

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. LA FALTA DE RENDIMIENTO COMO CAUSA DE DESPIDO

por Miguel FAGOAGA GUTIERREZ-SOLANA

EL EMPLEO

La Conferencia Internacional de Trabajo de 1961 adoptó una Resolución sobre la Política de empleo, a fin de que los gobiernos adopten, como principal finalidad de política social y económica, el objetivo del pleno empleo productivo y libremente elegido, entendiéndose que la realización de esta finalidad, que comprende la elevación de los niveles de vida, significa:

Que todas las personas disponibles y en busca de trabajo encuentren empleo.

Que los empleos ofrecidos sean lo más productivos posibles.

Que la elección de trabajo sea libre y que se den a cada trabajador las mejores posibilidades para colocarse con miras a un empleo que le convenga.

Queremos destacar la necesidad de que el empleo sea productivo.

Asimismo, la Declaración de Filadelfia, Declaración Universal de Derechos Humanos, los Convenios sobre la abolición del trabajo forzoso, de 1930 y 1957, insisten en la libertad para elegir empleo en contra del trabajo obligatorio, el trabajo forzoso.

El empleo es un medio para el desarrollo económico; uno de los medios para escapar de la pobreza y de las dificultades.

Por eso, entre los fines del empleo se incluyen: elevar los niveles de vida y un rápido ritmo de crecimiento económico; que las personas vivan más plena, más satisfactoriamente y que sirva de medio para aumentar la eficacia productiva de cada individuo.

Todos los tratadistas y Planes de Desarrollo económico hablan del aumento de la producción, formación profesional, proporcionar mejores oportunidades de empleo a quienes lo buscan y aumentar la productividad de la economía.

Es obvio que los trabajadores tienen derecho a escoger el trabajo más en consonancia con su vocación y aptitudes, más remunerador para él y su familia, y que contribuya al progreso económico y social de la comunidad nacional e internacional.

Los Estados tienen la obligación de facilitar a los trabajadores puestos estables libremente elegidos y productivos.

Nos encontramos aquí con dos requisitos fundamentales: la estabilidad en el empleo,

que proporciona seguridad al trabajador y su familia, y que estos empleos sean libremente elegidos en oposición al trabajo coactivo o forzado.

Si las medidas que se toman para aumentar el empleo no dan por resultado un aumento de la producción, no son más que una forma de asistencia social, y la única excusa que se podría invocar para tomarlas, si alguna hubiera, sería la de que constituyen la mejor forma de asistencia que la comunidad puede prestar.

El éxito de la política de empleo, por lo menos a la larga, dependerá de la medida en que con ella se obtenga la elevación de los ingresos y de los productos nacionales.

Por eso se ha dicho acertadamente que son éstos los problemas de más envergadura que plantea nuestra época, sólo inferiores en importancia al del mantenimiento de la paz.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El profesor Durand dice que la permanencia en el empleo contribuye a la dignidad de la persona humana, ya que el trabajo no puede ser considerado como una mercancía.

En esta línea, Pérez Botija ha escrito: «Urge hacer ver, lo mismo a los empresarios que a los trabajadores, la realidad de esta comunidad de trabajo.»

Según Deveali, la estabilidad constituye una aspiración de amplios sectores de trabajadores que se proponen conseguir mediante ella cierta seguridad en el empleo. Se trata de evitar los despidos arbitrarios intimados por mero capricho o por motivos extremadamente fútiles, que de un día a otro pueden hundir al trabajador y a su familia en la miseria y en la desesperación. La estabilidad importa, con la seguridad del trabajo, la del salario correspondiente, que es el factor más importante para la tranquilidad del obrero y de su familia.

El mismo autor señala las ventajas de la estabilidad: proporcionar al trabajador una relativa tranquilidad en lo que se refiere a la continuidad del trabajo y una relativa garantía en cuanto a los ascensos y a las mejoras salariales; contribuye al logro de la «seguridad social», aspiración de la época moderna.

Entre las desventajas se citan: el que se reduzca el espíritu de iniciativa individual y se atenúe el deseo de mejorar la propia capacidad laboral.

DESEMPLEO

Frente al empleo surge el peligro grande del desempleo y del subempleo, que producen la miseria y el hambre en las clases trabajadoras.

En el trabajo de la O. I. T. sobre «Problemas y política del empleo» se habla de la frustración, la desesperanza, la miseria y la pobreza que llevan consigo en todas partes los largos períodos de desempleo; las penalidades agudas, que van hasta la indigencia y el hambre, a que puede llegarse en los países menos desarrollados; la perspectiva de que millones de jóvenes, en los países con índices de natalidad muy elevados y bajos índices de mortalidad, pudieran malgastarse en el ocio y en la inutilidad los años de su vida en que han de formarse.

