

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

por Carlos DEL PESO Y CALVO

1. DEFINICIÓN Y DELIMITACIÓN DEL TEMA

Pese al propósito del autor de este trabajo, de en los a presentar a este Congreso exponer exclusivamente sus ideas personales, sin referencias a opiniones de tratadistas, tanto nacionales como de más allá de las fronteras, le resulta difícil entrar en esta primera parte de la ponencia sin dedicar un recuerdo a una obra que tiene para el autor de este trabajo un valor trascendental. Concretamente nos referimos a la monografía *El despido*, que en 1957 publicó el profesor Alonso Olea.

En este trabajo al que nos acabamos de referir, el citado profesor —que tanta influencia ha ejercido y ejerce en la organización de este Congreso— comenzaba planteándose un problema terminológico y resaltaba cómo, tras el título genérico de *El despido*, lo acompañaba de un segundo subtítulo, que rezaba así: «Un medio de extinción del contrato por voluntad del empresario». Indiscutiblemente tiene una importancia extraordinaria esta cuestión. En todos los casos, o por lo menos en la gran mayoría en que la relación de trabajo se extingue, es frecuente que el vulgo califique dicha extinción como «despido», y examinando el problema con detalle y rigorismo científico, es indiscutible que esa alocución gramatical de «despido» no puede ser en manera alguna aplicable a todos aquellos casos en que la relación de trabajo deja de existir; en unos, porque las causas de su extinción es el acuerdo previo para que sólo y exclusivamente dure un período de tiempo; en otros, porque es el propio trabajador el que por su exclusiva voluntad rompe su relación jurídica con o sin causa, y en otros, porque la verdadera razón, el motivo de la falta de continuidad de la relación jurídica, está fuera o al margen de la voluntad, tanto del empresario como del trabajador, y si es cierto que éste, en virtud de las causas o motivos que provoquen esa situación, queda sin empleo, no es menos cierto que esa coyuntura, si es ajena a su persona, también lo es a la de su empresario.

«Despido», gramaticalmente, supone el acto voluntario de una de las partes para dejar de mantener relación con otra; y llevándolo a lenguaje jurídico, «el despido», en la relación jurídica de trabajo, supone el acto unilateral del empresario por virtud del cual el contrato que debía continuar se rompe, con o sin causa, provocando el que el trabajador, que alimentaba la seguridad de continuar prestando sus servicios, se vea obligado a tener que buscar un nuevo empleo.

Lo anterior viene perfectamente adaptado al tema de que va a conocer este Congreso, ante cuya II Comisión se presenta este trabajo.

El título del tema es: «La estabilidad en el empleo», y ello conduce a debatir una cuestión íntimamente ligada con este problema del «despido»; ello por lo siguiente:

En el mundo actual, son muy pocas las personas que pueden subsistir sin obtener, mediante el ejercicio de su actividad intelectual o manual, medios para hacer frente a las necesidades que la vida demanda continuamente; para unos, esa obtención de medios económicos estará regulada por leyes de carácter civil o mercantil, pero para la gran mayoría por leyes de carácter laboral, porque, en definitiva, esa obtención de medios es una consecuencia de un contrato de trabajo que viene en ligar su persona a la de su empresario. Partiendo de este hecho que tenemos que admitir como incontrovertible, el problema se presenta con carácter acuciante para una gran parte de esa masa de ciudadanos. Habrá, es indudable, grupos dentro de ella a los que el perder en un determinado momento la fuente de ingresos de que hasta entonces disponían, no les coloque en una situación realmente difícil o en la miseria; pero para la gran mayoría, la gran masa, el trabajo es la única fuente de subsistencia y la de los suyos; agotando el caudal con que hacían frente a sus necesidades ven cegadas las fuentes para poder mantenerse en la vida, e inmediatamente, o a más largo plazo según sus circunstancias personales, un panorama y horizonte de miseria e indignidad se les presenta.

De ahí que en todos los tiempos, y con mayor fundamento en los presentes, exista la preocupación de lograr que aquel que preste un trabajo lo haga de manera permanente, y que el puesto que ocupa tenga la debida garantía de seguridad y permita no se vea constantemente atemorizado por la preocupación de perder mañana aquello con lo que hoy cuenta.

La «Estabilidad en el empleo» ha sido tema muy debatido en todos los tiempos y sobre el cual se han dado muchas y contrarias opiniones. Frente a los que a ultranza han defendido la imposibilidad de romper el contrato de trabajo unilateralmente por la voluntad del empresario, y han exigido en todo instante y momento éste se vea obligado a seguir teniendo bajo su dependencia y satisfaciendo su salario al trabajador, se han alzado los que, por unas u otras razones que en su momento aduciremos también, han propugnado la necesidad de que la relación jurídica de trabajo tenga una flexibilidad que permita, junto a la seguridad del trabajador, la seguridad también del empresario y de que el contrato que le une con aquel que tiene a su servicio no le resulte antieconómico.

