



X HUGO VALENCIA

X ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Este aspecto de la estabilidad del empleo, está cobrando mucho interés en la actualidad. Desde que Keynes y Beveridge, entre otros, pusieron en valor la teoría del Pleno Empleo, hasta nuestros días, y cualquiera que sea la filosofía política de los gobiernos, la llamada política del empleo está siendo objeto de constante preocupación de parte de los poderes públicos.

En el fondo una política del empleo debe necesariamente ir ensamblada a la planificación general de la economía nacional. El intervencionismo del Estado, en este aspecto, se ha demostrado, como en ningún otro, realmente remarcable. Las viejas teorías individualistas que dejaban a la libre oferta y demanda encontrar el justo equilibrio en el mercado del empleo, han tenido que dar paso a las modernas de un cada vez más acusado intervencionismo que regule por la ley o por otros medios, de que dispone el gobierno, el indicado mercado del empleo.

De allí que no solamente las naciones socialistas, que han colectivizado todos los medios de producción, sino aún aquellas consideradas como los reductos más fieles de la libre empresa, han debido organizar, en diferentes niveles y en campos de aplicación de mayor o menor amplitud, los denominados servicios del empleo.

En el siglo XIX, como dice J. Rivero: "El mercado del trabajo estaba desorganizado, y la aproximación de la oferta y de la demanda de empleo se había dejado a la iniciativa privada. Esta había creado al efecto, oficinas de colocación pagadas o gratuitas".

En muchos casos estas oficinas eran verdaderos antros de abusos y explotaciones a los trabajadores desempleados, que buscaban trabajo, y, aún cuando el poder público, en ciertos casos, trataba de controlar y reglamentarlos, siempre se presentaba una serie de problemas realmente insolubles. "Es, por otra parte, chocante —dice el autor citado— que el trabajo humano sea objeto de un corretaje comercial, y que la desocupación, que constituye una catástrofe para la familia obrera, sea para otros una fuente de provecho". (1)

(1) "Droit du Travail".— de Rivero y Savctier. Pág. 302. Ed. 1960. Paris.

De la primera etapa, en la cual los trabajadores y patronos se buscan espontáneamente y realizan contratos de trabajo —libremente consentidos, de acuerdo con la teoría liberal de la autonomía de la voluntad— fijando, ellos mismos, las condiciones de trabajo, se pasa a una segunda, dentro de la cual aparecen varias organizaciones, de tipo más bien mercantil, que se encargan de aproximar la mano de obra a la demanda patronal, en una especie de verdadero mercado en el que se intercambia la mercancía trabajo, a través del intermediario que recibe una prima o comisión ya de parte del trabajador solamente o de ambos contratantes a la vez.

Esta segunda etapa, que aún subsiste en algunos países insuficientemente desarrollados, va a dar lugar a una tercera, en la cual el Estado interviene regulando y protegiendo el mercado de la mano de obra. Como todas las reglamentaciones protectoras, las diferentes leyes que se expiden tienden a amparar en primer lugar a los trabajadores asalariados de la industria. Aquellas disposiciones siguen a las dictadas para el trabajo humano y forman parte, en cierto modo, de los estatutos laborales. Ese es, entre otros, nuestro caso. La reglamentación dictada al respecto, es relativamente reciente y fue muchos años después de haberse expedido el Código del Trabajo que el poder público comienza a preocuparse de la estabilidad en el empleo para los trabajadores. Las disposiciones pertinentes del mencionado Código las examinaremos más adelante, juntamente con otras de algunos códigos de América Latina.

Mas, estas reglamentaciones enclavadas en la legislación laboral, en muchos casos se hallan desarticuladas del sistema de planificación económica general y, en ciertos casos, en franca contradicción. El legislador solo ha mirado la órbita bastante restringida del contrato de trabajo y la protección del obrero para evitar los abusos a que ha estado sujeto desde hace mucho tiempo.

En la actualidad se perfila otro concepto más amplio y que mira directamente a la economía y, dentro de ella, al factor trabajo, como elemento básico de la producción nacional, juntamente con otros.

Y este aspecto, que es objeto de preocupaciones recientes en nuestro país y en otros de economías atrasadas de la América Latina con iguales características que el nuestro, ha sido, sin embargo, resuelto ya en los países industrializados, mediante la organización de programas más o menos vastos del servicio del empleo que regula, en el nivel nacional, el mercado de la mano de obra.

Si el grado de progreso y riquezas de un país se mide en parte, por el ingreso nacional y su distribución y por el nivel de vida de sus habitantes, nosotros coincidimos absolutamente con los profesores Sellier y Tiano en que: "El monto de la renta nacional de un país de-

pende de dos factores: "La importancia y la calidad de los medios de producción (capital fijo y recursos naturales) puestos en actividad; y el número y la formación de los individuos que participan en la producción". (1)

Si nos atenemos a las informaciones de la CEPAL, el ingreso per cápita en nuestro país es de \$ 200 anuales y la distribución de la renta nacional, atendiéndonos a las informaciones del Departamento de Investigaciones Económicas del Banco Central del Ecuador es en la siguiente forma: En 1959 el ingreso nacional fue de 10.731 millones de sucres y el ingreso nacional por habitante fue de 2.563 sucres (moneda nacional) equivalente a 142 dólares (Memoria del Gerente General del Banco Central 1960).

"Los rendimientos agrícolas son extremadamente bajos. En el año 1950 la producción agrícola por habitante y por persona activa eran respectivamente de 609 y 2.164 sucres, valores estos que son los más bajos de la América Latina" (Informe Privado sobre colonización en el Ecuador).

Como se observará por los datos indicados anteriormente, la renta nacional y el ingreso per cápita, son un fiel reflejo de la poca importancia y calidad de los medios de producción. En efecto nuestro país mantiene no solamente un grado superlativo de atraso en el aspecto secundario o industrial, sino que en el aspecto primario o agrícola, de acuerdo con los antecedentes que ya dejamos expuestos: régimen de tenencia de la tierra, alto grado de analfabetismo, alto grado de crecimiento vegetativo, mínima ingerencia de maquinaria y abonos químicos en la agricultura, nos encontramos a la zaga de casi todos los países de América Latina.

En cuanto al número de los individuos que participan en la producción, debemos también referirnos a los datos estadísticos anteriores. Es realmente desconsolador el pequeño porcentaje de mano de obra joven que participa en la formación de profesiones técnicas y susceptibles de ayudar al progreso industrial del país.

En Noviembre de 1962, se realizó el segundo censo nacional, pero hasta este momento no tenemos los datos que dicho censo arroja sobre diferentes aspectos que nos interesan, sobre todo para determinar la "renta nacional, la producción nacional y la demanda final de empleo, partiendo de las variaciones de la población económicamente activa y su repartición entre las siete principales ramas de la producción nacional de cualquier país (agricultura, industria, transpor-

(1) "Economie du Travail" —de Sellier y Tiano— Pág. 11. Ed. Paris 1962.

tes, comercio, servicios, servicios domésticos y administración) y en relación con la productividad por rama".

En todo caso, y hasta esperar los datos del censo indicado, no creemos aventurado afirmar que en nuestra economía coexisten pequeños sectores bastante productivos, que significan el soporte de la vida de grandes capas de población, netamente el sector agrícola de la sierra ecuatoriana. Siendo, además, verdad lo que los mismos autores arriba citados dicen más adelante acerca de las características de los países no industrializados en lo que concierne al empleo, o sea que: "El producto neto de la tierra (rentas, impuestos, intereses de deudas), está esencialmente destinado a hacer subsistir un empleo no productivo, en el sentido de los términos de Adam Smith: servicios domésticos y generalmente terciarios no susceptibles de producir un provecho por la venta de sus productos. Esta afectación está ligada a la estructura social más aún que a las condiciones económicas: la repartición de las rentas concentra el ahorro en manos de los propietarios de la tierra, poco inclinados al ahorro productivo. . . . El empleo debería pues ser afectado a la producción para el exterior, de donde nacerían provechos comerciales reinvertibles. Pero fuera de algunos casos excepcionales (cacao) o de explotaciones mineras gerenciadas por extranjeros, las posibilidades de venta al exterior son muy limitadas e inestables. Es, pues, por la promoción de la productividad agrícola y por la creación de inversiones en el sector secundario, que un proceso de cambio productivo puede ser posible". (1)

Al transcribir este párrafo hemos de retener una parte de él por ser de particular importancia para el desarrollo económico de nuestro país. Cuando los autores citados manifiestan que. . . . "Esta afectación está ligada a la estructura social más aún que a las condiciones económicas", a la vez que están señalando una gran verdad, tocan, una de nuestras lacras sociales y económicas y a la vez uno de los factores que detienen el progreso de nuestros pueblos. Nos referimos a la estructura de tenencia de la tierra. A la existencia del latifundio como unidad económica de producción feudal que mantiene grandes capas de población económicamente activa, en un estado de simple vida vegetativa, concentrando, es verdad, el ahorro en poquísimas manos de propietarios poco inclinados al ahorro productivo.

El latifundio, en este y otros países de América Latina, es un factor de retroceso económico y frena el desarrollo, por múltiples razones entre las cuales podemos anotar las siguientes: mantiene un gran porcentaje de las tierras en completo abandono, cuando en rea-

(1) Obra Citada Págs. 67 y 68.

lidad existen miles de familias campesinas que podrían cultivarlas; mantiene condiciones de trabajo feudales y que han sido ya superadas en otras naciones, con contratos de trabajo muy semejantes a la esclavitud y a los trabajos forzados. En aquellas regiones en donde se ha logrado introducir la economía monetaria, se mantiene salarios de miseria, a lo cual contribuye el mismo Estado que ha establecido como salario mínimo agrícola en la Sierra seis sucses diarios.

La simple tenencia del título de un latifundio, sin que el terrateniente se preocupe en muchos casos de atender a la administración y con sólo los ingresos que le produce: el arrendamiento de los pastos naturales para los animales de los campesinos; el arrendamiento de otra parte de sus tierras para la siembra y otras gabelas más que son vestigios de los tiempos coloniales, logra sostener una renta anual considerable, basada en el trabajo ajeno, sin que el propietario haga nada por hacer producir directamente su latifundio. Existe en estas propiedades una enorme cantidad de mano de obra desperdiciada y casi inútil para la economía del país y para el aumento de su producción.

Sabemos que para la productividad creciente del trabajo en la agricultura se requieren o existen tres fuentes que son: el progreso técnico, consistente sobre todo en la mecanización, el empleo de abonos y la selección y variedad de cultivos; el ensanchamiento en sentido económico de la explotación; y, la utilización óptima de la tierra. Pero, cómo podría aplicarse estos principios técnicos y racionales en el caso de nuestra agricultura intervenida y frenada por la existencia del latifundio, y del minifundio? Salvo raras excepciones, de algunos terratenientes, que realizan notables esfuerzos por aplicar los anteriores principios, el resto, que es la inmensa mayoría, nada hace por mecanizar, ampliar y utilizar en forma óptima sus grandes haciendas.

