

## Notas

### DE LA LIBERTAD DE DESPIDO A LA PROPIEDAD DEL EMPLEO

UNA de las características que a través de la evolución de la humanidad se mantiene como constante permanente del hombre es la inseguridad, característica puesta más de manifiesto estos últimos años por haberse acentuado en todos los sectores del quehacer humano.

En la lucha que por su seguridad mantiene durante toda la vida le es fundamental el poseer los medios económicos necesarios que le faciliten los elementos para su diaria subsistencia, y no sólo de él, sino también de los que de él dependen por razones de parentesco, etc. Este problema es el que viene constituyendo la auténtica angustia de nuestro tiempo, presentándose con unos caracteres de gravedad que nunca tuvo.

En la mayoría de los hombres, la única forma de asegurar sus medios económicos es a través de su trabajo, y por eso, como dice Cabanellas (1), «si existe un sincero anhelo común a todos los trabajadores, consiste en conseguir la mayor estabilidad en su empleo». El hombre casi no tiene otra fuente de subsistencia que su trabajo y, por ello, pretende una permanencia en el mismo que sólo a través de los tiempos ha logrado con lo que se ha llamado «seguridad o estabilidad en el empleo» (2), que ha sido incorporada como una más

---

(1) GUILLERMO CABANELLAS: *Tratado de Derecho Laboral*, tomo 2.º Buenos Aires, 1949. Pág. 683.

(2) E. PÉREZ BOTIJA: «¿Socialización de la Seguridad Social?» (CUADERNOS DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 14, 1952, pág. 14): «El hombre que no tiene otras fuentes de subsistencia que su trabajo desea verse protegido ante todo contra

de las seguridades que integran la Seguridad Social en su amplio sentido y, en definitiva, el propio orden social. La seguridad en el trabajo implica la del salario correspondiente, que es el factor más importante para la tranquilidad del obrero y de su familia (3).

Hay que pensar que la única propiedad que efectivamente pueden poseer los trabajadores es su puesto de trabajo, su empleo, y esta «propiedad», auténtica propiedad en cuanto es fuente de riqueza y de renta, es la que les dará su verdadera libertad, ya que ésta sólo es posible con la posesión de algunos bienes (4), y para muchos, se ha dicho, la propiedad de su empleo es la única forma de propiedad posible, porque cualquiera otra clase de bienes no sabrían mantenerlos por falta de capacidad para administrarlos o conservarlos debidamente.

Esta conquista de la estabilidad en el empleo, que en el Derecho del trabajo es de nuestros días, demuestra una vez más la influencia del Derecho administrativo y sus instituciones en nuestra disciplina jurídica (5). Sin embargo, actualmente estamos presenciando el fenómeno, por paradójico que parezca, de que si durante mucho tiempo los trabajadores tuvieron como aspiración el ir conquistando las

la desocupación. El espera que su empleo sea durable. Así pretende la estabilización de ese empleo en la organización económica a la que pertenece. Se puede, pues, hablar de un deber fundamental de la Empresa, el seguro de la plaza o puesto respectivo de cada miembro de su personal.»

(3) Pío XII: «Radio mensaje de Navidad, 1941», «... al deber personal del trabajo impuesto por la naturaleza corresponde y sigue el derecho natural de cada individuo a hacer del trabajo el medio para proveer a la vida propia y de los hijos.»

(4) A. MARTÍN ARTAJO: «Justicia Social» (*Revista Est. Pol.* núm. 19-20, 1945). «Si la propiedad principalmente interesa desde el punto de vista social por lo que tiene de estabilidad para el poseedor y de seguridad para su familia, por lo que tiene de complemento de su libertad, porque no es posible una verdadera independencia y una libertad verdadera en el orden social sin la posesión de algunos bienes.»