Cuando el tema que se plantea en este Congreso lleva como título «Estabilidad en el empleo», a nuestro juicio sólo y exclusivamente puede hacer referencia a una parcela de la extinción de la relación de trabajo, o sea aquella en que se rompa por la voluntad del empresario, dado que si ello ocurre por la voluntad del trabajador, es indiscutible que el problema de la estabilidad, como fenómeno social, deja de tener importancia y pierde interés.

Ruptura del contrato de trabajo por la voluntad exclusiva del empresario es aquella a la que puede referirse, a nuestro juicio, el tema que se va a debatir por esta Comisión en el presente Congreso.

Ahora bien, las normas dadas en orden a la confección de estos trabajos marcan que-

en este primer punto sea obligatorio para el autor delimitar el tema, y dando cumplimiento a lo ordenado vamos a hacerlo de la forma siguiente:

El contrato de trabajo que une en relación jurídica al trabajador con aquel que le da el trabajo y que, al tiempo y como contraprestación que su esfuerzo supone, entrega una remuneración, puede ser indefinido o a plazo fijo; puede referirse a una situación de carácter permanente o a una coyuntura de tipo eventual.

Entrar en este momento a discriminar si es o no justo y moral el contrato de trabajo con carácter indefinido, en cuanto viene en obligar como tal contrato concertado entre partes a ambas, dando con ello base para que se entienda por algunos que ello supone una situación de esclavitud para el trabajador, sería apartarnos del tema central de esta ponencia, pero al propio tiempo quedaría incompleto si no dijéramos algo sobre este punto que consideramos del mayor interés.

A nuestro juicio, el contrato que hace al trabajador en de plantilla o fijo no supone nunca para él esa situación de esclavitud que algunos han querido presentar, sino precisamente todo lo contrario. Al imponer las normas legales garantías para que el trabajador figure adscrito a una plantilla con carácter de firmeza y permanencia, no han querido colocarle en una situación absurda de que por ninguna causa ni motivo pueda romper el contrato que le liga con su empresario, sino todo lo contrario, o sea colocar al empresario frente a su trabajador en una situación legal, que impida que por su soa voluntad, sin razones o causas justificadas, rompa el contrato de trabajo y deje al trabajador en esa situación de desempleo, que es lo que se ha querido evitar; llevado a ultranza este razonamiento, tendremos que llegar también a la conclusión de que, en definitiva, no es al trabajador a quien se le ha convertido en esclavo del empresario, sino al propio empresario a quien se le ha colocado en una situación, si no de esclavitud, sí al menos de obligación de respeto a la personalidad de su trabajador, para que en todo momento le mantenga a su servicio.

Claro es que esto llevado a límites muy extremos, porque para que esta situación realmente se produjera será preciso no existieran normas que permitiesen la extinción del contrato por unas u otras causas más o menos justificadas, con o sin derecho a una indemnización.

Referirnos, por tanto, al problema del contrato individual de trabajo, concertado para períodos determinados o con un carácter de eventualidad, sería también apartarnos del nudo central de las cuestiones que estamos examinando. De todos es conocido que existen determinados trabajos que sólo pueden realizarse en ciertas épocas, y que existen actividades en las que sólo y exclusivamente se precisa un elevado número de personas para realizarlas cuando circunstancias coyunturales así vienen en aconsejarlo. Partir de que todo contrato de trabajo debe ser siempre permanente, sin que en ningún momento y por ninguna causa se pueda romper, sería en definitiva lo que llevaría a una auténtica «estabilidad en el empleo», pero sería colocar la relación entre partes en una situación en la que la misma ofrecería tal número de inconvenientes que en definitiva mataría el contrato en sí mismo y con ello la relación de trabajo que une al empresario con el trabajador.

Creemos, y así es nuestro criterio, que cuando el tema se ha propuesto en este Congreso con este título de «Estabilidad en el empleo», lo que se ha querido plantear

ha sido el estudio de las garantías que deben ofrecerse al trabajador para que la voluntad caprichosa del empresario no le deje en una situación de desempleo.

Este es, a nuestro juicio, el límite del tema de que nos vamos a ocupar, y antes de entrar a desarrollarlo debidamente nos ocuparemos de nuestra legislación vigente, dejando nuestro criterio y nuestras opiniones sobre el tema para el apartado tercero, conforme a lo establecido.