A base de lo que dejamos anotado, ya podemos imaginar lo que ocurre con la mano de obra en el sector primario (la agricultura). Quizás en este sector es en donde menos existe la mano de obra calificada y técnica. La inmensa masa campesina en número aproximado de dos millones ochocientos mil habitantes (70% de la población total) lo forma ese conglomerado amorfo y no conocido estadísticamente con precisión aún de: los huasipungueros, arrimados, ayudas, o yanapas, peones sueltos, aparceros y otros. Aquí la estabilidad en el empleo es un mito; ella se reduce a un pequeño sector de trabajadores permanentes. La misma naturaleza de la actividad agrícola, estacional o temporal, el estado primitivo de las explotaciones que utilizan mano de obra, determina que la estabilidad sea poco menos que inexistente.

Sin embargo, para los efectos de mantener esa explotación rutinaria, existen, se dice, de 60 a 80 mil huasipungueros (1) pues, tampoco hay estadísticas completas al respecto. Estos jornaleros, especie de trabajadores forzados modernos de los campos nuestros y de otros países latinoamericanos, tienen estabilidad en su trabajo, pero cómo es dicha estabilidad? (2)

El huasipunguero, al cual el patrono le otorga en préstamo un pedazo de tierra, que promedialmente es de 3 hectáreas por huasipungo según el censo agropecuario de 1954, está obligado a trabajar cuatro días por lo menos, a la semana para la hacienda percibiendo un salario mínimo de tres sucres diarios. Normalmente los huasipungueros son los indios que se aquerencian a la tierra que fue de sus mayores y se estabilizan, llevando una vida miserable. Para demostrar cuanto percibe al año y al mes uno de esos huasipungueros, transcribimos los siguientes datos que nos proporciona el IEAG (Instituto Ecuatoriano de Antropología y Geografía): "El indio propio trabaja en calidad de peón para la hacienda cuatro días a la semana, es decir de lunes a jueves, y gana por ese trabajo la cantidad de 0,75 o sea 3 sucres a la semana; lo que representa 12 sucres al mes y al año apenas 144 sucres. Este salario, desde luego, no lo recibe ni a la semana, ni al mes, ni al año, sino que tendrá que esperar que el patrón "haga cuentas" a los tres o más años. (3)

Esta es, pues, la forma como una considerable parte de la población trabajadora campesina se halla relativamente estabilizada en su empleo, si a esto debemos llamar estabilidad en el sentido técnico.



Pasemos a examinar ahora otro sector que ha experimentado un notable progreso y expansión en los últimos años especialmente. Nos referimos al sector terciario, en el cual los factores de desarrollo y su evolución misma difieren enormemente de los anteriores sectores.

Se acostumbra a catalogar dentro de este sector las actividades denominadas servicios, dentro de las cuales se inscriben las siguientes: el comercio y el transporte; la administración pública; las profesiones liberales; la higiene, los servicios domésticos; los servicios —propia-

(1) "Memoria del Primer Congreso de Sociología Ecuatoriana".— Tomo I. Pág. 216. Profesor Albuja. Ediciones Casa de la Cultura Ecuatoriana.

(2) El Gobierno actual ha promulgado una Ley de Reforma Agraria, cuya aplicación está produciéndose por etapas. Al propio tiempo se esta promoviendo un proceso de entrega de las tierras de huasipungo a los peones huasipungueros.

(3) "El campesino de la provincia del Chimborazo". Págs. 17-18. IEAG.

mente dichos— espectáculos, finanzas, (bancos) seguros privados. Veamos brevemente algunos de ellos.

Sabemos que en cuanto al transporte, los primeros medios introducidos y utilizados en nuestra América (aparte los pequeños caminos existentes dejados por la Colonia) fueron los ferrocarriles. Al menos en nuestro país, la ruta más importante, comenzada y terminada en la primera década del presente siglo fue el ferrocarril que une las dos regiones Costa y Sierra.

Esta arteria ha constituido la columna vertebral para el intercambio de productos entre las dos citadas regiones y ha determinado en gran parte la integración de nuestro país, siendo durante más de treinta años, de propiedad particular y en la actualidad propiedad del Estado en virtud de una nacionalización. Mientras esta ruta se mantenía como la única estable, su progreso y auge productivo fue extraordinario, pero a medida que el progreso vial y la construcción de carreteras fue progresando, ha venido sufriendo la competencia del transporte por carretera.

Los ferroviarios en todo el país lo forman unos cuatro mil trabajadores asociados en sindicatos. Dichos trabajadores tienen como patrono al Estado y su situación social y económica no es buena.

Sus principales problemas consisten en los bajos salarios que perciben, ya que desde hace unos diez años, más o menos, ha habido una práctica congelación de sus remuneraciones; la existencia de un exceso de trabajadores que no permite un reajuste administrativo y la no existencia de un escalafón profesional; la debilidad de sus organizaciones sindicales provocada en gran parte por la administración central que en varias ocasiones destruyó a los sindicatos cuando estos comenzaban a cobrar vigor; un bajo nivel de vida a consecuencia de sus bajos salarios, pudiendo decirse que el sueldo medio de dichos trabajadores es el de 700 sucres mensuales; y, sobre todo una completa inestabilidad en sus puestos de trabajo.

A pesar de que los trabajadores ferroviarios están protegidos por las leyes laborales, parece que participaran de las mismas características de los empleados de la función pública, es decir de libre nombramiento y remoción del Ejecutivo. Prácticamente, la administración central de la Empresa, puede moverlos de un sitio a otro de trabajo, es decir forzar su salida o simplemente despedirlos pagándoles una pequeña indemnización.

Esta falta de estabilidad ha sido, tal vez, uno de los principales motivos para el derrumbe de la misma Empresa, cuyo estado económi-

co se encuentra en muy mal estado. (1) Quizás en este caso nosotros podamos constatar de cómo la falta de estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, puede conducir a mermar la producción, la productividad y, como consecuencia lógica, a mantener en un grave estado de debilidad a las organizaciones obreras.

Hay una capa de población trabajadora en el transporte que se halla agrupada en sindicatos y cuya estructura es digna de examinarse, nos referimos a las organizaciones de choferes.

A estos sindicatos pertenecen los dueños de pequeñas empresas que las denominan cooperativas, los propietarios de varios vehículos y negocios para el servicio público (autobuses, gasolineras y taxis), y, los trabajadores asalariados de los anteriormente citados. Es decir, que en estas organizaciones que normalmente deben ser de lucha, de resistencia y de defensa de los intereses de clase, se encuentran: los grandes propietarios, los pequeños propietarios y, los trabajadores asalariados del transporte. Huelga decir que aquellos que dominan estas organizaciones son siempre las dos categorías primeramente nombradas y en un mínimo porcentaje la última categoría. Mientras estas organizaciones pasaron por un periodo de paternalismo, las relaciones entre afiliados propietarios y asalariados marcharon sin contratiempos; pero a medida que las empresas de transporte fueron acrecentando su poder económico, aumentando el número de unidades y cerrando el cerco monopolista para el transporte, obteniendo concesiones del poder público, los problemas, entre propietarios o patronos y asalariados se irán acentuando y agudizándose.

Esta escisión natural y lógica tendrá que producirse fatalmente, en el momento en que los trabajadores asalariados del transporte adquieran una mayor conciencia de clase y una mejor unidad en sus filas.

Aquí el problema de la estabilidad también se plantea como es lógico suponer, para los asalariados. El factor determinante para esa inestabilidad, es el exceso de mano de obra. Por una parte, las escuelas profesionales, lanzan al mercado del empleo considerable cantidad de mano de obra titulada que no puede ser absorbida en su totalidad por la industria del transporte. Y, por otra parte, los institutos técnicos del Estado y particulares hacen lo mismo, agregándose a esto una buena cantidad de empíricos que se preparan en los talleres de reparación de automóviles.

(1) La actual Administración de la Empresa, ha manifestado últimamente que su estado económico-financiero ha mejorado sensiblemente.

En esta profesión, habiendo exceso de mano de obra, es la demanda la que impone la cuantía de salarios y la duración del empleo. Es claro que existe un salario mínimo para los choferes profesionales, tanto en la costa como en la sierra, y es verdad que en algunas empresas y algunos patronos particulares pagan ese salario mínimo y, aún más, a los trabajadores les asignan salarios superiores al mínimo legal.

Pero existe un gran porcentaje de trabajadores asalariados del transporte que no perciben el salario básico, que no están afiliados a los seguros sociales y que laborando más de la jornada legal, no reciben el pago de horas extraordinarias. Para estas trabajadores la estabilidad en el empleo está en relación con la obsecuencia que demuestren en su servicio al patrono, sin exigir de él que cumpla con las disposiciones legales de las leyes del trabajo y de la seguridad social.

La estabilidad del empleo en esta considerable capa de población trabajadora, se reduce, como dejamos dicho anteriormente, a un porcentaje mínimo: de los trabajadores técnicos que manejan tractores y en general herramienta agrícola y que requiere necesariamente de una cierta capacitación y experiencia, tanto en la agricultura como en la industria, en donde las organizaciones sindicales existentes, han suscrito contrataciones colectivas o actas especiales. (Municipios y otros).

En cuanto al comercio, éste se halla dividido en el grande y el pequeño comercio. El primero se reduce a los grandes almacenes que mantienen a un gran número de trabajadores, los cuales ya están comenzando a formar sindicatos, demandando justamente la estabilidad en sus puestos de trabajo. Estos almacenes constituyen un pequeño porcentaje de propietarios monopolistas. El resto lo forman un crecido número de pequeñas tiendas, en su gran parte familiares o que utilizan no más de tres o cuatro empleados, los mismos que no han logrado hasta este momento ponerse de acuerdo para constituirse en asociaciones profesionales y sindicales. Aquí la estabilidad en el empleo, está en relación con el éxito de los pequeños propietarios y de las buenas relaciones, casi familiares, que mantienen con sus empleados. Comunmente los salarios son sumamente bajos y siempre hay exceso de oferta de mano de obra, salvo determinados y contados cargos que están considerados como de confianza del patrono.

En lo que se refiere a los servicios propiamente dichos (bancos, seguros privados, espectáculos), la estabilidad en el empleo está mejor garantizada, especialmente en los bancos, en donde los empleados logran, en el mayor porcentaje de los casos, salir a la jubilación, es decir, a la percepción de la pensión de vejez. En realidad los bancos, salvo pequeñas excepciones, están en poder de determinados grupos

cerrados, los cuales buscan para los empleos a determinados trabajadores en función de la categoría familiar, de los entronques de amistad y de cierta calificación.

Lo propio ocurre en las compañías de seguros y otras similares. Por cierto, hay que decir, en honor a la verdad, que los sueldos son mejores que la generalidad y gozan de ciertas ventajas (primas por cargas de familias y otros) debido a las casi siempre ingentes utilidades que tanto estas compañías, como los bancos obtienen de sus respectivas operaciones.