(5) E. PÉREZ BOTIJA: *El Derecho del trabajo*, Madrid, 1947; págs. 208 a 213. Estudia las relaciones entre el Derecho administrativo y el Derecho del trabajo. *Curso de Derecho del trabajo*, Madrid, 3.ª edición; «... instituciones de derecho de funcionarios (permanencia, inamovilidad en el empleo, etc., etc.) sirvieron de pauta para estatutos del personal de empresas privadas.»

mejoras que el Estado reconocía a sus empleados y funcionarios (6), son hoy estos funcionarios públicos los que incorporan a sus aspiraciones el reconocimiento de los derechos y beneficios que, sobre todo en España, disfrutaban los trabajadores por cuenta ajena.

La seguridad o propiedad del empleo, como toda forma de propiedad, que interesa por lo que tiene de estabilidad para el poseedor, produce, entre otros beneficios, el crear una seguridad en el trabajo que trae como consecuencia una satisfacción de sentirse defendido y libre económicamente, lo que sin duda ha de redundar en un mejor y mayor rendimiento (7) y una mayor especialización y perfeccionamiento, que se logra en toda labor al ser ejecutada con reiteración. Solamente cuando se tiene resuelto con seguridad el problema de la diaria subsistencia, es decir, cuando es propietario de su empleo, el trabajador podrá desarrollar los valores eternos que como hombre es portador y sólo entonces será posible la virtud.

Desde el momento que el Estado liberal y gendarme (8) se dió cuenta de las consecuencias que en la paz social producía su actitud

(6) Culminaron con el reconocimiento de la «estabilidad e inamovilidad en el empleo», logrado hace cincuenta y cuatro años.

J. GASCÓN Y MARÍN: *Tratado de Derecho administrativo*, tomo 1.º, Madrid. «El principio favorable a la estabilidad de empleados públicos sentado en el Real decreto de 6 de octubre de 1899 fué confirmado por el Real decreto de 8 de abril de 1901 y hecho extensivo por el del 20 a diversos departamentos ministeriales... El Reglamento de 1918 estableció como regla general que no pudiera decretarse la cesantía sino en virtud de expediente por falta muy grave de moralidad, desobediencia o reiterada negligencia.»

(7) A. MARTÍN ARTAJÓ: Op. cit. «Hay que aspirar cuando menos a que en el mundo futuro el trabajo seguro y bien retribuido se convierta en un verdadero patrimonio de los trabajadores. Este carácter ofrecen ya hoy día los empleos administrativos, sobre todo en las funciones públicas. Hay que aspirar a que una tal seguridad la obtengan, de no mediar su propia culpa, toda suerte de obreros.» Págs. 27-28.

(8) C. GARCÍA OVIEDO: «Consideraciones acerca del empleo total», *Revista Española de Seguridad Social*, núm. 2, febrero, 1948. «El Estado gendarme de fisiócratas y escoceses quedó superado por otro Estado, sujeto activo a quien había de tocar la enorme tarea de realizar la justicia social, es decir, de distribuir con la máxima equidad los beneficios de la producción económica entre los factores que a ella contribuían.» Pág. 276.

pasiva y se decide a intervenir en las luchas entre patronos y obreros (9) comienza a tomar medidas fijando los modos o causas de extinción de la relación laboral, coartando la arbitraria libertad de la empresa para dar por rescindida la relación laboral con sus trabajadores por su simple decisión unilateral apoyada en una sistemática contractual puramente civilista. Así se inicia la gran tarea de llevar a cabo la justicia social a través de la legislación social, cristalización de una manera de actuar, de una política que se habría de calificar igualmente de social.

El Estado liberal, sin embargo, parte del gran error de considerar al trabajador y al empresario en igualdad de condiciones para pactar libremente (10) las condiciones de su trabajo, y sobre esta falsa igualdad construye la regulación jurídica del contrato de trabajo encuadrándole dentro del esquema del contrato de arrendamiento de servicios (11), cuya regulación normativa constituiría unos breves artículos de un Código civil que, como el español, mantenía un criterio individualista a ultranza, un individualismo dogmático propio de los jurisconsultos de fines del siglo XVIII, época en que se elabora el Código civil napoleónico, modelo copiado con sorprendente mimetismo, pero no cuando se promulga el Código español, ya que en aque-

---

(9) GARCÍA OVIEDO justifica este intervencionismo estatal en razón al carácter de orden institucional que adquiere el trabajo. («Hacia el estatuto del trabajador español». *Rev. de T.*, núm. 2, 1944).