2. EXPOSICIÓN SUCINTA DE LA REALIDAD JURÍDICA DE QUE SE TRATA EN EL PAÍS DE LOS COMUNICANTES

A) *Ley de Contrato de trabajo*

El Decreto de 26 de enero de 1944 vino en aprobar el Libro I de la que hoy constituye la Ley de Contrato de trabajo; en el capítulo VII de este Libro I se regulan las materias referentes a la extinción del contrato de trabajo, mediante el contenido de sus artículos 76 al 81.

Hay que reconocer que no es excesivamente amplio nuestro ordenamiento legal en relación con esta materia, y que la enumeración de las situaciones que pueden dar lugar a la extinción del contrato de trabajo, si prolifa en unos casos, peca en otros de inconcreta e incluso de falta de claridad.

B) *Causas de extinción del contrato de trabajo*

El artículo 76 es, como ya dijimos, una enumeración total y exhaustiva de las causas que pueden motivar la extinción del contrato de trabajo, y a tal efecto dicho precepto dice serán:

Primera. Las consignadas voluntariamente en el contrato, en tanto en cuanto que la facultad contractual no constituya un manifiesto abuso de derecho por parte del empresario.

Segunda. Expiración del tiempo convenido o conclusión de la obra o servicio objeto del contrato, si bien este precepto tiene una a modo de condición en cuanto, pese a que las circunstancias que reglamenta y determina son bastantes para extinguir el contrato de trabajo, exige que al llegar el tiempo del vencimiento se haga denuncia, porque si no se hiciera se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, y ello salvo pacto en contrario.

Tercera. Mutuo acuerdo de las partes.

Cuarta. La muerte o incapacidad del empresario, con la extinción de la personalidad del contratante, siempre que no hubiere representante legal que continuase la industria.

Quinta. La muerte del trabajador.

Sexta. La fuerza mayor que imposibilite el trabajo, si bien el precepto determina las causas concretas, entre ellas el incendio, la inundación, el terremoto, la explosión,

das plagas del campo, la guerra, tumulto y sedición, añadiendo al final que también cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario que los contratantes no hubieran podido prever, o que previstos no hubieran podido evitar.

Séptima. La cesación de la industria, comercio, fundada en crisis laboral o económica, siempre que esa cesación hubiere sido debidamente autorizada, conforme a las disposiciones vigentes, con lo cual se remite a las disposiciones vigentes complementarias que vengan en regular esta materia, como en efecto existen.

Octava. El despido justificado del trabajador por el empresario.

Novena. La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador.

C) *Causas justas para el despido*

A continuación de lo expuesto, el artículo 73 viene en desarrollar el contenido de la causa octava, que, como vimos, se refiere al despido justificado del trabajador por el empresario, y en este precepto relaciona esas causas, señalando como tales las siguientes:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia a los Reglamentos de trabajo, dictados con arreglo a las leyes.
- c) Los malos tratos de palabra y obra: las faltas graves de respeto y consideración al empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a su representante o a los jefes o compañeros de trabajo.
- d) La ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para el que fué contratado.
- e) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas.
- f) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de trabajo.
- g) La realización de negocios de comercio o de industria, por cuenta propia con otra persona, sin autorización del empresario.
- h) La embriaguez, cuando sea habitual.
- i) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiere llamado repetidamente la atención de los compañeros que realizan su trabajo en el mismo local que aquél.
- j) Cuando el trabajador origine frecuentemente riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo.

Aunque en su momento haremos la crítica del sistema vigente, no está de más en este momento dejemos constancia de cómo la ley no admite más causas que las indicadas, tal vez con un olvido grave de que pueden existir otras de tanta importancia o más que las relacionadas. Ello ha dado origen a que en las Reglamentaciones de trabajo y en los Reglamentos de régimen interior se puntualizaran causas distintas de éstas, cuya fuerza de obligar es discutible, habida cuenta del rango de las disposiciones en que pueden figurar contenidas.

