Río de Janeiro, 1944, pág. 39.

manencia más enérgicamente garantizada por cuanto mediante ella el trabajador se encuentra más solidariamente incorporado a la empresa» (13). Para Deveali, «la estabilidad en sentido propio consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez e incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho movimiento sino por algunas causas taxativamente determinadas» (14). Para Bogliano es «el nexo de sustentación en las relaciones obreras-patronales del contrato de trabajo» (15).

En consecuencia, la estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a ser mantenido en él mientras no dé motivos justificados y predeterminados en la ley para su despido y que dura hasta el fin de su vida laboral.

8. Se dice que la estabilidad es específicamente de Derecho público (16), aun cuando Barassi sostiene que es una opinión excesiva (17). La exigencia en los servicios públicos es perenne; en cambio, las exigencias técnicas de las empresas resultan más variables, por lo que el empresario no puede atarse a un determinado número de personal, pues, en un momento dado, necesita alterar ya sea la cantidad de trabajadores o cierta categoría de ellos. Esto hace que se limite la estabilidad en el campo privado.

Pero también hay otros tipos de trabajadores a los cuales les alcanza la estabilidad: son los efectivos que forman la gran mayoría. Para ellos surge otro beneficio en caso de despido: tienen derecho a cierta suma en carácter de indemnización.

Esto nos lleva al problema de la clasificación de la estabilidad.

9. La estabilidad en el empleo puede asumir dos características: *absoluta* o *relativa*. La segunda, conocida también con el nombre de *impropia*, existe cuando el patrono puede disolver el contrato sin razón por su parte, bastándole con abonar una indemnización.

La *absoluta* o *propia* es cuando no puede resolver el contrato si no es por alguna de las razones enumeradas por la ley, y si, pese a ello, le despide, no se libera con el pago de una indemnización, sino que le debe reponer nuevamente en el cargo.

El hecho de que el patrono no pueda disolver la relación laboral si no es por causas taxativamente determinadas, no implica que el contrato sea por tiempo o plazo determinado; sigue siendo por tiempo indeterminado, es simplemente una limitación a la facultad patronal de despedir a sus trabajadores. Los principios jurídicos de una y otra institución son diferentes.

Deveali establece las distinciones entre ambas formas del contrato de la siguiente manera: 1) El término es pactado libremente por las partes, mientras que la estabili-

(13) Op. cit., tomo II, pág. 228.

(14) MARIO L. DEVEALI: «El derecho a la estabilidad en el empleo», *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, 1944, pág. 5.

(15) PALMIRO BOGLIANO: *La estabilidad en el contrato de trabajo*, Buenos Aires, 1957, pág. 7.

(16) LUISA RIVAS SANSEVERINO: «Contratto d'impiego privato e contratto di lavoro manuale» en *Trattato di Diritto del Lavoro*, de BORSI-PERGOLESI, Padova, 1953, tomo II, página 210.

(17) Op. cit., tomo II, pág. 233.

dad proviene de la ley o reglamentaciones de carácter general; una es personal, la otra general. 2) El término es casi siempre bilateral: la estabilidad está dispuesta solamente a favor del trabajador. 3) La disposición legal o convencional que reconoce la estabilidad indica las causas especiales de disolución del contrato, que son más amplias y numerosas de las que pueden invocarse en el Derecho común a los efectos de la disolución del contrato a plazo. 4) La estabilidad, por lo general, se complementa con un régimen de jubilaciones y pensiones (18). Pese a ello, este autor considera que el contrato de trabajo con derecho a la estabilidad se presenta como un contrato por tiempo determinado.

Estimamos que existe una tercera especie de estabilidad, que podríamos llamar *mixta* o *intermedia*. Ella se da cuando durante un lapso determinado el patrono puede disolver el contrato con el simple pago de la indemnización, pero después ya no es posible hacerlo. Es decir, en el primer período existe la estabilidad relativa y en el segundo la absoluta.

III. PANORAMA LEGISLATIVO ARGENTINO

10. En nuestro país priva la estabilidad relativa o impropia en forma casi absoluta.

Los precedentes de las leyes sobre despido debemos buscarlos en las leyes de jubilaciones gremiales. Así, la 11.110, de jubilaciones y pensiones para empleados y obreros de empresas ferroviarias de los años 1919 y 1924, respectivamente, y las de jubilaciones y pensiones de empleados de empresas bancarias, números 11.232 y 11.575, de 1923 y 1930, respectivamente. «En todas estas Cajas Gremiales se dispone de un aporte mensual de los empleados y obreros en ellas comprendidos. Cuando sin causa motivada o por razones que no le fueren imputables fuesen declarados cesantes, los empleados u obreros tienen derecho a una indemnización de tantos meses como años de servicios tienen prestados. Es decir, que, sin existir un contrato de localización de servicios, les corresponde una indemnización cuando el acuerdo tácito que existe, entre el patrono y la Caja por un lado y el obrero por la otra, queda sin efecto» (19).