(10) LEÓN XIII, en su encíclica famosa *Rerum Novarum*, pudo decir que «unos cuantos opulentos hombres y riquísimos han puesto sobre los hombros de la multitud innumerable de proletarios un yugo que difiere poco del de los esclavos».

(11) Con razón se ha dicho que el Derecho del trabajo, además de ser un Derecho clasista por razón de los elementos que afectara, fué por su naturaleza un derecho de pronunciado sentido privativista. El espíritu y los cánones del Derecho privado inspiraron y rigieron en sus orígenes esta obra de tutela social. En lo esencial, las relaciones laborales fueron relaciones contractuales regidas por el Derecho común.

Todavía E. KROTOSCHIN en sus *Instituciones de Derecho del Trabajo* (Buenos Aires, 1947, pág. 285) sigue manteniendo esta posición, ya que considera que «el contrato de trabajo en el sentido del Derecho laboral es... una subespecie de la locación de servicios», si bien añade que una característica *sui generis* del mismo es la «dependencia».

llos momentos se habían sobrepasado las circunstancias que dieron vida a aquél Código francés en que sus autores, preocupados en proteger la riqueza adquirida, parecen ignorar la existencia del obrero, «como si aún antes del auge de la gran industria el contrato de trabajo no fuese el más vulgar o frecuente de todos los contratos» (12).

Este Código que habría de admitir la posibilidad de rescisión de la compraventa de inmuebles en caso de lesión, no es capaz de sospechar «las innumerables lesiones que pueden producirse en los contratos que más interesan a las clases pobres y, en especial, en el contrato de trabajo» (13).

Pero esta crítica que hoy parece sencilla, se hizo notar entonces por algunas personalidades (14) que tomaron parte en las discusiones del proyecto de Código civil de 1882, aunque no tuvieron eco y no fueron tomadas en consideración sus sugerencias al redactar el definitivo proyecto hoy vigente.

No han faltado defensores de nuestro sufrido Código civil en lo que respecta a esta materia, alabando su parquedad (cinco artículos, 1.583 a 1.587, parecieron suficientes entonces frente a la profusa legislación actual), que ha permitido la fácil intervención estatal apoyándose en la libertad que otorgaba la última parte del art. 1.585 del Código (15), cuya flexibilidad hacía posible amoldar el contrato a los

(12) PAUL PIC: *Tratado elemental de legislación industrial*, tomo I, pág. 91.

(13) TISSIER: «Le Code civil et les classes ouvrières». *Liv. du Centenaire* (citado por Paul Pic, ob. cit.).

(14) H. MARAVALL CASESNOVES: «El despido por crisis en el Derecho español» (Suplemento de *Política Social*, núm. 2. *Rev. Est. Pol.*, 1945). «No queremos para nosotros la ingrata labor de dirigir censuras al Código civil por las lagunas y olvidos que se padecieron en los artículos destinados a tratar del arrendamiento de servicios; pero no estará de más recordar que el profesor COMAS decía cuando se discutió el proyecto del Código de 1882, no era aquél el momento oportuno para llevar a cabo la obra de codificación en España, porque para hacer un cuerpo legal en sentido individualista era ya muy tarde y para inspirarse en el sentido social era demasiado pronto.» (Pág. 46.)

(15) Código civil, art. 1.585: «Además de lo prescrito en los artículos anteriores se observará acerca de los amos y sirvientes lo que determinen las leyes y reglamentos especiales.»

HÉCTOR MARAVALL: «El predominio de lo discrecional en la fijación de la indemnización por despido en el Derecho español» (*Rev. de T.*, núm. 9, 1946).

principios predominantes en cada momento, mientras que una rígida y estricta regulación hubiera necesitado ser modificada por trámites y procedimientos harto lentos para las necesidades de la vida laboral. A pesar de lo hábil de esta argumentación no hemos de olvidar que declaraciones como las contenidas en el art. 1.584 (16) establecían una situación de privilegio para el «amo» en el punto de vista de la prueba que suponía una desigualdad tan injusta que incluso iba en contra de los principios generales sobre obligaciones y su prueba contenidos en el mismo texto legal.