D) *Causas de extinción justas por voluntad del trabajador*

La causa novena que señala el artículo 76 como una de las que pueden producir la extinción del contrato de trabajo, se refiere a la voluntad del trabajador, y esta causa es desarrollada por el artículo 78, que, a lo menos en parte, viene en cualificarlo, si esa voluntad fuese fruto exclusivamente de su propio criterio, sin intervención de causa alguna que pueda obligar a la extinción, o, por el contrario, si esa voluntad, aunque se presente como facultad concedida al trabajador, se ve influida por causas que hacen imposible la continuidad de la relación de trabajo. Y así este artículo 78 a que nos estamos refiriendo, y al que por ello consideramos como un complemento de esta causa novena, dice que «se estiman como causas justas para que el trabajador pueda, por su voluntad, dar por terminado el contrato, las siguientes:

a) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de consideración por parte del empresario, o de su representante, o empleados, al trabajador o personas de su familia que vivan con él.

b) La falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración convenida.

c) La exigencia por el empresario de trabajo distinto de lo pactado, salvo aquellos casos de urgencia que figuran prescritos por la ley.

d) La modificación del reglamento establecido para el trabajo al celebrarse el contrato o incumplimiento del mismo.

e) Cualquiera otra causa análoga o semejante a las anteriores que el Magistrado de trabajo estime justificadas por ser reveladoras de una situación depresiva o vejatoria para el trabajador».

Hasta aquí el precepto; cuando este artículo 78 relaciona las causas que pueden justificar el que el trabajador rescinda voluntariamente el contrato, señala la que precisamente notábamos en falta en la relación inversa, o sea que admita cualquier otra causa análoga a las relacionadas, con lo que da entrada a la posibilidad de que en todo momento el llamado a juzgar pueda valorar las que se alegaron, aunque no sean exactamente de las que figuran enunciadas, pero esa causa no enunciada ha de ser, así lo dice el precepto, reveladora de situaciones depresivas o vejatorias para el trabajador, con lo que al poner en relación esta alocución gramatical con los términos «cualquiera otra causa análoga», se ve claramente que las enunciadas lo son precisamente porque tienen ese propio carácter vejatorio o depresivo para el que realiza el trabajo.

E) *Causas por extinción de personalidad del empresario u otros motivos*

Cuando el artículo 76 señalaba como causa cuarta de extinción la muerte o incapacidad del empresario o la extinción de su personalidad, la cualificaba «siempre que no hubiere representante legal que continuare la industria o el trabajo», y esta situación se ve desarrollada por el artículo 79 cuando dice: «El contrato no terminará por cese, traspaso o venta de la industria, a no ser que en el propio contrato de trabajo se hubiere pactado expresamente lo contrario, quedando el nuevo empresario subrogado en los de-

rechos y obligaciones que tenía.» Por lo tanto, para estos casos, la ley estima que la personalidad del empresario no se ha extinguido.

Pero este precepto añade más; continúa diciendo: «Tampoco podrá darse por terminado el contrato de trabajo: Primero. Durante una incapacidad temporal para el trabajo derivada de un accidente o de una enfermedad, cuando la incapacidad no puede atribuirse al trabajador, la misma no espera el plazo que determinan las Leyes y Reglamentaciones de trabajo y, en su defecto, el uso o costumbre, con lo que este último punto pone en relación esta situación con lo que figura previsto en las normas sobre Seguridad social. Segunda. Por ausencia motivada por el cumplimiento del servicio militar o por el ejercicio de cargo público, a tenor de la Legislación vigente, pero quedando facultado el empresario, en el momento que el antiguo trabajador se presente, para prescindir de los servicios del que con esta condición hubiere ocupado su puesto. No obstante —añade—, cuando la ausencia se prolongue por tiempo que exceda de dos meses, contados desde la fecha en que haya obtenido su licencia militar o en la que haya cesado del cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo en el caso de enfermedad».

Contempla este segundo motivo distintos casos de ausencia, todos eminentemente legales, como el servicio militar o el servicio a la Patria por el ejercicio de cargos públicos; para estos casos se prevé, junto a que no se produzca la extinción del contrato, la facultad del empresario para cubrir «temporalmente» el puesto, en tanto en cuanto dure la ausencia, pero condicionando el plazo de ésta a que una vez terminada la causa que la provocó el trabajador se reintegre a su puesto en el plazo señalado, dado que, en otro caso, se considerará que la extinción establecida a su favor fenecerá.

Ello conduce a la celebración de un nuevo contrato de carácter temporal respecto al trabajador que vino a ocupar la vacante del ausente; mas como precisamente este contrato lo era cualificado por esa «temporalidad», el reintegro del ausente colocará a aquel que hubiere ocupado su puesto durante la ausencia en la causa primera de las que provocan la extinción del contrato, ya que en definitiva será de las consignadas voluntariamente en el mismo, sin que suponga abuso alguno de derecho por parte del empresario, dado que su actuación se encuentra avalada por la ley; e incluso se puede también considerar como motivo de extinción la «expiración del tiempo convenido o conclusión de los servicios objeto del contrato», ya que se puede señalar que este servicio no es otro que el de ocupar la vacante por ausencia, hasta tanto el ausente se reintegre en las condiciones que la ley determina.