En cuanto a los servicios domésticos, la estabilidad en el empleo es realmente inexistente. Esta especial categoría de trabajadores, muy numerosa en el país, no está organizada y se recluta en su mayor parte entre las capas de la población trabajadora campesina. Aquí no existe el salario mínimo sino que los salarios son fijados de común acuerdo entre las partes, libremente. Así, pues, esta capa de trabajadores no goza de las ventajas que proporciona a otras categorías de obreros, la legislación laboral y los seguros sociales. (1)

En resumen, las diferentes categorías de trabajadores que acabamos de examinar y que están agrupadas en el grupo terciario, forman un conglomerado heterogéneo de población que presta sus servicios personales. En estos grupos aún no ha ingresado el sentido de la asociación en la exacta y justa comprensión del término; y como en la mayor parte de esas capas de población existen numerosos grupos sin calificación y sin técnica, la competencia o concurrencia en el mercado del empleo es desastrosa para los oferentes. Estas categorías de trabajadores solo pueden obtener ventajas de la situación en que se encuentre, en un momento dado, el mercado del trabajo, o sea si hay escasez de oferta de mano de obra, de la buena voluntad de determinados empleadores y de la presión de la opinión pública sobre el poder público.



En cuanto al trabajador del sector industrial, el aspecto de la estabilidad en el empleo, se plantea en otros términos.

En nuestro país, y seguramente en muchos otros similares de América Latina, se producen los mismos problemas, de manera que los planteos para nuestra realidad bien podrían extenderse también a ellos.

(1) El Gobierno actual ha extendido, últimamente, algunos beneficios del Seguro Social, netamente el de enfermedad, a esta categoría de trabajadores. Para los efectos de la aportación ha fijado el sueldo mínimo de 360 sucres mensuales.

Podemos decir, sin temor a equivocarnos, que los 180 mil trabajadores de la industria y del comercio que están afiliados a la Caja del Seguro, gozan de una relativa estabilidad en el empleo. Por cierto, es muy poco decir, si consideramos en aproximadamente 2 millones la población económicamente activa del Ecuador; el porcentaje quedaría, pues, reducido, al 9% de dicha población. (1)

Los trabajadores de la industria, que se encuentran amparados por la legislación de estabilidad en el empleo, están repartidos entre: los textiles, petroleros y en general por todos aquellos que laboran en una fábrica o en un establecimiento de comercio (de estos últimos ya hemos hablado).

Además de las leyes protectoras, de las cuales nos ocuparemos más adelante, estos trabajadores están utilizando un instrumento, hasta hace poco tiempo desconocido, para conseguir la mencionada estabilidad; nos referimos a la contratación colectiva de trabajo. Al efecto, en la actualidad existen en el territorio nacional más o menos unos 50 contratos colectivos que se han suscrito. Una de las cláusulas básicas de dichos contratos se refiere justamente a la estabilidad en el empleo y en muchos casos al escalafón profesional. Esta nueva modalidad, ya imperante en otros países, está difundándose con relativa rapidez y buen éxito en nuestro medio laboral, pese a que aún existe la resistencia patronal a la suscripción del contrato colectivo. (2)

Podemos muy bien decir que los trabajadores de la industria están mucho mejor protegidos tanto por la legislación laboral como por las leyes del Seguro Social.

Una vez que hemos examinado, aunque sea brevemente, algunos aspectos que tocan directamente, en lo económico, con la estabilidad en el empleo, estudiaremos, lo que ha hecho nuestra legislación para proteger a los trabajadores en sus respectivos puestos de producción.

Como hemos dicho anteriormente, haremos un estudio comparativo de nuestras principales instituciones legales con las de otros países de América Latina similares al nuestro. Destacaremos también el notable esfuerzo de la acción sindical, a la cual debe, en gran parte, la existencia de la legislación, sin dejar de mencionar cual ha sido la acción de los empleadores en este punto, señalando los aspectos nega-

(1) En fecha reciente, el Instituto Nacional de Previsión ha estimado que existe un número aproximado de 180 mil trabajadores afiliados al Sistema del Seguro Social.

(2) Actualmente ha disminuido aquel progreso anterior.

tivos y de resistencia a la lucha, muchas veces enconada, que han tenido que sostener los sindicatos. No olvidaremos también de indicar dentro de esa acción sindical, el valor que comienza a tener la contratación colectiva en el ámbito obrero.

Podemos decir, y en esto seguramente se encuentran en las mismas condiciones otros países de economía similar a la nuestra, que la acción de los trabajadores sindicalizados se ha concentrado, especialmente en los últimos tiempos, en la consecución de la reivindicación de la estabilidad en el empleo. Antes de concentrar sus esfuerzos, como hubiera sido lógico, en el procedimiento de contratación colectiva, enderezaron sus actividades sindicales a la presentación de pliegos de peticiones previos a la huelga, en donde constaba siempre la petición de estabilidad en el empleo. De esta manera obtuvieron que el legislador dictara un decreto que más tarde, en 1962, se involucró en la codificación laboral, constituyendo actualmente el Art. 14.

El mencionado artículo, en su primer inciso o acápite dice:

“Establécese un año como tiempo mínimo de duración de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o patronos en general, cuya actividad o labor sea de naturaleza estable, sin que por esto los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo”.

En la transcripción que acabamos de hacer encontramos los siguientes elementos fundamentales:

Duración mínima de un año, o sea, estabilidad mínima de un año. Y por otra parte la necesidad o la condición de que la actividad o labor sea de naturaleza estable.

En el primer aspecto, en realidad, no hay problema, y se puede decir que fue una buena conquista para los trabajadores, ya que se eliminó una serie de circunstancias de las que se valían los patronos para mantener a sus obreros y empleados en constante inestabilidad: tales los casos de contrataciones que se renovaban cada determinado tiempo sin que importe el hecho de prestarse el servicio en labores de naturaleza permanente, con la única salvedad establecida por el artículo 146, de que en los contratos con plazo mayor de seis meses, antes de la finalización de éste, cada parte estará obligada a notificar a la otra con treinta días de anticipación su voluntad de que termine el contrato; a falta de esta anticipación, se lo consideraría renovado en los mismos términos. Para los trabajadores del servicio doméstico, agrícolas (aparceros) y otros, la ley determina otras modalidades de preaviso. Con los primeros el patrono puede terminar el contrato dentro de los primeros quince días y para los segundos el patro-

no debe dar el preaviso de terminación 3 meses antes de la terminación del contrato, sino lo cual se entenderá que está renovado por un año más.

Antes de la inclusión de este artículo que comentamos, los trabajadores estaban, de todos modos, garantizados por un mes, de acuerdo con las normas de la institución del Desahucio, o sea del aviso con que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato; en el caso de no haberse fijado plazo para la duración del mismo entonces la anticipación debía ser por lo menos de un mes, por parte del patrono y de 15 días por parte del trabajador.

Podemos decir que la garantía de estabilidad de un año ha venido a modificar la institución del Desahucio, pero solamente durante el primer año de estabilidad, ya que transcurrido el mismo puede el patrono hacerlo cesar, es decir, terminar el contrato a base del preaviso indicado. Así se explica la aclaración que hace el artículo que hemos transcrito, en su última parte: "Sin que por esto los contratos por tiempo indefinido, se transformen en contratos a plazo". Se aclara, pues que, terminado el primer año de estabilidad, no se entenderá que el contrato queda renovado por un año más y así sucesivamente, sino que una vez terminada la garantía los contratos prácticamente se transforman en contratos a tiempo indefinido.

Los patronos presentaron gran resistencia a esta garantía de estabilidad de un año, pero, en realidad, ellos pueden acogerse, como lo han hecho ya a la disposición contenida en el artículo 143 del Código, que establece que cuando el patrono da por terminado el contrato de trabajo a plazo convenido pagará al trabajador el 25% de los salarios que le falte para completar su contrato y, en caso de ser el trabajador, éste pagará al patrono el 15% del mencionado salario. Es decir, que en la realidad y aunque se esté manifestando que no son contratos a plazo, lo son, en virtud de la aplicación del artículo 143 que acabamos de mencionar. (1)

Habría podido creerse que la garantía de estabilidad, duraría un año, sin que las partes puedan darlo por terminado antes sino por las causas expresamente determinadas en el Capítulo correspondiente a la Terminación del Contrato de Trabajo, que será examinada oportunamente, pero, en realidad, ya parece que existen ciertos fallos inclusive que han admitido que puede terminarse, pagando a la otra parte: el 25% o el 15%, según los casos.

(1) En virtud de una última reforma, que está vigente desde el 12 de septiembre de 1964, el patrono debe pagar al trabajador el 50% y el obrero el 25%.

Por cierto, no solamente que es discutible la aplicación del artículo 143, sino que, a nuestro juicio, es inadmisibles. El mencionado artículo dice en su primer acápite:

“Tanto el trabajador como el patrono podrán dar por terminado el contrato antes del plazo **CONVENIDO**”.

Lo cual significa que dicha disposición debe aplicarse **exclusivamente** cuando ambas partes han acordado o **convenido** un plazo de duración del contrato. Mas, en el caso del artículo 14, no hay acuerdo de voluntades, sino que se trata de un mandato legal, de una orden de autoridad que dispone imperativamente un mínimo de duración de dicho contrato. De allí que la aplicación que se intente hacer de lo dispuesto en el artículo 143, es ilegal y absurda y viola la garantía establecida por el tiempo de un año.

Sin embargo, podría argumentarse que lo que está prohibido es desahuciar el contrato más no darlo por terminado en otra forma. Y este argumento se deduce del precepto contenido en el actual artículo 147 del Código del Trabajo, que antes constaba en el Decreto Legislativo de 4 de noviembre de 1954, que contemplaba la garantía de estabilidad de un año y sus excepciones, y que a la letra dice:

Art. 147: “Los contratos de trabajo a tiempo indefinido **NO PODRAN TERMINAR POR DESAHUCIO, ANTES DEL TRANSCURSO DEL AÑO DE ESTABILIDAD** a que se refiere el inciso primero del Art. 14”.

Y este argumento cobra mayor peso, cuando se razona en el sentido de que el legislador al mencionar expresamente la prohibición del desahucio, deliberadamente dejó en libertad a las partes para terminar el contrato en otra forma distinta. Más aún, se argumenta diciendo que si existe una disposición clara como es la del artículo 143, a ella deben acogerse las partes.

Es verdad que nuestra legislación laboral está, en buena parte, llena de contradicciones y adolece de muchos vacíos. Es evidente que mejor hubiera sido que el legislador prohíba, en forma expresa, toda forma de terminación del contrato, que no sean las provenientes de culpa del trabajador, pero la intención del legislador fue bien clara; en las discusiones del antedicho Decreto Legislativo, se habló bien claro de estabilizar al trabajador en su empleo por el mínimo tiempo de un año.