Nuevos tiempos traerían nuevas necesidades e ideas, y el Estado, aún liberal, pero que ya comenzaba a dejar de serlo, inicia el dictado de su tímida, al principio, legislación social enmascarada tras la careta de una policía administrativa y de forma valiente y descubierta más tarde. Y esta legislación social tuvo como objeto el trabajador asalariado por razones históricas determinadas por la aparición del proletariado y sus reacciones violentas (17); pero también porque era la clase necesitada de tutela y no la de los ricos (18). Aplicando a esta libertad de contratación la frase de Lacordaire, «entre el fuerte y el débil, entre el rico y el pobre, la libertad es la que mata, la ley es la que liberta», habremos expresado la auténtica realidad del problema.

---

Alaba el criterio mantenido en cuanto a indemnización por despido injusto por los arts. 1.584 y 302 de los Códigos civil y de Comercio respectivamente, teniendo en cuenta el individualismo exagerado de su época de publicación.

(16) Idem, art. 1.584: «... el amo será creído salvo prueba en contrario: 1.º Sobre el tanto del salario del sirviente doméstico. 2.º Sobre el pago de los salarios devengados en el año corriente.»

(17) «Clase densísima que viviendo en la máxima estrechez reacciona contra su situación haciendo llegar a los Poderes públicos el clamor de su protesta y excitándoles para que realicen una obra tuitiva a su favor.» (GARCÍA OVIEDO, op. cit., pág. 277.)

(18) LEÓN XIII: *Retum Novarum* (Col. enc. Junta Nacional A. C. E. Madrid, 1942). «La clase rica se defiende por sus propios medios y necesita menos de la tutela pública... La clase indigente, por el contrario, sin riquezas que la ponga a cubierto de las injusticias, cuenta, sobre todo, con la protección del Estado. Que el Estado sea, pues, a título muy particular la providencia de los trabajadores que pertenecen a la clase pobre en general.»

Igual que el concepto romano de propiedad comprendía entre sus facultades el *jus utendi et abutendi* que habría de convertirse en lugar común para los individualistas que olvidaban que el vocablo *abutendi* se tomaba usualmente, no como «abusar», sino como «consumir» (19), se fué transformando hasta llegar al moderno concepto «social» de este derecho de propiedad, también el concepto de empresa iría evolucionando hasta llegar a las modernas concepciones sociales (20) que imponen al empresario una serie de deberes y limitaciones que parece hacen desaparecer el derecho subjetivo de propiedad (21), aunque en definitiva no es otra cosa sino que también el concepto de empresa ha evolucionado a impulsos de ese aire vivificador de «la función social» de la propiedad, que ha servido de base para establecer limitaciones que sin desconocer el derecho natural de propiedad defendido por el séptimo mandamiento, lo supedita en su empleo al bien común. Y esta «función social» sería el fundamento de toda aristocracia económica, como «el servicio social» sería el título de toda preminencia pública (22).

Pero el mal de la propiedad, de la riqueza, denunciado por la Iglesia (23), no está en su uso, sino en su abuso. Las empresas, abu-

---

(19) ARTURO VENTURA Y SOLA: *El trabajo obligatorio* (Madrid, 1933, Espasa-Calpe), pág. 85: «... convengamos que bajo la frase «usar y abusar» no se significó nunca que el dueño pudiera emplear sus bienes de una manera irracional e injusta...»

(20) E. PÉREZ BOTIJA: *Curso...*, pág. 60: «El papel de la Empresa no es hoy únicamente económico. Ha de hacer eficaz y efectiva la colaboración sociológica, no sólo sobre bases profesionales y económicas, sino morales y políticas. Ha de responsabilizar una serie de deberes de carácter social y unas prestaciones económicas.»

(21) LEÓN DUGUIT: *Las transformaciones generales del Derecho privado desde el Código de Napoleón*. Trad. Carlos G. Posada, 2.ª ed., págs. 87-88: «El derecho subjetivo de propiedad no existe, como tampoco los demás derechos... La propiedad es una institución jurídica que se ha formado para responder a una necesidad económica, como por otra parte todas las instituciones jurídicas y que evolucionan necesariamente con las necesidades económicas mismas...»