Y, por último, y como «tercera» causa de excepción por virtud de la cual el contrato de trabajo no se extinga, señala el propio precepto el de la obrera en caso de gestación y alumbramiento. Nada dice sobre ello el precepto que completa tan parca declaración, mas su contenido ha de ser interpretado con arreglo a las normas que rigen el Seguro de maternidad, en el que se determina este período de ausencia.

F) *Suspensión temporal e indemnizaciones*

Los artículos restantes, 80 y 81, no son exactamente definidores de motivo de extinción; el artículo 80 se refiere a la suspensión temporal del contrato por causa no prevista ni imputable para el empresario con previa autorización de la autoridad laboral; y el artículo 81 se refiere al posible derecho de indemnización por la extinción del contrato a favor del trabajador, según que las circunstancias sean o no imputables al mismo, con determinación para cada uno de los casos de la cuantía de la indemnización.

G) *Causas de extinción no desarrolladas*

Si comparamos lo indicado con las causas que el artículo 76 señala, vemos que algunas no figuran desarrolladas; tal ocurre con la de mutuo acuerdo de las partes, que en principio parece no precisar mayores aclaraciones, aunque pueda darse el concierto de voluntades en fraude a la ley, motivo por el cual la jurisprudencia ha cuidado mucho esta materia; y la referente a «muerte del empresario», dado que indiscutiblemente si esa muerte extingue su personalidad puede prolongarse en la de aquellos que vinieran a sucederle, que puedan seguir desarrollando la industria o trabajo de que es titular el fallecido, en cuyo caso el motivo de extinción deja de existir; tampoco se desarrolla la muerte del trabajador, que es la más clara, dado que si el trabajador presta una actividad de carácter personal cuando no puede realizarla es indiscutible se produce esa situación de extinción, aunque puedan darse algunos supuestos excepcionales, apuntados en su obra por los profesores Bayón y Pérez Botija, pero no es momento éste de entrar a ocuparnos de ellos; tampoco está debidamente desarrollada la causa referida «fuerza mayor», porque si bien señala algunos casos a los que califica como de tal clase, no precisa su condición, y no en todos los supuestos puede provocar la imposibilidad de continuar el trabajo, por lo menos con un carácter total, sin que tampoco se precisen aquellos otros detalles, semejantes a los enunciados, que merezcan también la consideración de fuerza mayor y que pueden tener igual trato.

La causa de «cesación de la industria, comercio, etc., por crisis laboral o económica» tampoco está desarrollada en la Ley de Contrato de trabajo, salvo en la exigencia de previa autorización administrativa. Ahora bien, el Decreto de 26 de enero de 1944 vino en ser como un complemento de este precepto, al disponer que toda empresa puede dar por suspendidas o extinguidas sus relaciones laborales previa la autorización de los Organismos competentes en los casos de crisis de trabajo; pero junto a ello, los artículos contenidos en este Decreto se encuentran además desarrollados de forma amplia y concreta por los preceptos contenidos en los Decretos de 26 de noviembre de 1959 y 31 de marzo de 1960, referidos a la reducción, suspensión y cese de las actividades de las empresas por dificultades de orden económico, y por las Ordenes de 11 de diciembre de 1959, 9 de marzo de 1960 y 27 de noviembre de 1962, todas estas disposiciones en relación con las prestaciones concedidas por el llamado Seguro de desempleo, siendo precisamente como un complemento de las mismas.

H) *Resumen*

Esta es, pues, la Legislación vigente sobre esta materia, con más las disposiciones contenidas en el Texto Refundido de Procedimiento Laboral, que vino a su vez en recoger en gran parte el contenido de las que en su día se dictaron mediante el Decreto de 26 de octubre de 1956, por virtud del cual la exigencia de inscripción de expediente previo puede despedir al trabajador, o sea extinguir por su sola voluntad la relación del trabajo sin perjuicio siempre del derecho del trabajador de poder recurrir contra ese despido o extinción del contrato al organismo judicial competente, que es el que en definitiva declarará si es o no procedente la citada extinción.

Nada más debemos decir en el presente apartado.

3. CONSIDERACIONES CRÍTICAS Y DOCTRINALES SOBRE EL TEMA

A lo largo de cuanto hasta ahora llevamos expuesto no sólo ha quedado delimitado y definido lo que en nuestra opinión constituye el tema principal de esta ponencia, sino, en relación con el mismo, la regulación normativa que esta materia tiene en la Legislación española, y ello junto a breves comentarios con ella relacionados.