11. Actualmente el sistema está reglado, en general, por la Ley 11.729, del año 1934, modificatoria del Código de Comercio. Esta Ley fué, a su vez, modificada por el Decreto-Ley 33.302/45 y las Leyes 13.077, de 1947, y 15.785, del año 1960.

El sistema adoptado es el de la estabilidad impropia, pues se fijaron como causales que autorizan la disolución del vínculo laboral: la injuria que haya hecho el uno a la seguridad, al honor o a los intereses del otro o de su familia; en caso de dolo o culpa del trabajador en el ejercicio de sus funciones; todo acto de fraude o abuso de confianza establecido por sentencia judicial; incapacidad para desempeñar los deberes y obligaciones a que se sometieron, excepto cuando es sobreviviente a la iniciación del

(18) *Lincamientos de Derecho del Trabajo*, 3.^a edición, Buenos Aires, 1956, páginas 316 y 317.

(19) CARLOS SAAVEDRA LAMAS: *Código Nacional del Trabajo*, Buenos Aires, 1933, tomo I, pág. 84.

servicio; negociación por cuenta propia o ajena, sin expreso permiso del empleador, cuando afecte los intereses de éste y en caso de disminución o falta de trabajo. Pero si los despidos son por otras causales, la única sanción es el pago de indemnizaciones. Estas son de dos clases: por falta de preaviso y por antigüedad. Aquélla es de uno o dos meses según que la antigüedad del trabajador en la empresa sea inferior o superior a cinco años, y la segunda es la de un mes por cada año de servicio, con un máximo de \$ 5.000 por cada año.

Siguen las aguas de esta ley los siguientes estatutos profesionales, si bien variando algunos en punto al monto indemnizatorio o al modo de calcular la indemnización, pero con los principios de la estabilidad impropia: viajantes de comercio (Ley 14.546, de 1958), peón de campo (Decreto-Ley 28.169/44) (estos trabajadores no tienen derecho a la indemnización por falta de preaviso), tambero mediero (Decreto-Ley 3.750/46), radiotelegrafistas (Decreto-Ley 14.954/46), periodistas profesionales (Ley 12.908 de 1947), empleados administrativos de empresas periodísticas (Decreto-Ley 13.839/46), docentes de establecimientos particulares (Ley 13.047, de 1947), encargados de casas de rentas (Ley 12.981, de 1947), chóferes particulares (Ley 12.867, de 1946) y servicio doméstico (Decreto-Ley 32.656).

Es de hacer notar que los viajantes de comercio tienen siempre derecho, cualquiera que sea la causa de disolución del contrato, a una indemnización especial cuyo monto está dado en función a la del despido intempestivo y arbitrario y que se ha denominado *indemnización por clientela*. Por su parte, los periodistas y los empleados administrativos de empresas periodísticas tienen derecho, en caso de retiro voluntario, a una indemnización especial. Para adquirirla deben tener una antigüedad en la empresa de cinco años y su monto nunca podrá exceder de tres meses de sueldo.

Los trabajadores a domicilio, por la ley que los rige (12.712, del año 1941), sólo tienen derecho a cobrar el importe de una multa que se aplica al patrono por el hecho del despido. Sin embargo, parte de la doctrina y de la jurisprudencia estima que también están amparados, en punto al despido, por los beneficios de la indemnización.

Los trabajadores marítimos tienen un régimen especial, pero también están en la corriente de la estabilidad impropia.

12. En cambio, imponen la estabilidad absoluta los estatutos para el personal bancario (Ley 12.637, de 1940), para el personal de las compañías de seguros, capitalización y ahorro (Decretos-Leyes 12.366/45 y 21.304/48) y para el personal ferroviario (laudo del presidente de la Nación del 23-X-34).

