

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

por Fernando SUAREZ GONZALEZ

El hecho, reiteradamente señalado por la doctrina jurídico-laboral de todos los países, de que el contrato de trabajo suponga la implicación de la persona misma del trabajador en la actividad que desarrolla para otros, haciendo depender su vida y la de su familia de una retribución que es, normalmente, su único medio de sustento, confiere excepcional importancia al tema de la terminación de ese contrato. Si las dos grandes aspiraciones del hombre de nuestro tiempo son, como parece, la libertad y la seguridad, no es posible que la voluntad de la parte tradicionalmente considerada como más fuerte del contrato pueda decidir por sí sola la terminación del mismo, dejando a la otra —el trabajador— sin ese medio de sustento a que acabamos de aludir. Si el empresario del que dependemos económicamente pudiera, sin más, prescindir de nuestro trabajo, abandonándonos en la miseria, tendría en sus manos nuestra libertad y nuestra seguridad. Y la preocupación de los modernos ordenamientos jurídicos, presididos por más o menos avanzados criterios de socialización, es cabalmente la contraria.

Dos son los medios que el ordenamiento jurídico de cada país utiliza normalmente para lograr este objetivo: De una parte, las modernas medidas de Seguridad Social, tendentes a sustituir la ausencia del salario por las prestaciones económicas de aquel sistema. De otra, el control de la terminación de los contratos, fijando una serie de causas que permiten obtener tal terminación, la cual, cuando no está fundada en alguna de aquéllas, es considerada abusiva.

Es únicamente a este segundo aspecto del problema al que intentamos referirnos en esta comunicación, cuya modesta pretensión es la de reducir a unidad sistemática las diversas hipótesis pensables, no siempre suficientemente claras, tanto a consecuencia de la extraordinaria variedad terminológica como por virtud de la ausencia de criterios técnico-jurídicos que hasta tiempos relativamente recientes ha venido presidiendo el estudio de esta cuestión.

Prescindiendo de las circunstancias que motivan la irregularidad originaria del contrato (1), sea por inexistencia o por ineficacia, parece indiscutible que un contrato eficaz y válido puede cesar en la producción de sus efectos por dos únicos órdenes de motivos, que permiten una primera división entre las causas de terminación de la relación

(1) Vid. nuestro trabajo «Irregularidad originaria del contrato de trabajo», en los *Cuadernos del Colegio Mayor Menéndez Pelayo*, Madrid, 1962.

laboral: El cumplimiento estricto del contrato en los términos previstos en el mismo y la presencia de algún hecho nuevo que altere aquellas previsiones, produciendo también la terminación de la relación. En nuestra pretensión de buscar un concepto único y riguroso para cada realidad jurídica, nos atrevemos a designar a la primera de esas hipótesis con el nombre de *extinción por cumplimiento* y a la segunda con el de *ineficacia sobrevenida*.

Dentro de la extinción por cumplimiento hay una distinción obvia entre la *decadencia del término* y la *realización de la condición*. Está claro que celebrado un contrato con validez durante un período de tiempo determinado, transcurrido ese tiempo el contrato se extingue, porque el plazo decide en los contratos de duración lo que debe entenderse por cumplimiento. Ahora bien, el plazo puede determinarse *en forma directa* —el 30 de diciembre de 1965— o *en forma indirecta* —a la terminación de tal edificio—. En la primera de estas hipótesis incluimos la jubilación del trabajador, que es también el término final de los llamados contratos a tiempo indeterminado. Discrepamos, pues, en este punto, de los autores que consideran la jubilación como condición resolutoria o como un supuesto de imposibilidad.

En los dos supuestos de decadencia del plazo, tanto si éste se fijó directa como indirectamente, es cierto el «an», aunque en el segundo sea incierto el «quando». Por el contrario, todos los supuestos de realización de la condición, que pasamos brevemente a examinar, son supuestos de incertidumbre en cuanto al «an», es decir, en cuanto a si se producirá o no el acontecimiento que condiciona la posterior vigencia del contrato. Esta condición puede ser *potestativa* o *no potestativa*. En el segundo caso, no plantea problemas peculiares en Derecho del trabajo, rigiéndose en definitiva por las disposiciones generales del ordenamiento civil. En Derecho español, concretamente, podría citarse como ejemplo de contrato sometido a condición resolutoria no potestativa el contemplado por el artículo 22, apartado b), párrafo b), de la ley sobre las condiciones de trabajo en la Marina Mercante.