Al entrar en este tercer apartado debemos primordialmente dejar constancia de un hecho fundamental; tal es el de que, en la práctica, aunque en nuestra legislación vigente no se han introducido apenas modificaciones en orden a los preceptos fundamentales que rigen esta cuestión, lo cierto es que ha existido un criterio variable respecto a la forma de enfocar este problema.

En esta etapa ya pasada e inmediatamente anterior a la actual, puede decirse que la estabilidad en el empleo era casi absoluta, porque la interpretación de nuestra legislación prohibía a las partes despedir salvo por causa justa y probada, y esta situación se ofrecía con caracteres de gravedad ante la dificultad extrema de poder demostrar la existencia de esa causa, que muchas veces se producía pero que, en cambio, no resultaba factible demostrarla, y aunque no faltaban casos en los que se producían convenios particulares entre las partes, la situación general era prácticamente de inamovilidad en el contrato de trabajo.

A esta primera etapa siguió otra —casi hoy vigente— que puede decirse tuvo origen en las normas contenidas en el Decreto de 26 de octubre de 1956.

En la legislación que de una forma sucinta transcribimos en el apartado precedente, vimos cómo la Ley de Contrato de trabajo vigente, en sus artículos 76 al 81, se ocupa de las causas de extinción del contrato de trabajo, y también cómo estos preceptos se encontraban complementados, con referencia al despido, con lo que se disponía en el articulado de todas las Reglamentaciones nacionales de trabajo, que a más de calificar las faltas cometidas por los trabajadores en el desempeño de sus funciones, prescribían las sanciones aplicables a esas faltas, e igualmente conocimos cómo la de despido sólo se aplicaba en muy graves y excepcionales casos, y ello por medio de la instrucción de

un expediente por la empresa, que en gran número de reglamentaciones se imponía fuese sólo resuelto por la Magistratura de trabajo.

Este estado de cosas supuso una especie de derogación, si no total sí al menos parcial, de los preceptos de la Ley de Contrato de trabajo, puesto que los mismos no podían aplicarse con absoluta libertad, sino con sujeción, respecto a cada actividad profesional, a lo que preceptuara la correspondiente Reglamentación de trabajo, situación ésta jurídicamente discutible, pues si las Reglamentaciones nacionales de trabajo eran desarrollo de las normas generales contenidas en la Ley de Reglamentaciones, ese detalle que en definitiva era lo que implicaba la derogación estaba contenido en cada Reglamentación nacional de la actividad profesional de que se tratase, que sólo era aprobada por Orden ministerial.

Mas la publicación del Decreto de 26 de octubre de 1956 vino a reponer en toda su vigencia la Ley de Contrato de trabajo, sin más que pequeñísimas modificaciones que, en definitiva, no afectaban a sus partes esenciales.

El Decreto referido contuvo una serie de preceptos que, ordenados sistemáticamente, podemos relacionar de la siguiente forma:

1.º Mantener las causas justas de despido. 2.º Facultar a las Empresas para que directamente pudieran imponer a sus trabajadores la sanción de despido, sin instrucción de expediente de clase alguna. 3.º Ampliar el contenido del artículo 81, porque si mantuvo en caso de despido sin causa justificada la opción para resarcimiento o indemnización que en dicho precepto se establece, anunció la posibilidad de que si no se acataba la readmisión que se pudiese ordenar pudiese el trabajador obtener, en compensación, una indemnización superior a la señalada con carácter general por el despido injustificado. 4.º Estimar como excepción a la libre facultad del despido los casos de los caballeros mutilados y cargos de carácter sindical. 5.º Imponer la obligatoriedad de la readmisión e indemnización complementaria correspondiente para aquellos que hubiesen alcanzado sus destinos o puestos mediante Oposición o Concurso-oposición, y siempre que la sentencia declarase improcedente el despido y los interesados hubieran optado por la readmisión. 6.º Mantener lo dispuesto respecto a la resolución del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización al despido, cuando este despido se considere procedente.

Esta situación, que impuesta por el Decreto referido se mantiene hoy en vigor sin apenas modificaciones en razón a los preceptos de la Ley de Contrato de trabajo y del Texto Refundido del Procedimiento Laboral, vino en crear otro tipo de «estabilidad en el empleo» que realmente tenemos que calificar de acertado y justo, en razón a los distintos elementos que en él entran en juego.