Para las dos primeras categorías de trabajadores se ha establecido que si el despido se produce por causales que no están previstas en la ley, el empleado bancario o de seguros puede reclamar la reintegración al puesto, y si la empresa no cumple la disposición deberá abonar los salarios hasta el fin de la vida laboral del trabajador. Para poder disfrutar de este beneficio deben tener una antigüedad en la empresa de seis meses, pero a los tres meses ya adquieren el derecho a la estabilidad relativa, lo que hace que este tipo pueda ser clasificado entre los de la estabilidad mixta, puesto que de los tres a los seis meses cabe el despido mediante indemnizaciones, luego ya no.

IV. CONSIDERACIONES CRÍTICAS

13. La elección entre la estabilidad propia y la impropia ha dividido la doctrina de los autores, tanto nacionales como de otros países.

La síntesis más brillante y clara de las ventajas de la estabilidad absoluta la ha dejado De la Cueva. Dice este autor: «El Derecho mexicano del trabajo quebró las normas del viejo Derecho civil; el principio contenido en el artículo 123 de la Constitución, según el cual los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justa, permitió a nuestra legislación entrar a fondo en el problema y postular la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo en tanto subsisten las causas y la materia que le dieron origen y no surja una causa razonable de disolución, tesis que a su vez condujo a la doctrina de que no es posible dejar a la voluntad libre del empresario la denuncia de las relaciones de trabajo o la fijación de un término de duración. Las relaciones de trabajo deben ser permanentes; así lo exige la seguridad presente y futura del trabajador. Dejar a la voluntad libre de los trabajadores y patronos la denuncia o la fijación de un plazo de terminación, equivale a dejar la permanencia de las relaciones de trabajo en manos del empresario, pues, vencido el término, la permanencia del trabajador en la empresa dependerá de que el patrono consienta en la prórroga. Es el problema eterno del individualismo y liberalismo y consiste en la falsa creencia de que la libertad formal coincide con la realidad y con la justicia. La libre fijación de plazos de terminación y la denuncia de las relaciones de trabajo contraría el principio de la seguridad obrera, presente y futura, principio del que deriva la idea de que la relación de trabajo hace nacer en favor de los trabajadores un derecho en la empresa» (20).

Por su parte, Randle da el fundamento legal de dicha estabilidad. Dice que ella representa un valor patrimonial para el trabajador, «su tiempo al servicio de un mismo patrono constituye la inversión del trabajador en su empleo y, al paso que se acumulan los días, meses y años de fieles servicios, crece la parte que le corresponde en su propio empleo» (21).

Ya hemos dicho que el temor al paro, a la desocupación, al despido es el eterno problema que amenaza la tranquilidad de la clase trabajadora. Ello provoca inquietud social que se exterioriza en múltiples formas y que causa, evidentemente, una perturbación en el lugar o país donde se produce. Una clase trabajadora que no tiene seguridad de poder tener siempre acceso a sus fuentes de subsistencia es, claro está, una clase descontenta, proclive a toda clase de demasías, sin entusiasmo ni fe en el porvenir, sin horizontes ni esperanzas. Ello redundará en el desarrollo de la colectividad y empobrece y atrasa el país en que tal fenómeno se produce. En cambio, si se tiene confianza en la perduración del vínculo laboral, si se sabe que salvo que causas dependientes del propio trabajador el empleo es permanente, la situación varía totalmente. La tranquilidad y la

(20) Op. cit., tomo I, pág. 757.

(21) WILSON RANDLE: *El contrato colectivo de trabajo*, México, 1953, pág. 457.

confianza hacen que se pueda dedicar con empeño a su tarea y no hay resquemores ni dudas, la producción puede hacerse con tranquilidad y firmeza y, de esa manera, la colectividad toda prospera y se engrandece. El trabajador adquiere conciencia de que ha dejado de ser un simple asalariado, un engranaje del establecimiento, para convertirse en una parte importante de él, uno de los términos del binomio que es el que impulsa toda la actividad del hombre: trabajo-capital. Deja de ser una no-cosa para transformarse en un hombre, con todos sus derechos y prerrogativas, aunque, claro está, con sus correlativas obligaciones. Pero es que derechos y obligaciones forman la personalidad plena del ser humano y le dan la categoría de tal; es totalmente inconcebible un hombre sin derechos y sin obligaciones.

La empresa también se beneficia con este sistema. Sus trabajadores adquieren todos los conocimientos necesarios para el desempeño de su actividad y su perfeccionamiento incide en el del establecimiento en que se desempeñan. El saber que estarán en éste durante mucho tiempo hace que el vínculo que los une con el patrono sea más estrecho que cuando tienen el convencimiento de que pueden ser despedidos en cualquier momento.