En este orden de ideas, otro problema se presenta cuando la garantía de estabilidad de un año entra en conflicto con lo dispuesto por el artículo 154 del Código del Trabajo, que dice:

"Los patronos que fueren a liquidar definitivamente sus negocios, darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes y este aviso surtirá los mismos efectos, que el desahucio".

Esta disposición intercalada dentro del Código del Trabajo, en el Capítulo X concerniente al desahucio, ha dado no pocos dolores de cabeza a trabajadores y patronos y a las autoridades jurisdiccionales que, en no pocas ocasiones, no han sabido que criterio aplicar al respecto. En algunos casos, dichos tribunales, resolvieron que los patronos de las empresas en liquidación, pagaran a los dirigentes sindicales la indemnización contemplada en el Art. 149 del Código del Trabajo, que dice:

"El patrono no puede ni despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la Directiva del Comité de Empresa o de cualquier otra organización de trabajadores. Si lo hicieré indemnizará al trabajador con la cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la Directiva hasta la finalización del período para el que hubiere sido elegido" (1).

En otras ocasiones tales tribunales resolvieron que no debía pagarse dicha indemnización. Pero, de este aspecto concreto, que se refiere a la protección del fuero sindical hablaremos, con algún detenimiento, más adelante.

Empero el conflicto subsiste para los trabajadores que no son dirigentes sindicales. En la práctica se han dado ya en nuestro país dos casos: El primero se refiere a la petición de liquidación por parte del patrono, teniendo en su seno grupos de trabajadores amparados por la garantía de la estabilidad. Se pregunta, en este caso, dichos trabajadores tienen derecho al pago de las correspondientes indemnizaciones?

Para responder a esta pregunta debemos aún referirnos al Art. 14, que ya hemos transcrito. En dicha prescripción se establecen taxativamente las excepciones, que no son otras que: los contratos por obra cierta; los ocasionales; los del servicio doméstico; los de los aprendices; los celebrados entre los artesanos y sus operarios; y, los contratos de prueba. (2)

Nos parece lógico que si el legislador hubiera tenido la intención de establecer otras excepciones, las hubiera mencionado expresamente, y hubiera dicho, por ejemplo: se exceptúan los casos de liquidación

(1) En virtud de las últimas reformas al Código, las indemnizaciones deben dividirse entre la asociación a la cual pertenece el trabajador y éste.

(2) Por las mismas reformas indicadas, a este artículo se ha modificado los literales a) y b) y se ha suprimido el literal c).

de una empresa; como no lo ha hecho debemos concluir que los trabajadores de una empresa que desea liquidar sus negocios, deben recibir la indemnización respectiva.

Otro caso que puede presentarse es el de trabajadores que antes de recibir el aviso de liquidación, es decir, antes de ser notificados, presentan un pliego de peticiones de estabilidad. Creemos que en este caso, se plantea un verdadero problema, un conflicto entre dos disposiciones legales, generado por la falta de legalización del aviso, al no ser entregado por el Inspector del Trabajo, antes que los trabajadores notificaran con un pliego de petición.

El razonamiento nos parece claro y evidente. Si una empresa solicita su liquidación es porque no puede físicamente continuar sus actividades, es decir, no puede continuar haciendo frente a sus contratos de trabajo. En esta situación, la petición de la parte obrera, es imposible de cumplirse, a menos que se trate de forzar al patrono a continuar un negocio prácticamente liquidado.

Tal fue el caso, por ejemplo, de los trabajadores de un departamento del Servicio Cooperativo Interamericano de Agricultura (SCIA) de Guayaquil. Estos trabajadores habían constituido un Comité de Empresa y habían notificado con dicha constitución al patrono, amparándose automáticamente en la prescripción del Art. 415 del Código del Trabajo, que dice:

"Salvo los casos del artículo 133 (1) el patrono no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo Inspector del Trabajo, que se han constituido en Asamblea General para organizar un Sindicato o Comité de Empresa o cualquier otra organización de trabajadores, hasta que se organice la primera directiva de la organización de que se trate".

En virtud de la disposición transcrita, los antedichos trabajadores solicitaban, en su pliego de peticiones presentado ante la Inspección de Trabajo de Guayaquil, una indemnización para los trabajadores simplemente militantes y la legal para los dirigentes protegidos por el fuero sindical, o en su defecto, la estabilidad en sus respectivos puestos de trabajo, por el tiempo de cuatro años. Este conflicto llegó hasta la contestación del patrono al pliego de peticiones y la integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Aunque el problema terminó por arreglo entre las partes, bueno será hacer algún comentario a la luz de las disposiciones legales.

El artículo 415, transcrito, constituye una modalidad legal de es-

(1) Código del Trabajo del Ecuador.— Art. 133.

tabilidad de los trabajadores que están en trances de organizar una asociación obrera, con el exclusivo fin de que la empresa o patrono no interfiera —por diferentes medios— en dicha organización. La protección se extiende hasta treinta días después de haber sido notificado el patrono o más, hasta que el Departamento del Trabajo apruebe los estatutos presentados salvo el caso de que los trabajadores no presentaren en tiempo dichos estatutos. Esta protección, por cierto, es al fuero de las asociaciones de trabajadores y al derecho y la libertad sindical amparados por la Constitución del país.

Pero en el caso que nos ocupa se trataba de un pliego de peticiones concretas al patrono, dentro de aquel período de protección. Según mi criterio, una vez notificados los trabajadores con la liquidación de la empresa, aquella debía surtir sus efectos, uno de los cuales es justamente dar por terminados los contratos de trabajo. Pero, si respecto de los trabajadores sin dignidades sindicales no hay, en verdad, problema, sí lo hay respecto de los dirigentes sindicales, los cuales no pueden, en virtud de la ley, ser despedidos ni desahuciados, so pena de pagar el patrono las indemnizaciones correspondientes. Ahora bien qué clase de indemnización será la que deben pagar: la de un año que prescribe la ley en forma expresa o alguna otra. Veámoslo.

Los trabajadores que comienzan a organizarse eligen una directiva provisional, directiva que normalmente es ratificada en sus cargos una vez que son aprobados los estatutos por el Ministerio del Trabajo, contándose desde la fecha en que son elegidos definitivamente, el lapso de un año o dos, según lo dispongan los estatutos sindicales.

Si la directiva es provisional y solamente debe durar mientras se aprueban los estatutos, parece lógico que la protección (y, en consecuencia, el pago de la respectiva indemnización), sea sólo mientras demore dicha aprobación; pero si ha desaparecido la empresa por liquidación y, en consecuencia, han desaparecido las relaciones contractuales y los mismos trabajadores, ya no pueden existir dirigentes sindicales, porque estos serían simplemente dirigentes sindicales fantasmas.

Por todas estas consideraciones, en el caso concreto, que es una muestra de algunos que se han presentado en nuestro medio, al notificarse con la liquidación de una empresa, en forma legal, quedan terminadas las relaciones contractuales y no cabe pago de indemnizaciones especiales ni legales como por ejemplo la protección al fuero sindical de los dirigentes obreros.

Excepciones:

La norma general de estabilidad de un año, tiene varias excepciones establecidas en el mismo Art. 14 del Código del Trabajo. Ellas son:

1º—Los contratos por obra cierta, es decir aquellos que no son habituales en la empresa. Así, pues, en virtud de la naturaleza del servicio y de la duración del mismo, se establece esta excepción.

2º—Los contratos ocasionales o temporales. (1) Aunque la ley no define claramente esta clase de contratos, la reglamentación del Seguro Social expresa que son ocasionales aquellos cuyos servicios se prestan a un patrono, durante tres meses en el año; y temporales, aquellos que se prestan durante seis meses en el año a un patrono en actividades estacionales o de temporada. Igualmente observamos aquí que la excepción se basa en la naturaleza de la actividad y la duración de la misma.

3º—Los del servicio doméstico.— También en esta clase de actividades, la mayor parte de ellas son de carácter permanente, razón por la cual admira que el legislador las haya hecho motivo de excepción. Se podrá argumentar en el sentido de que implicando el servicio doméstico una cierta relación de intimidad en el hogar del patrono, había que dejar la posibilidad de que éste pueda prescindir de los servicios del empleado cuando juzgue que esas relaciones sufran alguna relajación por algún motivo justo. Parece que esta argumentación fuera un poco forzada, pero influyó en el ánimo del legislador.

4º—El Contrato de Aprendizaje.— Este contrato es de naturaleza específica distinta del contrato de trabajo ya que implica, por parte del patrono, la obligación de enseñar al aprendiz una profesión, arte u oficio y pagarle, además, una pequeña remuneración, y, por parte del aprendiz, la obligación de aprender, siguiendo las normas dictadas por el maestro o persona especialmente encargada y realizar cierto trabajo, todo esto dentro de un período de tiempo que libremente y en relación con la profesión u oficio acuerden las partes. Por eso se explica bien que no ingrese dentro de la categoría o norma general de protección a la estabilidad en el empleo.

5º—Los contratos celebrados entre los artesanos y sus operarios.— El legislador ha querido crear para los artesanos —dueños de taller— un estatuto jurídico de excepción, que, si bien es cierto ampara —hasta casi convertirlos en asistidos sociales— a los artesanos, perjudica injustamente a esa numerosa capa de operarios artesanales.

(1) Una última reforma completa el literal b) del Art. 14, en la siguiente forma: "por contratos ocasionales, temporales y de naturaleza precaria o extraordinaria".

Se puede asegurar que entre la inmensa capa artesanal, existen numerosos oficios perfectamente consolidados, establecimientos permanentes en actividades estables, casi por centurias, entre el maestro de taller y el operario. No había, pues, razón para exonerar a los artesanos de esta garantía. Desprotegiéndolos así, se deja fuera del amparo legal, por lo menos a unos cien mil operarios, los cuales, además, y en virtud de la Ley de Defensa del Artesano, tampoco están dentro de la protección de las leyes del Seguro Social.

6º—Los contratos de prueba.— Esta modalidad de contratación que implica el acuerdo de un período de tres meses de ensayo es normal y su uso está generalizado en todas las legislaciones del mundo. Es lógico que, tanto el patrono como el trabajador, establezcan, antes de consolidar definitivamente sus relaciones obrero-patronales, un período dentro del cual se conozcan mutuamente, se acostumbren con el trabajo, prueben su capacidad y estudien y decidan a sabiendas de la que se trata, de continuar, por un período mayor de tiempo, sus relaciones de trabajo, luego de examinar bien las condiciones de trabajo que van a servir de fundamento a sus futuras relaciones.

Modalidades Especiales de Estabilidad.

Además de la modalidad que acabamos de estudiar y que podemos decir constituye la norma de carácter general, existen dentro de nuestro estatuto laboral, otras de distinto tipo, las cuales van a ser estudiadas a continuación.

a) Protección a la maternidad.— Nuestra legislación, como todas las legislaciones del mundo, protege de manera especial a la mujer en estado de gravidez, es así como el artículo 116 del Código del Trabajo dice:

“No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora, y el patrono no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de seis semanas. (Tres antes y tres después del parto)”.