Al llevar a efecto esta crítica, tenemos necesariamente que partir de un concepto que estimamos fundamental, el de que el contrato de trabajo es un contrato de Derecho privado en el cual influye de manera extraordinaria el factor social, imponiendo la necesidad de normas específicas que vengán en regularle. De ahí que, aunque en una sistemática ortodoxa las obligaciones que el contrato contenga deban pesar por igual sobre ambas partes por esa su condición de carácter privado, la actuación de esos factores sociales imponen la precisión de que este contrato no se puede regir exactamente

por las normas de Derecho civil y sí, en cambio, por las específicas que vienen en regularle.

El precepto del Código civil (art. 1.255) que dice «que los contratantes pueden establecer, en sus contratos, los pactos, clases y condiciones que tengan por conveniente, siempre que ellos no sean contrarios a las leyes, a la moral y al orden público», es de aplicación al contrato de trabajo, porque precisamente las leyes de carácter social son las que vienen a imponer esas restricciones y esas modificaciones a la voluntad libre de las partes en razón a ese problema que incluso pudiéramos calificar de orden público, y del factor social que el contrato de trabajo lleva en su propia entraña, habida cuenta de las circunstancias que en él concurren.

Llegar a una regulación en que a las dos partes del contrato se las trate con las mismas normas y con iguales responsabilidades, a más de ser injusto sería inoperante; injusto, porque las dos partes no se encuentran en igualdad de condiciones; mientras que una goza de una situación económica, en general, ventajosa, la otra se ve precisada de tutela; mientras que a una de las partes la ruptura unilateral del contrato por el trabajador sólo en casos excepcionales puede ocasionarle perjuicios valorables, en cambio a la otra la ruptura de este contrato, en la gran mayoría, si no en la totalidad de los casos, la produce una situación realmente de catástrofe, porque esa ruptura supone el que los medios con que cuenta para subsistir desaparezcan. Esta es la razón y motivo por el cual en los contratos de carácter social no pueden aplicarse las normas de carácter civil en toda su integridad. Pero, además, decimos que es inoperante, y ello porque si toda infracción de normas contractuales, cual en definitiva es la de la inestabilidad en el empleo, en un contrato de carácter indefinido, en cuanto se refiere al empresario sólo tiene una importancia relativa reducida al hecho de que el trabajador no cumpla su cometido, ya que en definitiva los daños que causan no pueden ser resarcidos por falta de medios económicos en que hacer traba; en cambio, para el trabajador, sí tiene una grande y transcendental importancia el despido con posibilidad de resarcimiento de los daños que se causen si fuese improcedente y debido a una unilateral voluntad del empresario.

Pero lo decíamos en otro punto de nuestro trabajo y ahora lo repetimos: Llevar a sus últimas consecuencias la «estabilidad en el empleo» puede ser catastrófico para la economía de las naciones. El hombre necesita estímulo y el trabajador es un hombre; los habrá, sin duda alguna, que, por un concepto grande de responsabilidad, en todo instante y momento presten a la labor encomendada la mayor diligencia y, por lo tanto, sean sujetos de máxima efectividad, con absoluta independencia de que su rendimiento pueda o no provocar su despido, pero no faltarán, y en gran número, aquellos que, si no tienen el temor de verse despedidos por su falta de diligencia en el trabajo o por otras causas justas, no producirán cuanto de ellos cabe esperar, ni se conducirán sin realizar actos que puedan dañar las normales relaciones entre las partes del contrato.

Para que el equilibrio se mantenga, para que la economía de las naciones no sufra quebrantos a veces de difícil reparación, para que las empresas, sujetos directos, puedan seguir subsistiendo, se hace preciso conceder al empleo una estabilidad que garantice al trabajador la seguridad de que, salvo causas extraordinarias, continuará en su pues-

to; pero, al propio tiempo, se hace preciso también la existencia de normas que, a aquel que no cumpla lo convenido, se le pueda despedir, y que también pueda adoptarse igual determinación, aun con un rendimiento normal y eficiente, cuando la marcha de la empresa, por coyunturas de la clase que fuera, puede exigir una reducción de plantilla. Y, en cambio, y por contraste, estimamos no se puede ni se debe llegar a la facultad del despido libre, sin indemnización, muy reducida, porque ello sería colocar a las dos partes del contrato en esa situación de igualdad a que anteriormente hemos llegado.

El sistema español —no porque sea el nuestro— lo estimamos, en el momento actual, como uno de los más adecuados para coordinar estos encontrados intereses a los que nos estamos refiriendo. De un lado, en nuestra Legislación contamos con la seguridad del contrato indefinido, no sólo cuando así se concierte, sino cuando, convenido a plazo fijo, no sea denunciado a su término. Junto a ello nos encontramos también con una serie de disposiciones por las que el despido ha de ser, en definitiva, resuelto por la Autoridad judicial —si las partes someten el caso a su conocimiento—, que si es improcedente puede provocar una situación de readmisión, con opción al empresario o trabajador, según que la empresa cuente con más o menos de 50 trabajadores fijos, y de forma que si la opción corresponde al empresario y éste opta por la indemnización, el pago de la misma extinguirá el contrato; pero que si, por el contrario, y en este caso del despido improcedente, la opción corresponde al trabajador, y el empresario no cumple el fallo de readmisión, se verá obligado a tener que pagar una indemnización de carácter supletorio y de elevada conciencia.