Todos los Estados adoptan medidas para combatir el desempleo y el subempleo.

Es necesaria, asimismo, la colaboración de los trabajadores, a través de sus Sindicatos representativos, para combatir esta plaga de la humanidad.

El trabajador no debe olvidar que colabora en la producción en beneficio del bien común.

Según la «Mater et Magistra»: al determinar la retribución se mire a su efectiva aportación en la producción y a las condiciones económicas de la empresa; a las exigencias del bien común de las respectivas comunidades políticas y del bien común universal.

También en la «Pacem in Terris» se dice que «el hombre en el obrar proceda consciente y libremente..., cumplir las obligaciones, actuar en las mil formas posibles de colaboración, en actitud de responsabilidad».

Una especie de subempleo encubierto no aprovecha los recursos humanos para el desarrollo económico.

Los subempleados son una carga para sí mismos, para sus familiares, para los fondos públicos, para la sociedad en general.

El trabajador debe contribuir con su esfuerzo y colaborar con la sociedad al desarrollo de estos planes, que suponen o deben suponer un sacrificio colectivo.

DESPIDO

El despido, según Cabanellas, es una declaración de voluntad unilateral por la cual el patrono expresa su propósito de extinguir el vínculo jurídico que une al trabajador a su servicio. Cuando la declaración de voluntad está justificada en hechos imputables al trabajador, el despido es justo; no lo es cuando se funda en la simple voluntad del patrono, sin motivo legal e imputable al trabajador que lo justifique.

Según Alonso Olea y Montoya, el despido tiene carácter resolutorio de contrato y a su vez corresponde a la función directiva de organización del empresario.

Entre estos despidos se encuentran los disciplinarios, que en cierto modo determinan también el despido por la causa grave de falta de rendimiento en el trabajo.

Para el doctor Unsain el despido sin indemnización no puede ser sino la sanción correlativa a una falta muy grave.

La suerte del trabajador y su familia no pueden supeditarla a la voluntad omnímoda del empresario. Garantías.

LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

Si las personas empleadas aumentan más su consumo que lo que añaden a la producción, la diferencia tendrá que compensarse a costa de las inversiones o del consumo de otras personas.

El desempleo y el subempleo son las causas principales de la pobreza y de la miseria.

Se opone al desarrollo económico la falta voluntaria de rendimiento, disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.

La legislación española es clara y terminante en este aspecto.

El artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, de 26 de enero de 1944, tiene un carácter taxativo, según Benítez de Lugo.

En el apartado f) de dicho artículo se fija como causa de despido «la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo».

Se exige, por consiguiente, que en esta disminución del trabajo exista dolo o culpa.

Ya la Ley española de Contrato de Trabajo, de 27 de noviembre de 1931, en su artículo 72, señalaba que «el deber primordial del trabajador es la diligencia en el trabajo y la colaboración en la buena marcha de la producción».

En este artículo se exigen dos requisitos fundamentales: que la disminución en el rendimiento normal del trabajo sea *voluntaria* y continuada.

Lo mismo la doctrina que la jurisprudencia han resuelto reiteradamente estas cuestiones.

En primer lugar nos encontramos con la determinación del *rendimiento normal del trabajo*.

Ya en muchas industrias existe tabla detallada de productividad y, como dice Caplow en su *Sociología del trabajo*, en muchos Contratos Colectivos es frecuente incluir normas para la determinación de lo que constituye la producción justa de un día de trabajo. Se insertan Reglas de rendimiento, acompañadas de sanciones por la falta voluntaria en este rendimiento.

El mismo autor cita la investigación realizada en la Western Electric sobre esta materia y dice que había entre los trabajadores la noción clara de cuál era la producción justa para un día de trabajo. No se permitía un rendimiento superior al mismo, que calificaba al llamado «esquirol»; ni tampoco se toleraba un rendimiento inferior, pues entonces más que de un trabajador se trataba de «un granuja que estaba admitiendo remuneración por un trabajo no efectuado».

La disminución del rendimiento ha de ser, como hemos dicho, voluntaria y continuada; una actitud reiterada de fraude y no sólo un acto pasajero.

La falta de rendimiento como causa de despido está recogida en la doctrina, en la legislación comparada y en la jurisprudencia, de diversas maneras.

La mayoría de las veces no se especifica; se incluye en la denominación global de «incumplimiento del contrato», puesto que el trabajador está obligado a cumplir el trabajo a que se comprometió al estipularse su contrato de trabajo.

En otros casos se incluye la falta de rendimiento en otras causas de despido. Así la Legislación Argentina, en la Ley 11.729, señala como causa de despido: «c) Falta de dedicación, negligencia o ligereza.»