“Durante este lapso, la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa”.

Por otra parte el artículo 117 del mismo Código, prescribe:

“En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según certificado médico, deba su origen al embarazo o al parto y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esta causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las semanas fijadas en el artículo anterior”.

El legislador con estas prescripciones, ha querido proteger a la madre trabajadora y al niño, haciéndolos, como dice el artículo 185 letra j) Constitucional, objeto de particular solicitud. En este aspecto, realmente no hay problema; sólo en lo que se refiere al certificado médico, los patronos han exigido casi siempre el de un facultativo del Seguro Social, pues, desconfían mucho de un certificado otorgado por un facultativo particular. (Ver Arts. 139 y 140, Código del Trabajo).

b) Terminación del contrato de trabajo.— El Código del Trabajo trae un extenso Capítulo acerca de la terminación del Contrato. En él se especifican las causas de terminación, sea por culpa del patrono o del trabajador y también los casos en que el patrono no podrá dar por terminado el contrato.

—En el Art. 131 se dictan las normas generales de terminación y que son:

—Por las causas que se determinen en el contrato, es decir, por el libre acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador;

—Cuando ambas partes declaren terminarlo, lo cual, en definitiva, es el mismo caso anterior;

—Por conclusión de la obra o del servicio objeto del contrato; esto ocurre especialmente en los casos del contrato por obra cierta, dentro del cual no se toma en cuenta el tiempo que emplee el trabajador sino la simple terminación de la actividad;

—Por muerte, incapacidad del patrono o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio. Es lógico que al extinguirse una de las partes, deja de existir la relación de trabajo. Pero en esta clase de contratos, el legislador, en su afán de proteger la estabilidad del trabajador ha querido mantener dicha relación más allá de la muerte natural o jurídica del patrono, cuando haya continuidad en el negocio. Y no hay necesidad precisamente de la muerte, puede tratarse de venta, cesión o cualquier forma de transmisión de dominio, tanto que el Art. 132 del mismo Código, dice:

“En caso de la enajenación de la empresa o negocio, el cesionario o comprador estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. Los trabajadores tendrán derecho a dar por terminados esos contratos o exigir su cumplimiento”.

En este caso, el trabajador tiene dos alternativas: una puede dar por terminada la relación de trabajo, a su juicio, y otra puede exigir la continuación de dicha relación. En todo caso, existe un afán de estabilizar al trabajador en su puesto de trabajo, siempre que, como dejamos anotado, haya continuidad en el negocio.

Prohibiciones del Patrono.

Existen prohibiciones del patrono para dar por terminado el contrato de trabajo en los siguientes casos:

1.—Cuando el trabajador, a consecuencia de enfermedad no profesional, se incapacitare temporalmente para el trabajo. En este caso la garantía de estabilidad no puede exceder de un año, estando obligado el patrono a pagar el 50% de dos mensualidades al trabajador enfermo. (1) Esta última conquista de estabilidad de los trabajadores en su puesto de trabajo es muy importante, en un país como el nuestro en que casi siempre los trabajadores se enferman habiendo sido constumbre patronal, terminar las relaciones de trabajo en caso de enfermedad no profesional. Por cierto, y como veremos más adelante, en los contratos colectivos de trabajo ya se está incluyendo cláusulas de estabilidad más avanzadas que las legales, en este aspecto.

Por cierto esta garantía tiene sus excepciones y son las siguientes:

- a) Cuando se trate de contratos comprendidos en las excepciones del Art. 14 del Código,
- b) Cuando el accidente o enfermedad, sufre el trabajador a consecuencia de encontrarse en estado de embriaguez, debidamente comprobada, o a consecuencia de reyertas provocadas por el trabajador.

2.—En caso de ausencia provocada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios y de elección popular. Cuando sobre todo los cargos de elección popular no ocupan sino pocas horas en la semana, el patrono está obligado a dar permiso para su respectiva atención. Desde luego, el empleado está obligado a concurrir a su trabajo máximo dentro del mes subsiguiente al licenciamiento, en caso de conscripción militar. (2)

Cambio de Ocupación.

Nuestra legislación, además de la estabilidad que dejamos indicada, estabiliza también al trabajador en la categoría profesional que ocupe en el respectivo escalafón de la empresa. Al efecto, el art. 153 del Código del Trabajo expresa:

“Si por orden patronal un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intespectivo, aún cuando el cambio no implique mengua de renumeración o categoría”

(1) El Instituto Nacional de Previsión ha anunciado que ya está pagando el Subsidio en dinero, establecido en el Seguro de Enfermedad.

(2) Las últimas reformas al Código del Trabajo aclaran y completan estos casos, en beneficio del trabajador.

El artículo transcrito constituye la norma general, existiendo, como es lógico, múltiples excepciones: para los trabajadores del cuerpo de bomberos, transportes ferrocarrileros, etc.

Esta importante disposición no cobrará aún todo el valor que tiene, debido a que las categorías profesionales en nuestro país, (y algo parecido acontece con otros países latinoamericanos) no han sido definidas. Y no solamente que no lo han sido en el aspecto nacional, puesto que no existe el servicio del empleo, sino que tampoco han sido definidas en el orden privado de las empresas. Recién ahora los sindicatos se están preocupando, en los contratos colectivos de trabajo y en las actas transaccionales, o sentencias jurisdiccionales, de estabilizar a sus militantes en sus respectivos puestos de trabajo, por categorías profesionales.

Es verdad, que ya antes de ahora, y por obra de los mismos sindicatos, el Poder Público, al través de las Comisiones de Salarios Mínimos o directamente, por medio del Ministro del Trabajo, se ha venido preocupando de la formación de tablas de salarios en relación con las diferentes ramas profesionales de una industria. Pero, esto, naturalmente, ha estado siempre limitado a los salarios mínimos, siendo, de todos modos, un gran paso, en lo que más tarde será, indudablemente, la verdadera fijación de categorías profesionales en relación con el establecimiento de las categorías de salarios.

Consideramos que esta disposición es realmente importante, porque contribuye a estabilizar a los trabajadores, ya no solamente en el empleo sino en un determinado lugar del trabajo, dentro del escalafón profesional.

La Contratación Colectiva.

Sin embargo, de las diversas modalidades que se adjuntan a la norma general de estabilidad de un año, nada hay mejor, como se ha demostrado en el mundo entero, que la convención colectiva de trabajo.

Al efecto, ya dijimos anteriormente, que en la actualidad está cobrando vigor esta especial forma de contratación. Desde 1938 en que se promulgó el Código del Trabajo, en el cual, por primera vez se introduce la contratación colectiva, hasta 1944, en que los trabajadores se organizan en escala nacional, los trabajadores desconocen prácticamente este instrumento jurídico que el legislador puso en sus manos y, como lo desconocen no lo practican. Pero desde hace unos diez años hasta el presente se han celebrado unos cincuenta contratos colectivos de trabajo.

De acuerdo con el artículo 189 del Código del Trabajo:

“El contrato colectivo puede celebrarse:

- 1.— Por tiempo indefinido;
- 2.— Por tiempo fijo; y,
- 3.— Por el tiempo de duración de una empresa o de las obras determinadas”.

Las características principales de los contratos colectivos que se están celebrando en la actualidad, son las siguientes:

- 1.— Duración promedio de dos años renovables;
- 2.— Fijación de escalafones profesionales rudimentarios o establecimiento de cláusulas expresas para una futura elaboración de dichos escalafones;
- 3.— Establecimiento de beneficios sociales, que en una u otra forma compensan o se agregan al salario, como por ejemplo: facilidades para construcción de viviendas; ampliación de los permisos en caso de enfermedades no profesionales; otorgamiento de seguros contra accidentes y enfermedades profesionales superiores a los legales etc.;
- 4.— Reconocimiento de la organización sindical y respeto de la misma;
- 5.— Establecimiento de mejores condiciones de trabajo, higiénicas y de seguridad.

De estas características vamos a retener la primera, por estar íntimamente vinculada con la estabilidad en el empleo.

Podemos decir que aun cuando la ley disponga las modalidades del plazo de duración, los contratos que se han firmado y que están en discusión en estos momentos, son prácticamente a tiempo indefinido, ya que si en verdad constan con una duración de dos años por término medio, en cada uno de ellos existe una cláusula en virtud de la cual se acuerda presentar el proyecto del subsiguiente contrato antes de sesenta días de la terminación del anterior, estableciéndose, además, que caso de no llegar a suscribirlo o demorar en su discusión, seguirá en vigencia el anterior contrato hasta que entre en vigor el siguiente.

Los trabajadores han oteado bien el gran porvenir que tienen en cuanto a estabilidad se refiere y procuran ahora celebrar contratos colectivos de trabajo.

Por cierto la misma ley en su Art. 200 establece las causas de terminación de los pactos colectivos y que son las siguientes:

- “1.— Por disolución o extinción de la Asociación contratante, cuando no se constituyese otra que tome a su cargo el contrato;
- 2.— Por mutuo consentimiento;
- 3.— Por causas establecidas en el contrato;

4.—Por la conclusión de la obra o servicio objeto del contrato;

5.—Por muerte o incapacidad natural o jurídica del patrono, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; y,

6.—Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerras, y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pudieron evitar”.

Como se observará, por la transcripción de los seis casos anteriores, el Contrato Colectivo, lógicamente tiene modalidades de terminación que se refieren a:

- a) A la falta de personalidad jurídica de una de las partes o a la inexistencia de una de las mismas;
- b) Al acuerdo o mutuo consentimiento de las partes, y;
- c) A la terminación del negocio, en el caso de no ser indefinido, y también en el caso de fuerza mayor que imposibilite su continuación.

Fuera de estas tres modalidades de terminación del pacto colectivo, no existen otras. O sea que aquí no existe la modalidad del desahucio, que prácticamente desaparece en esta clase de contratación, y otras de las que ya nos hemos ocupado en parte y lo haremos más adelante.

Del Desahucio.

Una de las formas de terminación del contrato individual de trabajo es el desahucio, forma que, por otra parte, está muy difundida en los países latinoamericanos.

Al desahucio lo define el Art. 146 del Código del Trabajo, como el aviso con que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato. En caso de no haberse fijado plazo: el patrono debe anticipar con un mes y el trabajador con quince días. Ya hemos visto que en ciertas categorías de trabajadores estos plazos son distintos y en otros no cabe el desahucio. Mas, para los efectos del tema que nos ocupa, retendremos el concepto general de desahucio, como una figura jurídica que interrumpe la estabilidad en el trabajo.

A más de las limitaciones que tiene el desahucio, en cuanto a ciertas categorías profesionales, existen otras que se refieren al desahucio de los grupos de trabajadores. Así, se prohíbe el desahucio dado simultáneamente a más de dos trabajadores en los establecimientos

en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número.