Este punto es tal vez en el que en nuestra legislación exista una desigualdad de trato de unos a otros trabajadores, según presten sus servicios en empresas de más o menos de 50 trabajadores fijos. Mientras que un trabajador despedido sin causa justa en empresa de menos de 50 trabajadores puede ver roto el contrato por la voluntad caprichosa de su empresario y resuelto su caso con el pago exclusivo de la indemnización del despido improcedente, el trabajador que en iguales circunstancias se vea despedido en empresa de más de 50 trabajadores, puede, para que el contrato quede roto, percibir una indemnización dos, tres y hasta cinco veces superior al anterior. La situación es injusta, porque el problema que a uno u otro trabajador se le plantea por el despido improcedente es la misma; pero la razón que obliga en nuestro ordenamiento legal a esta medida está en razón directa de lo que se estima la potencia económica de la empresa y el deseo de favorecer hasta el máximo posible al trabajador, pero sin llegar a producir un quebranto económico irremediable para el empresario.

Salvo lo anterior, que por ello queda anotado, y al menos desde nuestro punto de vista teórico, doctrinal y práctico, consideramos que el sistema vigente en España puede, en líneas generales, calificarse de acertado. Como norma general existe la seguridad de que nunca será posible el despido, en un contrato indefinido, sin que medie una causa justa debidamente valorada y aprobada por la Autoridad judicial, y de que cuando existan circunstancias de otra clase, como pueden ser las de escasez de trabajo por coyuntura económica o de reducción de instrumental que obligue a despidos, no se podrán llevar a efecto sin previa autorización administrativa y siguiendo un orden de prelación, con el fin de que aquellos que tienen mayores necesidades o mayor antigüe-

dad sean los últimos en ser despedidos, y todo ello con unas prestaciones al fin que les permitiese seguir subsistiendo, mediante las que concede el Seguro de Desempleo, con reconocimiento de derecho preferente para nueva colocación.

No será perfecto el sistema, pero tal vez tengamos que admitir que es el más adecuado para coordinar los distintos elementos que sin duda alguna actúan en la relación de trabajo, tanto entre sí como en su proyección sobre la economía nacional.

En este orden sólo debemos abogar porque las prestaciones del Seguro de Desempleo sean elevadas al máximo posible, porque un rigorismo, tal vez llevado hasta con exageración, impida el porcentaje de despidos que se encubren bien en causas justas o en crisis coyunturales, y que si así se hace se habrá logrado seguramente conceder al trabajador el máximo de seguridades sobre la «estabilidad en el empleo», compatibles con las necesidades del empresario y de las que aún son mucho más dignas de respeto, las que viene en exigir la economía nacional.

4. CONCLUSIONES

Visto lo anterior, poco nos queda por añadir; como resumen de todo lo indicado estimamos:

Primero. Que el sistema español, en líneas generales, es acertado y el más adecuado para conceder al trabajador la «estabilidad en el empleo», en cuanto esta situación sea compatible con los superiores intereses de la nación y los también dignos de respeto del empresario.

Segundo. Que abogamos porque se regule de forma estricta el contrato de trabajo indefinido, precisamente como garantía de esa «estabilidad en el empleo», y se procuren adoptar las medidas oportunas para que no tengan vida contratos celebrados a plazo fijo, o por obra determinada, que sólo son subterfugios de contratos permanentes.

Tercero. Que, hasta el máximo que sea posible, se eleven las prestaciones del Seguro de Desempleo, para que el trabajador que se vea despedido sin causa justa o por motivo ocasional pueda atender a sus necesidades, y ello sin olvidar la eficaz actuación de las Oficinas de colocación, que concedan derecho preferente para estos trabajadores.

Cuarto. Que en cuanto sea posible, y sin lesionar de forma irreparable los intereses de la empresa, se procure que todos los trabajadores tengan igual trato, sin discriminación de clase alguna.

Quinto. Por considerarlo inmoral y al propio tiempo contrario a los intereses supremos de la nación y de las partes, rechazamos de plano lo mismo aquellos sistemas que permitan libremente el despido que los que lo impiden en absoluto.