La condición potestativa, en cambio, se presta a una amplia serie de consideraciones que forzosamente hemos de sintetizar en un trabajo como éste. Digamos, en primer lugar, que los nombres que proponemos para la condición potestativa, según dependa del trabajador o del empresario, son los de *dimisión* y *desistimiento*.

La dimisión es facultad concedida al trabajador por todos los ordenamientos, porque constituye precisamente la garantía de la libertad de trabajo. Y aunque algunos ordenamientos, como el español, prevean la posibilidad de que se exija al trabajador resarcimiento de daños y perjuicios por incumplir el contrato abandonando el trabajo, está claro, a nuestro entender, que tales preceptos han de referirse únicamente a aquellos casos en que el abandono de trabajo suponga incumplimiento de contrato. Esta aparente perogrullada permite concluir que ese resarcimiento sólo opera en los contratos a tiempo determinado, es decir, cuando el trabajador ha renunciado a su derecho de dimitir en cualquier momento de la relación (2).

(2) El tema lo hemos desarrollado con mayor detenimiento en el núm. 177 del *Boletín de Divulgación Social*, mayo 1961, y en el núm. 45 de la *Revista de Derecho del Trabajo* de la misma fecha.

En cuanto al desistimiento del empresario, la cuestión es absolutamente distinta, por la tendencia siempre creciente a establecer limitaciones a ese derecho. El poder discrecional del empresario de desistir sin motivo de la relación de trabajo es hoy objeto en todos los países --y no sólo en España-- de fuertes condicionamientos, económicos en la mayoría de los casos, e incluso de absoluta prohibición, como ocurre en nuestro país. Como escribiera Hueck, «das Prinzip der Kündigungsfreiheit ist beseitigt». El único supuesto que puede entre nosotros señalarse de vigencia de esa prerrogativa es el conocido con el nombre de período de prueba, cuya característica está, para nosotros, en que el empresario puede desistir del contrato, sometido así --durante ese período-- a condición resolutoria potestativa.

En la extinción hemos incluido aquellas hipótesis de realización de los sucesos previstos y queridos en el contrato. Cuando, por el contrario, el hecho que pone fin a la relación, aun siendo previsible, no fué querido por las partes en el momento de la conclusión del acuerdo mismo, nos encontramos ante la ineficacia sobrevenida del contrato. Naturalmente, el examen que haremos a continuación de las causas de esta ineficacia debe considerarse válido «salvo prueba en contrario», o, en otras palabras, consideramos posible que las partes prevean en el contrato efectos particulares, por ejemplo, para el caso de destrucción de la empresa. Si la disciplina legal permite esta manifestación de autonomía privada --en cuyo caso los efectos previstos por las partes deberían ser más favorables al trabajador que los determinados por la ley misma--, nos encontramos no frente a la resolución, sino frente a la extinción por condición no potestativa realizada. Prácticamente, pues, la distinción entre ineficacia sobrevenida y extinción del contrato está hecha con base en el criterio de la *inicial* voluntad de las partes, ya que si esta voluntad se expresa en un momento posterior consideramos que la hipótesis es de ineficacia y no de extinción.

Como los casos tradicionales de resolución son los de *incumplimiento*, *excesiva onerosidad* e *imposibilidad* y a nosotros nos parece consecuente con nuestra concepción la inclusión en la ineficacia sobrevenida de la hipótesis del *mutuo disenso*, nos vemos en la necesidad de clasificar esta ineficacia sobrevenida según que dependa o no de la voluntad concorde de las partes. Y, así, en el género ineficacia sobrevenida construimos dos especies: La *disolución por mutuo disenso* y la *resolución* con las tres modalidades citadas.

La disolución por mutuo disenso implica que la autonomía privada que da vida al contrato puede operar también en sentido inverso, revocando el acuerdo. Cuando el artículo 76, párrafo 3.º, de la Ley española del Contrato de trabajo admite expresamente la posibilidad de terminación del contrato por «mutuo acuerdo de las partes» y lo separa del acuerdo previo reflejado en el contrato, al que se refiere en el párrafo 1.º, está abundando en nuestra tesis de que éste es un supuesto de extinción y aquél un caso de ineficacia sobrevenida.