Vimos ya los casos de terminación del contrato por causas expresamente señaladas por la ley; es decir, aquellos casos en que el legislador faculta a las partes la terminación. Pero hay otros casos, asimismo indicados en la ley, en los cuales se faculta exclusivamente a una de las partes su terminación. Son aquellos puntualizados en los Arts.: 133 y 134.— El primero dice:

“El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo y despedir al trabajador en los casos siguientes:

1.—Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa;

2.—Por indisciplina o desobediencia graves a los Reglamentos Internos legalmente aprobados;

3.—Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;

4.—Por injurias graves irrogadas al patrono, su cónyuge, ascendientes o descendientes o a su representante; y,

5.—Por ineptitud manifiesta del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió”.

Por cierto estas causas no son las únicas, ya que existen otras en relación con varias categorías de trabajadores, sin embargo podemos decir que estas normas constituyen los principios generales.

El Art. 134 dice:

“El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo en los casos siguientes:

1.—Por injurias graves inferidas por el patrono, sus familiares o sus representantes, al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes;

2.—Por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada;

3.—Por exigir el patrono que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia, prescritos en el Art. 49 (o sea la necesidad de evitar un grave daño a la explotación, y, la necesidad manifiesta de que las actividades de la industria o negocio no deben paralizarse, sin grave riesgo de la misma); y,

4.—Por enfermedad que le incapacite para el trabajo contratado”.

En el Derecho Comparado: MEXICO.

La Legislación Laboral mexicana una de las primeras de América y del mundo, tiene normas fundamentales que garantizan la estabilidad del trabajador en su puesto de trabajo.

El Art. 123 constitucional, nacido en la ciudad de Querétaro, por la voluntad de los Constituyentes de aquella época y como producto auténtico de la Revolución mexicana, en su fracción XXII, resume en realidad, las sanciones a que está sujeto el patrono que despide a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a un sindicato o por haber tomado parte en una huelga; cuando deba retirarse del servicio por falta de probidad del patrono; por recibir malos tratos ya sea de parte directa del patrono o de sus dependientes o familiares que obren con su consentimiento o tolerancia. En la fracción indicada se establece la sanción de tres meses de salarios o, según los casos, la exigencia del cumplimiento del contrato de trabajo.

En la fracción XXXI, numerales VIII y IX, se establece, respectivamente, que:

“Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad”

Y por otra parte:

“Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley. (Ley Federal del Trabajo). En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley”.

Son muy importantes estas disposiciones, porque nos dan la medida de cómo el Constituyente mexicano trató de estabilizar al trabajador en su empleo, en un tiempo en que muy pocos en el mundo pensaban en eso, salvo naturalmente los trabajadores.

La garantía de los derechos de escalafón y sus ascensos implican necesariamente estabilidad, de otra manera no puede concebirse dicho escalafón y el derecho de antigüedad. La Fracción IX limita considerablemente el libre juego de la oferta y la demanda de la mano de obra, al establecer que solamente puedan ser suspendidos o cesados en virtud de:

- Causa justificada; y,
- En los términos que fije la Ley.

En la letra c) del numeral XI de la fracción indicada, el Constituyente, prescribe el descanso que debe tener la madre trabajadora

que es similar, en sus líneas generales, al que establece nuestra legislación, prohibiendo al patrono la cesación del contrato por causa de maternidad.

El Art. 7 de la Ley Federal del Trabajo es, posiblemente uno de los pocos en el mundo y se podría decir que participa del carácter de derecho público, como lo han considerado la mayor parte de los tratadistas. En virtud de esta disposición, el patrono no puede:

—Substituir definitivamente a un trabajador que hubiere sido separado, sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva; y,

—Cuando se niegue a un trabajador el derecho de ocupar su puesto cuando ha estado separado de sus labores por enfermedad, fuerza mayor o permiso.

En estos casos se ofenden los derechos de terceros. Mas en la disposición del Art. 8, se ofenden los derechos de la sociedad —lo cual le transforma en verdadera norma de orden público—, especialmente cuando: (1)

—Declarada una huelga legal se trata de substituir a los huelguistas en el trabajo, sin haberse resuelto el conflicto, salvo lo que establece el Art. 275 de la Ley (es el caso de los trabajadores que a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, deben permanecer en la negociación, cuya suspensión se considere grave para la empresa); y,

—“Cuando declarada una huelga lícita por la mayoría de obreros de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando”.

Estos son, pues, casos especiales de estabilidad de los puestos de trabajo, que han pasado a constituir normas corrientes de las contrataciones y de las condiciones de trabajo.

Empero, lo que a nuestro juicio constituye el mejor fundamento de estabilidad en el empleo, es el uso magnífico que hacen los sindicatos mexicanos de la contratación colectiva de trabajo. Seguramente uno de los países de nuestra América Latina, que ha logrado consolidar su fuerza en sindicatos poderosos de industria y de empresa, es la República mexicana. Allí la contratación colectiva de trabajo ha cobrado tal vigor que se puede decir, sin temor a equivocarse, que la gran mayoría organizada de trabajadores mexicanos están amparados por la negociación colectiva.

(1) Ley Federal del Trabajo Reformada, de Alberto Trueba Urbina, Pág. 33 Edición. México 1961.

Y esto es tanto más importante cuanto que el tipo de contrato colectivo que tiene ese país no es simplemente normativo, simple señalador de normas, como es el caso del nuestro (pues su definición es terminante al respecto) sino de ejecución, es decir que de acuerdo con el Art. 42 de la Ley citada: "... tiene por objeto establecer las condiciones, según las cuales debe prestar el trabajo".

Es, pues, la contratación colectiva de trabajo la que ha logrado conquistas superiores a las existentes en la legislación. Y mientras más fuerte es el sindicato, en mejores condiciones está para imponer sus condiciones de trabajo. De allí que en la legislación mexicana no existan numerosas prescripciones legales como en el caso de nuestro país y de otros, para estabilizar a los trabajadores en sus empleos. Son éstos los que, a través de los pactos colectivos, no solamente que han logrado superar a la Ley, sino que han conseguido básicas condiciones de trabajo favorables para sus miembros.

Precisamente la falla de nuestra legislación, en lo que a la contratación colectiva se refiere (y cuyo articulado debe ser revisado casi íntegramente), es la de haber dejado a dicho pacto colectivo sin imperatividad pudiendo decir que en nuestra legislación existe el contrato colectivo voluntario y el obligatorio (éste último jamás se ha celebrado). En la legislación mexicana, el Art. 43 dice:

"Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo". (El sindicato que intervendrá será el mayoritario de la empresa o negociación).

He aquí, pues, el secreto del buen éxito de la contratación colectiva en México: la imperatividad.

Más aún, la cláusula de exclusión intercalada dentro de la negociación y que debe provenir de los estatutos del sindicato, a la vez que constituye una gran conquista de la organización sirve para fortalecer la misma, constituyendo, como diría Mario de la Cueva, uno de los principales soportes del derecho sindical.

En efecto, el Art. 49 de la Ley Federal del Trabajo dice:

"La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato".

Es, en realidad muy importante la cláusula mencionada porque al consolidar y fortalecer a las asociaciones, contribuye a estabilizar

a los trabajadores en sus puestos de trabajo, toda vez que los sindicatos actúan a modo de bolsas de trabajo proveedoras de mano de obra a la empresa.

Las causas de terminación del pacto colectivo están especificadas en el Art. 57 de la Ley mexicana y son exactamente iguales a las que señala nuestro Código del Trabajo y que están transcritas anteriormente. En realidad, nuestro legislador laboral tomó, sobre todo en esta parte de la contratación colectiva de trabajo, casi todas las prescripciones de la Ley mexicana.

Como dejamos dicho, y aunque antes tal vez existían de hecho algunas contrataciones de esta índole, es desde la promulgación del Art. 123 constitucional que esta forma de contratos cobra todo su vigor legal, es decir a partir de 1917.

Algunos trabajos muy interesantes se han hecho, de parte de ilustres maestros y tratadistas mexicanos, acerca de la contratación colectiva. Sin embargo, y considerando que también es voz autorizada la de un funcionario inspector federal del trabajo, que son los que en realidad actúan y viven la negociación, en sus diferentes modalidades y niveles, queremos retener las frases del señor Leobardo Flores Vera, que, en el N° 8 de la Revista Mexicana del Trabajo correspondiente a 1961, dice con respecto de los logros de la negociación colectiva:

“Desde el punto de vista del trabajador, el adelanto mayor que se ha alcanzado en la contratación colectiva ha sido la protección más sólida de que disfruta el obrero, quien ya no teme a la discriminación ni al despido arbitrario.

El patrono también obtiene ventajas económicas que se derivan de la contratación colectiva. Además, los sindicatos le proporcionan toda la mano de obra experta que necesita y, debido a ello ya no precisa conservar su propia reserva de trabajadores, nivelando las condiciones de trabajo en el mercado local, lo que establece con ello una base sólida para la competencia” . . .” (1)

Dos hechos se destacan de las conclusiones a las que llega el señor Flores Vera, que los hemos tomado para el efecto de nuestro estudio; ellos son:

- La estabilidad en el empleo; y,
- La contribución a la regulación de la mano de obra en el mercado de trabajo.

Estos hechos responden a la política del Gobierno mexicano cuyo afán se ha demostrado por afianzar a sus trabajadores en sus respec-

(1) Págs. 21-22, Revista citada.

tivos puestos de trabajo, tanto en el sector privado como en la función pública. La intervención cada vez más acusada del poder público, pese a que México se caracteriza por ser un país de libre empresa, ha determinado el que esta estabilidad sea, al menos en los sectores económicos secundario y terciario, una verdadera realidad.

Ya refiriéndonos a la Ley misma, se debe mencionar el hecho claro de la protección que el Estado proporciona al trabajador antiguo; o sea, la protección al derecho de antigüedad; al efecto en la fracción XXI, del Art. 111, correspondiente a las obligaciones de los patronos, se dice:

“Llevar a cabo los reajustes de acuerdo con las estipulaciones del contrato colectivo. A falta de éstas, respetarán los derechos de antigüedad y, en igualdad de condiciones, preferirán a los elementos sindicalizados para que sigan trabajando”.

El respeto a la antigüedad de un trabajador, es decir el respeto al desgaste físico y mental que un trabajador sufre en el transcurso de varios años de actividad; el respeto a la experiencia que adquiere un hombre, durante largos años de trabajo; la imposibilidad de que ese trabajador pueda readquirir otra profesión y los problemas y gastos que eso ocasiona y otras razones más que las daremos en su oportunidad, han sido muy bien consideradas por los legisladores mexicanos, que en eso han seguido las huellas dejadas por los viejos países industrializados, que han estabilizado definitivamente a su personal.