La jurisprudencia argentina considera que el trabajador tiene la obligación sustancial de no traicionar la razonable esperanza del empleador, dándole por lo menos el mínimo del rendimiento normal que debe poder dar a aquél regularmente, según el consenso general dentro de las circunstancias en las cuales se desenvuelve su labor.

El profesor Unsain, al comentar el apartado 2.º del artículo 160 de la Ley 11.729, afirma que la incapacidad o mala conducta como causa de despido se encuentra en «el

caso de un empleado que ha sido y sigue siendo capaz física e intelectualmente, pero que voluntaria y deliberadamente trabaja en falta de capacidad».

En esta línea se encuentra también el profesor Borgiana en su obra *La estabilidad en el contrato de trabajo*.

Con un sentido general el profesor Leónides Anastasi recuerda que «el empleado debe atender el interés del patrón con la diligencia del padre de familia».

El profesor Barassi se refiere al deber de colaboración, y el profesor Monzón a la fidelidad y buena fe en el contrato de trabajo.

Es evidente el acierto del Fuero del Trabajo español cuando en su Declaración XI estableció que «la disminución dolosa del rendimiento en el trabajo será de sanción adecuada».

Como referencias legislativas podemos citar el Código soviético, que, en su artículo 47, establece como causa de despido la insuficiencia del trabajo.

El Código de trabajo de Bolivia, en su artículo 16, habla del «incumplimiento total o parcial del convenio».

En este sentido se orientan las legislaciones de Costa Rica (artículo 81 del Código de trabajo), Colombia (artículo 48 del Código de trabajo) y México (artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo).

Destaquemos una vez más el acierto de la Legislación española en cuanto con toda claridad ha fijado la causa de despido por la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo, y que debe referirse no sólo a los perjuicios que el trabajador causa a la empresa, sino también a sus compañeros y a la comunidad nacional a la que pertenece.

EMPLEO Y DESARROLLO ECONÓMICO

En el Plan de Desarrollo Económico y Social español de 1963, acertadamente así denominado ya que no puede haber verdadero desarrollo económico si no va acompañado de un evidente progreso social, se han conseguido claros frutos en materia de estabilidad del empleo y productividad según datos facilitados con relación al año 1954.

La composición del empleo en España ha experimentado una gran transformación, ya que la agricultura y la pesca sólo representan el 34,6 por 100 del empleo total y el 18,9 por 100 del asalariado.

El sector industrial alcanza un nivel en su población trabajadora próximo al del sector primario, mientras que el empleo industrial asalariado representa el 45,7 por 100 del empleo remunerado.

La población ocupada y asalariada del sector servicios también tiende, aunque más lentamente, a alcanzar un porcentaje más amplio del censo laboral, representando en 1964 el 30,9 por 100 y el 35,4 por 100 de la población activa y asalariada, respectivamente.

De las estadísticas publicadas se desprende el profundo descenso de los sectores agrario y minero y elevado crecimiento del empleo en el sector de la construcción.

La expansión de puestos de trabajo del sector industrial ha sido de 188.900, cifra superior al incremento medio anual previsto en el Plan.

También el sector servicios ha visto superadas sus previsiones con la creación de 115.700 nuevos puestos de trabajo.

La disminución del nivel de empleo en el sector agrario se ha estimado en 257.300 puestos de trabajo.

En cuanto a la evolución de la productividad en el sector industrial, que conviene relacionarla con la del empleo, se registró en el año 1964 un incremento de la productividad por persona del 6,5 por 100 y del 7,1 por 100 en la productividad por hora de trabajo, que ha superado el crecimiento previsto por el Plan de Desarrollo del 5,5 por 100.

La Renta Nacional creció en 1964 el 6,9 por 100, y la productividad por puesto de trabajo aumentó el 6,7 por 100, que coincide virtualmente con el aumento de los salarios reales.

Durante este año de 1964 los salarios monetarios crecieron en España a un ritmo superior al aumento de la productividad, pero dicho crecimiento fué absorbido a consecuencia de la elevación del coste de vida, hasta el punto de equilibrarse las tasas medias de crecimiento de la productividad y de los salarios reales.

Estos datos nos hacen ver con más claridad la necesidad de que en este Desarrollo económico social que está realizando la nación española, la productividad debe de aumentarse por todos los medios y, por consiguiente, hay que evitar la disminución dolosa de la misma por aquellos trabajadores que no quieren colaborar a través de un paro encubierto que debe calificarse de subempleo; sabiendo que tantos daños causa al mismo trabajador, a su familia y a la comunidad nacional e internacional.