Según la posición que hemos adoptado, se tiene resolución del contrato cuando su ineficacia precede de un hecho que, aun cuando fuese previsible, no ha sido querido por las dos partes no sólo en el momento de concluir el acuerdo, sino ni siquiera en un momento posterior. Este concepto separa la resolución tanto de la extinción del contrato como de la disolución que, con aquella, forma parte de la ineficacia sobrevenida.

Es un principio general del ordenamiento civil de todos los países el de que «la facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita, en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe». Naturalmente, esta norma tiene acogida en el contrato de trabajo, de forma que el incumplimiento de los deberes que el empresario o el trabajador tienen a su cargo autoriza a la otra parte a provocar la resolución del vínculo contractual que les une. Desde el punto de vista del empresario, la facultad juega tanto en los contratos a tiempo determinado como en los contratos a tiempo indeterminado, y lo único que sucede es que, para garantizar al trabajador frente a posibles conductas abusivas del empresario, las legislaciones suelen establecer con cierta prolijidad los motivos que pueden fundamentar esa resolución, motivos ampliamente matizados por la jurisprudencia. Nunca, sin embargo, se ha tratado —en ningún país— de privar al empresario de esta facultad, a la que de ninguna manera se refieren las «prohibiciones de despedir» o el «blocco dei licenziamenti» que en épocas de mayor intervencionismo se han utilizado en algunos países. En nuestro afán de dar un nombre a cada institución, que la defina científicamente y que, por tanto, no sea equívoco, hemos propuesto más de una vez para enunciar este concepto la palabra *despido*, habitualmente utilizada en muy diversas acepciones y carente, por tanto, del rigor que aquí pretendemos. El despido equivale, para nosotros, a la resolución del contrato de trabajo por parte del empresario, fundada en un incumplimiento del trabajador suficientemente grave (3).

Desde el punto de vista del trabajador, la cuestión ofrece algún matiz distinto. En los contratos a tiempo determinado juega la resolución por incumplimiento en la misma forma que acabamos de exponer, y el trabajador puede obtener la liberación de su compromiso fundando su pretensión en que el empresario no cumple sus obligaciones, si bien —claro es— también puede normalmente hacer prosperar su pretensión de que las cumpla, evitando así el tener que llegar a la ruptura del contrato.

Pero en los contratos a tiempo indeterminado, en que, como hemos visto, el trabajador tiene el derecho de dimisión, no sería necesaria esta nueva facultad de la resolución por incumplimiento si no fuera porque —apelando a ella— el trabajador obtiene protección frente a lo que se puede llamar *despido indirecto* o *provocado*, de tal forma que en estas hipótesis los ordenamientos otorgan al trabajador el derecho a ciertas indemnizaciones económicas que no existen cuando se limita a dimitir por su propia voluntad.

Si se acepta esta construcción que reconduce el despido a la resolución por incumplimiento, parece consecuente con la misma la revisión de la doctrina, tradicional en algún sector, según la cual el despido constituye una manifestación del poder disciplinario del empresario. Ciertamente que en un amplio concepto de sanción puede ser comprendida también la resolución del contrato, en cuanto medida dispuesta por el ordenamiento jurídico a consecuencia de la violación de una norma primaria del mismo ordenamiento, medida que tiende a satisfacer los intereses de la parte a quien los garantizaba la norma violada. Pero algo resulta menos claro cuando esta sanción se hace

(3) Vid. nuestro «Concepto técnico-jurídico del despido», en la *Revista de Derecho Privado*, febrero 1961.

entrar en el poder disciplinario del empresario, por la simple razón de que también el trabajador dispone de este medio de terminación del contrato, estando, sin embargo, privado de toda facultad disciplinaria. Si el trabajador dispone también del derecho de resolver el contrato cuando el empresario no cumpla sus obligaciones, nada puede hacer suponer que el derecho del empresario sea de naturaleza diversa, y ello lleva a considerar ambos derechos como productos del contrato y no del poder disciplinario. El empresario puede sancionar las faltas del trabajador y el trabajador no tiene esta facultad respecto del empresario. Pero la diferencia desaparece cuando se trata de poner fin a la relación resolviéndola por incumplimiento, caso en el que ambos contratantes vienen a encontrarse en una situación de igualdad jurídica.