De estas ventajas mutuas necen las ventajas para toda la sociedad; la paz social, el equilibrio, la armonía son el fruto principal de la estabilidad en el empleo.

Por otra parte, ella no causa mayores perjuicios, dado que es de suponer que los trabajadores que gocen de este privilegio no abusen de él, traten de conservar algo que tantos beneficios les reporta. Sabiendo que están económicamente protegidos, se sienten libres y ella es la principal conquista que no han de malograr con malas artes o buscando fines secundarios, no siempre éticos.

La situación de patronos y trabajadores es diferente. Aquéllos pueden despedir a un trabajador en cualquier momento y salvo algún caso excepcional, tanto que ni es de tenerse en cuenta, lo pueden reponer inmediatamente por otro; en cambio, al trabajador despedido le es más difícil obtener una nueva colocación inmediatamente, máxime en ciertas épocas, y, por lo demás, aun cuando lo obtengan, no siempre es de la misma categoría que la que se dejó y siempre lo que la antigüedad en el otro les había dado.

Todos estos argumentos se esgrimen en defensa de la estabilidad absoluta, y que podemos resumir diciendo que ella trae la tranquilidad a la clase trabajadora, permite la aplicación de la justicia social, defiende al hombre en su sagrado derecho a la libertad y es la base indispensable de la paz social.

14. En cambio, los que combaten este sistema estiman que él es la expresión máxima de una injusticia. Cabanellas lo fustiga con dureza. Dice al respecto: «La readmisión forzosa del trabajador en el empleo deriva de la estabilidad absoluta; constituye, es cierto, una de las armas más innobles que cabe dar a una de las partes en el contrato de trabajo, pues con ello se llega al absurdo de que uno de los contratantes pueda negociar en relación al otro la obligatoriedad de esta readmisión en el empleo, imponiendo una indemnización muy superior a aquella que la ley ha establecido normalmente para situaciones análogas. Dentro de determinados ordenamientos legales, y debido a circunstancias y hechos de pública notoriedad, resulta bien claro que la estabilidad absoluta en el empleo constituye, o podría llegar a constituir, un medio de extorsión para:

beneficio de algunos profesionales del despido en contra de los empresarios y en perjuicio de la producción» (22).

Similares conceptos emplea De la Torre Arredondo (23).

De Ferrari, al comentar a De la Cueva, cuando dice que el trabajador al contratar lo hace con el deseo de permanecer indefinidamente mientras pueda prestar servicio, dice que esa doctrina es falsa. «El empleador, al contratar los servicios de una persona, no contrae ni entiende contraer la obligación de mantenerlo indefinidamente a cargo de su industria. Además, desde el punto de vista económico, tal pretensión sería perturbadora. Ni el empleador puede obligarse a suministrar permanentemente trabajo ni un vínculo tan indisoluble puede ser conveniente a la economía. Tampoco tal doctrina se basa en los hechos, como dicen sus sostenedores. No es exacta, en primer término, desde el punto de vista del trabajador. La verdad es que éste subordina su actividad y permite que otro la dirija y se aproveche de ella solamente cuando no puede explotarla libremente o ponerla a disposición de otro empleador en condiciones más ventajosas. El nunca entiende, por eso mismo, contraer en estos casos compromisos indestructibles. Su verdadera aspiración es liberarse de toda forma de subordinación jurídica y económica y desea, íntima y legítimamente, obtener mejores condiciones de vida. Ni uno ni otro, ni el patrono ni el trabajador, entienden, pues, vincularse de una manera indefinida.»

«Esta teoría es, además, insostenible desde otros puntos de vista. No existe ningún interés, ni social ni económico, en que la prestación del servicio se efectúe contra la voluntad del empleador o del empleado. El contrato de trabajo crea relaciones personales y, al revés de lo que ocurre con otros contratos, frecuentemente resulta indispensable que las partes se separen. Si la propiedad puede establecer entre el hombre y la cosa un vínculo «ad perpetuam», ninguna disposición legal debería obligar a permanecer unidas a dos personas cuando, entre ellas, con o sin razón, se ha planteado una situación de tirantez» (24).

Gallart Folch dice que si se admite la estabilidad absoluta, las causales de disolución deben ser juzgadas con cierta amplitud, pues de lo contrario se llegaría al total aniquilamiento de la estructura productora (25).