De allí que la rescisión de los contratos de trabajo, sólo puede producirse, por parte del patrono, de acuerdo con la XVI fracción del Art. 121 de la Ley, entre otras, por las siguientes causas:

- Engaño al momento de la contratación que vicia el consentimiento y nulita el contrato;
- Faltas de probidad, honradez, actos de violencia, injurias de parte del obrero, contra el patrono sus familiares, o contra sus compañeros de trabajo, o causar perjuicios materiales a la empresa en forma intencional, o cometer actos inmorales en el trabajo;
- Por embriaguez, negligencia, falta de cumplimiento del contrato, o por desobedecimiento a las órdenes superiores;
- Por faltar tres veces durante el mes, sin permiso y sin justa causa.

De igual manera, los casos de terminación del contrato están puntualizados expresamente en las doce fracciones del Art. 126 de la Ley Federal del Trabajo. Dichas causales son casi las mismas que hemos transcrito en la legislación ecuatoriana.

Desde luego, las negociaciones colectivas, muy avanzadas en la República mexicana, han superado en mucho las disposiciones de la Ley, de modo que ésta, en definitiva, no viene a ser sino un estatuto supletorio al de la contratación, y en el aspecto de la estabilidad, que es lo que en este momento nos ocupa, bien podemos afirmar, con el Lic. Leonardo G. Fernández, alto funcionario de la Secretaría del Trabajo de México que:

"... el contrato individual de trabajo, en cuanto a su duración es, por regla general, por tiempo indefinido y esto, en atención a la justa aspiración del trabajador de permanecer en la empresa que presta sus servicios en forma ininterrumpida y constante". (1)

En realidad, como anota el Lic. Fernández, el contrato individual "no tiene un límite de vigencia o duración determinada en la Legislación Mexicana" ("..."). "... La vigencia del contrato no puede dejarse a la voluntad de las partes, porque ésto sería tanto como dejar la celebración del mismo en manos del patrono, quien fijaría una duración limitada a la contratación..."

Por cierto, y de acuerdo con el Lic. Fernández, la norma general es la del plazo indefinido, siendo las excepciones aquellas que establece la misma Ley, de acuerdo con diversas razones, entre las cuales están:

a) La naturaleza de la actividad; es decir, si ésta es de temporada o accidental, tal el caso, por ejemplo del trabajo en explotación de minas (Art. 40 de la Ley F. del Trabajo) y que se realizará en ciertas épocas del año.

b) El contrato por obra determinada, que en nuestra legislación está tipificado en el Art. 16 del Código del Trabajo y que corresponde a la fracción III del Art. 24 de la Ley Federal y que dice:

"El contrato de trabajo escrito contendrá la duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado. El contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar".

Debemos observar que en la Legislación mexicana, esta clase de contratos que en general limitan la duración, deben celebrarse por escrito lo que no acontece en la nuestra, suscitándose en la práctica mu-

(1) Revista Mex. del Trabajo Nº 3-4. 1961. Págs. 19,20,21.

chos problemas, que tienen consecuencias lesivas para los trabajadores.

- c) Trabajos accidentales o eventuales.— Son aquellos que en nuestra legislación pueden parangonarse a los ocasionales. Es decir aquellos —para utilizar los mismos términos del Lic. Fernández— “que se desarrollan en la empresa en forma ocasional y con carácter transitorio, no siendo, además, un trabajo normal en la marcha ordinaria y habitual de la empresa. Su duración está supeditada entre otras causas, bien a una suplencia temporal de trabajadores de planta o bien a la intensificación de la producción normal de la negociación. . . .”.

En la Legislación mexicana y en muchas otras de la América Latina, existen los trabajadores de Planta, o sea aquellos trabajadores que están permanentemente trabajando en una negociación. Al efecto, es muy importante delimitar bien los conceptos, tanto en el orden legal como en el orden técnico, para evitar las confusiones y problemas que se presentan en la práctica, cuando se trata de establecer, con claridad las categorías de trabajadores sobre todo en el caso de los escalafones y cuando se trata de diferenciar netamente a los permanentes y a los accidentales o temporales, a los ocasionales. etc.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación mexicana, en la ejecutoria de 3 de septiembre de 1963, en un caso del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, estableció en su parte pertinente.

“ Que para la existencia de un trabajo de planta, se requiere únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa”. (1)

Conforme a esta ejecutoria acertada, el Contrato colectivo de Trabajo, de Petróleos Mexicanos, en plena vigencia, clasifica en su cláusula 37 a los trabajadores, así: (en la parte pertinente) :

- a) “Son de planta los contratados para trabajos que se ejecutan por administración directa y que, dada su naturaleza, se desarrollan en una forma normal, regular y permanente, para la operación y mantenimiento de las instalaciones y para la realización de las actividades a que se dedique el patrono, que son objeto del presente contrato.

(1) Citado por el Lic. Fernández, en Revista Mexicana del trabajo N° 3-4, 1961. Pág. 28.

- c) Son transitorios los que ingresen al servicio del patrono para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada" (1)

Estabilidad en la Función Pública.

No hemos hecho un capítulo especial acerca de la estabilidad de los trabajadores ecuatorianos en la función pública debido a que simplemente no ha existido ningún estatuto protector de dicha estabilidad. Ha habido intentos de dictar una Ley de Carrera Administrativa, e inclusive, algún congreso llegó a dictarla, pero fue objetada por el Ejecutivo, el cual necesitaba los empleos públicos para pagar favores electorales.

En Ecuador, los empleados públicos son denominados sarcásticamente "de libre nombramiento y remoción del Ejecutivo", y por lo tanto pueden ser despedidos en cualquier momento. (2) No así en la República mexicana, en donde los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, tienen un Estatuto protector.

Justamente el Art. 2° de dicho Estatuto da la definición de lo que se deberá entender como trabajador al servicio del Estado, y en el Art. 4° se establece dos grandes categorías que son:

- Trabajadores de base, y
- Trabajadores de confianza, dentro de los cuales hay una larga lista pero limitada.

En el último inciso del artículo mencionado se dice textualmente:

"Los trabajadores no incluidos en la enumeración anterior serán de base (los denominados de confianza) y por ello INAMOVIBLES. Los de nuevo ingreso serán de base, después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente. Cuan-

(1) Citado por el Lic. Fernández en Revista indicada Pág. 29.

(2) Ya escritos estos párrafos, el actual Gobierno Nacional promulgó una Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, en la cual se contempla determinada estabilidad para el empleado de la función pública. Ojalá esta Ley, que puede y debe ser mejorada gradualmente, logre consolidarse definitivamente, y no ocurra lo que en el pasado, cuando gobiernos posteriores derogaron leyes más o menos similares. Por cierto, los empleados públicos, carentes de organización y sin mayor espíritu de lucha, son, en gran parte responsables de su situación. Es que cuando las conquistas sociales vienen como dádiva generosa de programas de un partido político o de un Gobierno, no existe el mismo entusiasmo en defenderlas, como cuando ellas son el resultado de la lucha clasista y del sacrificio de las organizaciones.

do se trate de plazas de nueva creación, la clasificación que corresponda a un trabajador será determinada por la disposición legal que la establezca”.

Para completar el pensamiento en lo que a estabilidad se refiere, transcribiremos los Arts. 7 y 8 del mismo Estatuto. Art. 7:

“En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores”.

Este artículo es exactamente igual al artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, que ampara a los trabajadores del sector privado. Observamos, pues, que el Legislador mexicano y la magnífica obra del Presidente, López Mateos que promovió reformas al Art. 123 en favor de los trabajadores de la función pública, igualó, en definitiva, a estos dos grandes sectores de servidores del país. Más aún, los hace partícipes de la legislación para los trabajadores privados cuando en su artículo 8, del Estatuto dice:

“Los casos no previstos en Leyes especiales, en este Estatuto o en sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, aplicadas supletoriamente, y, en su defecto, atendiendo a la costumbre o al uso, a las leyes del orden común, a los principios generales de derecho y, en último extremo, a la equidad”.

Salvo las modalidades especiales del trabajo de los empleados públicos, que ameritan disposiciones, asimismo, especiales, el resto de normas se confunden con aquellas de la Ley Federal del Trabajo. Basta ver cómo concibe las obligaciones de los Poderes de la Unión, en el Art. 41 del Estatuto, ya favoreciendo a los trabajadores sindicalizados, ya prefiriendo para los ascensos, en caso de vacancias definitivas, al de mayor antigüedad en el servicio, con iguales aptitudes y capacidades que otros.

Siempre hemos pensado y lo hemos dicho, que no hay razón alguna para establecer diferencias odiosas y discriminatorias entre los trabajadores del sector privado y de la función pública de una nación. Ambos tienen la misma característica y desempeñan equivalentes funciones. Sin embargo en nuestra legislación ya hemos visto que, por ejemplo, los trabajadores de la función pública no pueden formar sindicatos o declarar la huelga. En la parte pertinente ampliaremos estos conceptos.

Para terminar con este breve estudio de la estabilidad en el empleo en la República mexicana, debemos decir, que sus poderes públicos han hecho cuanto ha estado a su alcance para proteger al hombre

de trabajo en sus cargos, eliminando, hasta donde es posible el temor a la desocupación y a la miseria. Pero, como dice el Lic. Fernández, a quien hemos seguido en esta parte de nuestro trabajo: "Los contratos individuales de trabajo no pueden ser siempre eternos o permanentes, ya que existen circunstancias de tipo económico, personal y extrapatrimonial, que dan motivo a la terminación de los contratos y sería tanto como ir en contra de uno de los más sagrados preceptos constitucionales, como es la libertad de trabajo el obligar a los trabajadores a prestar servicios personales por tiempo indefinido y sin su consentimiento".

Brasil.

Siendo verdad lo que expresa nuestro comentarista mexicano, vale la pena seguir examinando este punto, a la luz de otras legislaciones de América Latina, habiendo escogido, al efecto la Legislación Brasileña.

En su Código del Trabajo, que lo denomina: *Consolidação das Leis do Trabalho Brasileiras*, existe un capítulo muy importante que se refiere a la estabilidad. El articulado que integra dicho Capítulo ha sido objeto de numerosas críticas patronales y de tratadistas y juristas extranjeros, debido a lo ambicioso del sistema. Estudiémoslo.

El Art. 492 del Código brasileño dice textualmente:

"El empleado que contare más de diez años de servicio en la misma empresa, no podrá ser despedido sino por motivos de falta grave o circunstancia de fuerza mayor debidamente comprobadas".

"Parágrafo único. Se considera como de servicio todo el tiempo en que el empleado está a disposición del empleador".

Esta disposición, que para muchos tratadistas viene a confirmar la teoría de la "propiedad del empleo", en realidad, ha revolucionado, aún más, los principios tradicionales de la contratación: la libertad de contratación y la autonomía de la voluntad.

Es cierto que estos dos principios del Liberalismo clásico, ya no tienen el mismo alcance y significado primitivo. Sabemos que el intervencionismo estatal ha elaborado un conjunto de reglas protectoras de los derechos del obrero y limitativas de los derechos del patrono, en virtud del equilibrio que trata de imponer en las relaciones obrero patronales, pero dejaba, sin duda, un pequeño campo dentro del cual se mueven los consentimientos de las partes.