La segunda hipótesis de resolución por hecho sobrevenido —muy impropriadamente calificada de «despido por crisis» o «despido colectivo», porque normalmente afecta a varios o a muchos trabajadores— es la que tiene su origen en la crisis de la empresa, crisis de orden laboral o económico, y que jurídicamente hemos reconducido a la excesiva onerosidad sobrevenida de la prestación del empresario (4). En efecto, el contrato de trabajo es un contrato oneroso y la onerosidad implica que se da una cosa para obtener otra. Cuando sobre los valores de cambio incide una desproporción, sucede que se da mucho para tener relativamente poco. Y, así, en el contrato de trabajo puede ocurrir que, presentada una desproporción entre producción y consumo, sean también desproporcionadas las prestaciones del empresario y las de los trabajadores (crisis económicas), o que, roto el equilibrio entre el trabajo y la producción a consecuencia, por ejemplo, de un invento que permita ahorrar mano de obra, la contraprestación del trabajador no tenga para el empresario la utilidad que al principio (crisis laboral).

Si, como hemos dicho anteriormente, la preocupación por conservar su puesto a los trabajadores se traduce en muchos países en la prohibición del desistimiento de los empresarios o en su seria limitación, no extraña que se haya tratado de intervenir al máximo —legal, judicial o sindicalmente— en los casos en que la cesación del trabajo afecta no ya a uno, sino a varios o a muchos trabajadores. Tanto en cuanto al procedimiento como en lo que se refiere a las consecuencias económicas de una medida semejante, la figura presenta tales diferencias con la resolución por incumplimiento que no parece científico utilizar para designar ambas instituciones la palabra despido, que adquiere así una ambigüedad impropia de un lenguaje técnico.

Por último, la tercera hipótesis de resolución del contrato es la que tiene su base en la imposibilidad sobrevenida de las prestaciones. Son claros los supuestos en que resulta imposible la prestación del trabajador. En cambio, la prestación del empresario ofrece aquí un carácter más complejo, porque no se trata de la prestación fundamental, que por ser pecuniaria difícilmente puede resultar imposible, sino de otra prestación empresarial igualmente importante, que es la obligación de dar al trabajador ocasión de trabajo, y sobre la cual sí que puede incidir el fenómeno de la imposibilidad.

Es frecuente que la legislación y la doctrina distinguan los supuestos que estamos examinando atendiendo más a los hechos que los producen que a la incidencia de aquellos

(4) Vid. «La resolución del contrato de trabajo por excesiva onerosidad sobrevenida de la prestación del empresario», en la *Revista de Política Social*, núm. 53, 1962.

sobre el contrato particular, construcción que consideramos sumamente propicia a la confusión. La fuerza mayor entendida como incendio, inundación, terremoto, explosión, etcétera, puede ocasionar la imposibilidad de cumplir una determinada prestación, pero también puede actuar de manera que sólo la haga excesivamente onerosa, e incluso es fácilmente previsible que la prestación permanezca inalterada después de realizarse un hecho de este género. Por eso hemos sostenido en otra ocasión (5) que, mientras la excesiva onerosidad afecta a la causa del contrato, la imposibilidad se refiere al objeto, incluso cuando la hipótesis concreta es de muerte del trabajador. El trabajador entra en el contrato como sujeto, pero como su trabajo es inseparable de la persona, la imposibilidad de trabajar resulta así una imposibilidad objetiva. La lógica jurídica y el rigor técnico hacen aconsejable que estos supuestos se traten, legal y doctrinalmente, refiriéndolos a esas categorías de imposibilidad o de excesiva onerosidad, en lugar de apelar al hecho concreto que produzca una u otra y que puede ser la muerte, el incendio, la guerra y tantos otros fenómenos que no se pueden prever o que, previstos, no se pueden evitar.

En síntesis, creemos que las categorías jurídicas que pueden científicamente construirse dentro de la problemática general de la terminación del contrato de trabajo, y cuya clasificación aclararía ciertamente la confusión con que a veces se aborda el estudio de la materia, son las siguientes:

CESACION DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO	{ Extinción por cumpli- miento { Ineficacia sobrevenida.	{ Decadencia del tér- mino	{ Directamente determinado. Indirectamente determinado.
		{ Realización de la condición	{ No potestativa. Potestativa: Desistimiento y dimisión.
		{ Disolución por mutuo disenso.	{ Incumplimiento: Despido directo e indirecto.
		{ Resolución por he- cho sobrevenido ...	{ Excesiva onerosidad. Imposibilidad.

(5) Sobre «La diferencia entre los conceptos de imposibilidad y de excesiva onerosidad sobrevenidas en el contrato de trabajo» hemos publicado un breve trabajo en la *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, abril de 1964.