Para poder probar el despido de un trabajador en el régimen de la estabilidad propia hay que ceñirse a determinadas y específicas causas que fija la ley, y esa prueba es siempre difícil. La experiencia en los tribunales enseña que en la gran mayoría de los casos no es posible demostrar el hecho confirmativo del despido. En muchas ocasiones la transgresión es de tal naturaleza que es prácticamente imposible demostrarla. ¿Y en qué situación se encuentran las partes si un trabajador es despedido y luego se ordena su reincorporación? ¿Es acaso posible pretender que reine entre ellos la armonía y la disciplina, el mutuo respeto y la comprensión? Seguramente que no. Se ha creado una

(22) Op. cit., tomo III, pág. 172.

(23) LUIS DE LA TORRE ARREDONDO: *Aspectos singulares de nuestro Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1959, pág. 326.

(24) Op. cit., tomo II, págs. 490 y 491.

(25) ALEJANDRO GALLART FOLCH: *Derecho Español del Trabajo*, Barcelona, 1936, página 84.

situación que actúa en desmedro de las relaciones laborales. El trabajador se sentiría de tal manera seguro y fuerte y evidentemente que cumpliría su contrato en la medida indispensable para no incurrir en alguna causal de despido, pero muy por debajo de lo que en realidad debe y puede rendir. Y ello es válido no solamente para el reincorporado, sino para todos los trabajadores sometidos a los beneficios de la estabilidad absoluta y que no tengan un fuerte sentido de la responsabilidad profesional.

Según Cabanellas ella conducirá a transformar el contrato de trabajo en una relación de Derecho público, como la que tiene el funcionario en su empleo y con relación al Estado (26).

No es posible curar un mal con otro mayor. Si bien la posibilidad del paro obrero es tremenda y de graves consecuencias, no se puede remediar con el establecimiento de este sistema. La industria del despido es una realidad que no se puede negar, y si los trabajadores tuvieran el arma poderosa de la estabilidad absoluta podrían valerse de ella para obtener pingües beneficios negociando su retiro.

15. Lo que se busca es la seguridad económica del trabajador, la tranquilidad de que no se verán privados él y su familia de los medios necesarios para subvenir a sus necesidades. También corresponde encontrar la medida para que el desenvolvimiento del trabajo no se vea perturbado por fines espurios. Esta solución no se encuentra en la estabilidad propia ni en la impropia. Las ventajas de una y otra se ven superadas por los inconvenientes que en rápida síntesis hemos reseñado.

La seguridad en el empleo debe buscarse por otros derroteros; otras sendas llevan a la solución.

Cuando se abona una indemnización por el despido injustificado se está realizando un deber de previsión social, de seguridad social más que nada. Este deber se pone a cargo del empresario porque la sociedad no ha establecido los organismos adecuados, pero su verdadero carácter es el de la previsión social.

Hace mucho que bregamos por la supresión de las indemnizaciones por despido a cargo del patrono; es un deber de la sociedad; es un riesgo que afecta a la colectividad y que, como tal, debe ser soportado por ella y no por sus individuos considerados aisladamente, ya sean los trabajadores o los empresarios.

La seguridad social es el único medio de resolver el problema de la inseguridad económica; lo que el trabajador desea es estar cubierto de las contingencias que amenazan alterar su ritmo de vida y sumirlo en la miseria y en la desesperación, y ello lo obtendría inmediata y ampliamente por medio de la seguridad social.

Creemos que la única solución de este agudo problema está en la seguridad social.

V. CONCLUSIONES

16. a) La estabilidad absoluta tiene el grave inconveniente que puede llegar a afectar la producción, trastoca los términos de la relación entre las partes de un contrato de trabajo y hace del puesto una propiedad del trabajador con graves consecuencias.

(26) Op. cit., tomo III, pág. 173.

b) La estabilidad relativa no es suficiente para asegurar a un trabajador la tranquilidad económica y de no quedar sometido a las arbitrariedades patronales, sobre todo en época de depresión o incertidumbre económica.

c) Entre los dos sistemas es preferible el de la estabilidad relativa, fijando una responsabilidad agravada para el patrono en los casos evidentemente injustos, de mayor carga de familia del trabajador, de la mayor antigüedad en el establecimiento, etc.

d) La única solución justa y lógica es la de hacer caer dentro del campo de la seguridad social el despido. La sociedad es la que debe hacer frente al problema planteado por la disolución del contrato de trabajo, sea ésta justa o injusta. En cuanto a la forma de actuar del seguro de desempleo escapa al alcance de este trabajo. Cualquiera de las formas adoptadas por la legislación o propugnadas por la doctrina puede aplicarse.