Esta ley, sin duda alguna, viene a recrudecer la vieja discusión acerca de si el Derecho del Trabajo está dentro de la órbita del dere-

cho privado o del derecho público. Y aunque esta discusión se mantiene aún, sin lograr resolverse, hemos de convenir que gran parte de las instituciones del nuevo derecho, si no todas, participan de ambos derechos, de modo que es muy difícil hacer las respectivas delimitaciones. En lo que nadie discute —inclusive si tomamos en cuenta a los grandes países de libre empresa— es que el Estado ha intervenido poderosamente en esta clase de relaciones.

El caso de la Ley Brasileña, es, en verdad, extraordinario, porque reduce, al menos en ciertos contratos, al mínimo la voluntad de los patronos, es decir, reduce a dos aspectos, en los cuales, nada tiene que ver el consentimiento de las partes, y que son: la falta grave cometida por el empleado o trabajador y el caso de fuerza mayor. Al efecto, examinemos estas dos circunstancias. En el primer caso, el Art. 493 de la Ley dice:

“Constituye falta grave la práctica de cualquiera de los hechos a que se refiere el Art. 482, cuando por su repetición o naturaleza, constituyen serias violaciones de los deberes y obligaciones del trabajador”.

El Art. 482 se refiere a:

- La falta de probidad;
- Mala conducta o mal procedimiento;
- Por hacer negociaciones habituales por cuenta propia o ajena sin permiso del patrono y cuando constituye acto de concurrencia para la empresa para la cual trabaja el empleado, o por perjuicios que cause al servicio;
- Por condena criminal del empleado, pasada en autoridad de cosa juzgada, caso de que no haya habido suspensión de la ejecución de la pena;
- Por desidia en el desempeño de las respectivas funciones;
- Por embriaguez habitual en el servicio;
- En caso de violación del secreto de la empresa;
- Actos de indisciplina y subordinación;
- Abandono del empleo;
- Acto lesivo contra la honra y la buena fama realizado durante el servicio contra cualquier persona, o por ofensas físicas en las mismas condiciones, salvo en caso de legítima defensa propia o de otro y,
- Práctica constante de juegos de azar.

Como se verá, por la transcripción del Art. 482, todas esas causas anotadas son similares a las prescritas en casi todas las legislaciones laborales, como justificativas para la terminación o rescisión de los contratos de trabajo.

Empero, es de advertir que el trabajador también puede rescindir o dar por terminado el contrato de trabajo, por causas expresamente determinadas en la Ley.

Por cierto, lo interesante de la estabilidad en la legislación brasileña, es el hecho de contar el trabajador con diez años, por lo menos de trabajo en la empresa. Se supone que un trabajador que ha pasado ese número de años en un mismo establecimiento o para un mismo patrono, ha dejado gran parte de su vida activa en la profesión o actividad que sea; naturalmente ese tiempo ha sido considerado suficiente para munir al trabajador de una cierta destreza, habilidad, experiencia o capacitación que le han transformado en un elemento realmente útil y a veces insustituible para la producción.

Por otra parte, ese trabajador ha adquirido ciertos derechos en los cuales se ha considerado se le debe afirmar y proteger. Ellos son, entre otros, el derecho de antigüedad que le coloca en cierta categoría escalafonaria, frente a los de reciente ingreso. Por otra parte, seguramente se ha tenido en cuenta que un trabajador con ese tiempo de trabajo ha adquirido una especialización, misma que no podrá servir a la producción si se detiene su labor por el despido. Es muy importante para una nación contar con un equipo de trabajadores calificados y diestros, que a lo largo de diez años hayan demostrado amplia preparación en sus puestos de trabajo. Sería, pues, absurdo interrumpir el libre desarrollo de una actividad tan beneficiosa para la producción nacional y entregar a la desocupación a un trabajador maduro y especializado que no podrá, o al menos, le será muy difícil, readaptarse profesionalmente, dependiendo esto de la edad que tenga.

Además, el Estado se verá obligado a pagar a ese obrero una suma de dinero por seguro de desocupación y a gastar otra suma no menos fuerte para su readaptación.

Quizás estos conceptos o argumentos pesaron mucho en el pensamiento del legislador brasileño, para dictar su ley de Estabilidad.

Y por qué no concebir que el trabajador tiene un cierto derecho de propiedad a su empleo? Al efecto, se pueden tejer numerosas argumentaciones, de entre las cuales podemos muy bien anotar las siguientes:

Por regla general el trabajador sólo posee su fuerza de trabajo que la da al patrono. Su única riqueza constituyen sus brazos. Es muy difícil concebir que el trabajador tenga bienes raíces, acciones en un banco u otro género de propiedad, como es el caso del empleador. Para el obrero, casi toda su vida jurídica gira alrededor de su trabajo. Por manera que los conocimientos, habilidades, destreza profesional, experiencia, capacidad merecimientos, etc., los va acumulando, a través de los años hasta hacer de su persona un obrero apto para la

actividad encomendada. No es, pues, tan impropio decir que diez años de trabajo en una empresa no le crean ciertos derechos, como el de escalafón, antigüedad, jerarquía en los salarios, los cuales unidos pueden muy bien constituir el denominado derecho de propiedad al empleo.

Porque, en definitiva, qué es el derecho de propiedad al empleo? Sino ese conjunto de circunstancias que hemos anotado. El maquinista que corre una máquina durante diez años, llega a habituarse a ella de tal manera que la considera como una parte integrante de su vida misma; la relación afectiva que nace entre el hombre y la locomotora, permite o determina, en el trabajador, asimismo, el nacimiento de otras circunstancias concordantes y conexas: el cuidado meticuloso de la máquina; el deseo de estudiar y conocer mejor su mantenimiento y manejo; la adquisición de una gran experiencia. Si a ese trabajador, después de diez años de actividad constante, se lo despide, se le está ocasionando un grave perjuicio a él y, naturalmente, a la producción de la empresa y, en consecuencia, a la producción nacional.

Así, pues, el trabajador llega a adquirir ciertos derechos sobre el empleo, que aunque no pueden considerarse como similares al derecho de propiedad, son, sin embargo, inherentes a su trabajo y a su persona, en cuanto poseedora de esta fuerza de trabajo. Y esto es tanto más justo, cuanto que el trabajador no posee sino eso, que lo ha creado y mantenido durante largos años de actividad constante y superada.

Pero, en el caso del Art. 492, que comentamos, la misma legislación brasileña está determinando el proceso que se ha de llenar para despedir al obrero que ha incurrido en falta grave. No es la simple voluntad, decisión o interpretación del patrono lo que determina el despido, sino el resultado de un proceso bien llevado que compruebe que efectivamente ha existido falta grave. Y es así como el Art. 494 de la Ley dice:

"El empleado acusado de falta grave podrá ser suspendido de sus funciones, pero su despido sólo se hará efectivo después de haberse investigado y probado la procedencia de la acusación".

Así la Ley no quiso dejar en manos del patrono la interpretación y decisión en cuanto a la falta grave cometida por el trabajador, tanto que una vez que ha sido reconocida la inexistencia de la falta grave, el empleador está obligado a reinstalarle y pagarle el salario por todo el tiempo que hubiere sido suspendido.

Por otra parte, la estabilidad prescrita por esta legislación es total y absoluta, en los términos indicados en el articulado que acaba-

mos de indicar. No se podría decir que en los casos en que una grave incompatibilidad de caracteres se ha presentado entre patrono y trabajador, el primero deberá seguir manteniendo al trabajador, aún contra su voluntad? No.— La misma Ley ha previsto el caso, en el Art. 496, que dice:

“Cuando la reintegración de un empleado permanente es considerada inadmisibile, debido al grado de incompatibilidad engendrado por la disputa, especialmente cuando el empleador es una persona física, el tribunal del trabajo podrá convertir la obligación mencionada en el Art. 495 en la indemnización comprendida en los términos del artículo 497”.

Es decir, el legislador brasileño, comprendiendo que puede darse y, de hecho se dan, múltiples casos de mutua antipatía, o de mala voluntad entre un patrono y su empleado, los ha previsto. Sin embargo, como la mala voluntad de un patrono podría manifestarse fácilmente, con el único objeto de dar por terminado un contrato de trabajo, el legislador ha querido que el grado de incompatibilidad entre las partes sea tal, que pueda afectar a la producción de la empresa y a la buena marcha de la misma, pero se deberá probar y los tribunales del trabajo deberán conocer de estos casos y decidir si en verdad la reinstalación es verdaderamente imposible. En cuyo caso, el mismo Tribunal ordenará se pague una indemnización equivalente al doble de aquella que debe pagar el empleador por rescisión de un contrato de plazo indeterminado.

Tampoco la ley garantiza la estabilidad de los empleados calificados de confianza para el patrono, justamente porque el factor confianza es básico en esta clase de relaciones. El empleado de confianza es, muchas veces, representante del patrono y para que pueda mantenerse en el cargo debe haber, mutua simpatía y confianza, perdidos los cuales, las relaciones de trabajo no pueden continuar.

El segundo motivo, no garantizado por la estabilidad del Art. 492, es el de la fuerza mayor; al efecto el Art. 501 de la misma Ley, la define en la siguiente forma:

“Entiéndese como fuerza mayor todo acontecimiento inevitable, en relación con la voluntad del empleador, y para cuya realización no ha concurrido, directa o indirectamente”.

Esta definición es similar a la que traen todas las legislaciones. Es el caso típico, por el cual, las relaciones obrero patronales se hacen imposibles, sin que medie la voluntad del patrono, por lo cual ellas deben terminarse.

Pero la ley trata de asegurarse de que la fuerza mayor se cumpla debidamente; de allí que en el mismo artículo, está excluyendo la imprevisión del empleador que causa la fuerza mayor, porque en este caso se supone que ésta se ha producido por un hecho culposo o de omisión del patrono, sin el cual no se hubiera producido el hecho.

Igualmente excluye el hecho de que la fuerza mayor no afecte substancialmente a las condiciones económicas de la empresa.

Más, aún, la legislación brasileña no ha querido que, inclusive en el caso de fuerza mayor, los trabajadores dejen de recibir alguna indemnización. Se supone que la extinción de una empresa ocasionada por casos de fuerza mayor, si bien es cierto pueden no dejar al patrono en condiciones de absoluta quiebra, en cambio para los trabajadores constituye la miseria y la pérdida intempestiva de sus ingresos, de allí que, en su artículo 502, ha querido establecer las siguientes indemnizaciones:

- Para el trabajador permanente, un mes de remuneración por cada año de servicio efectivo;
- En los contratos que tengan plazo estipulado, el patrono pagará a título de indemnización, la mitad de aquello a que hubiera tenido derecho, por lo que faltaba para la terminación del plazo.