(22) A. MARTÍN ARTAJO: *Op. cit.*, pág. 25.

(23) PÍO XII: Mensaje de Navidad de 1942: «Mas es necesario admitir y reconocer la preponderante *función social* de la propiedad en cuanto que ha

sando de su posición predominante en la contratación del trabajo, motivaron la intervención estatal hasta llegar a la declaración de la estabilidad o seguridad en el empleo, que no sólo se logra con medidas contra los despidos injustos o arbitrarios, sino regulando las situaciones en que por cualquier causa sin culpa del trabajador y aun del empresario aquél debe abandonar temporalmente su trabajo (enfermedad, accidente, servicio militar, etc.).

Es de resaltar lo coincidente de estas hondas transformaciones sociales referentes a la propiedad y al nacimiento de la política intervencionista del Estado en la vida económica, sobre todo en el aspecto de protección al trabajo, es decir, de proporcionar trabajo, política de carácter general en todos los Estados modernos (24).

Si el trabajo es un deber derivado del eterno precepto divino (25) «ganarás al pan con el sudor de tu frente», jurídicamente es también un derecho (26) o facultad que puede desdoblarse en dos aspectos, público y privado. El primero se plasmará en el llamado «derecho al trabajo» en general, y el segundo en el derecho a ocupar su puesto en la empresa mientras no existan causas que justifiquen la ineffectividad de este derecho. Este aspecto es el que se ha concretado en la «estabilidad en el empleo» que a diferencia del «derecho al trabajo» necesita para su nacimiento un negocio jurídico, un acuerdo, un convenio bilateral.

Esta «estabilidad del empleo» ofrece a su vez tres aspectos o facetas (27). Una, amplia, que se refiere a la permanencia o fijeza del

---

sido dada para el bien de toda la sociedad. La propiedad, por tanto, debe adquirir conciencia de sus *deberes* y de sus *limitaciones sociales*»

(24) Cif. la llamada política del pleno empleo preconizada por Keynes, Beveridge, etc....

(25) Declaración I, ap. 3 del Fuero del Trabajo.

(26) E. PÉREZ BOTIJA: *El Debecho del trabajo*, págs. 95-98. Madrid, 1947.

(27) DEVEALI, en sus *Lineamientos de Derecho de trabajo*, págs. 193 y siguientes, distingue dentro del campo del derecho privado dos aspectos de la estabilidad: uno genérico, que coincidiría con nuestro aspecto amplio de «conservación del empleo», y otro aspecto «funcional» que comprendería el derecho a la conservación de la función que abarcaría nuestros dos aspectos restringidos y que le aproxima mucho, dice DEVEALI, a la inamovilidad de los funcionarios públicos.

empleo, tratando de evitar los despidos arbitrarios o caprichosos por parte del empresario; otra más restringida que trata de evitar no ya el despido, sino incluso los cambios o traslados que muchas veces llevan implícito un verdadero despido injustificado cuando se realizan arbitrariamente, y frente a cuya arbitrariedad han ido dictándose disposiciones restringiendo la libertad del empresario, con la exigibilidad de justificación de la llamada «necesidad del servicio o trabajo», concepto cuya interpretación ofrece ilimitadas posibilidades al comentarista hasta lograr una interpretación auténticamente social que limite adecuadamente término de tan gran vaguedad. Y, por último, la faceta más restringida aún, referida al derecho a ejercer la función o desempeñar el cargo para el que ha sido contratado, aspecto este que ha sido sancionado por algunos Derechos positivos (28).

La tendencia general hoy día consiste en el mantenimiento de la relación de trabajo que se formula incluso en textos constitucionales, lográndose en unos casos la inmovilidad absoluta de los trabajadores (México, Cuba y Brasil siguen teóricamente este sistema de imposibilidad de despedir a los trabajadores sin existir una justa causa de las fijadas por la ley, aunque la aplicación práctica sea muy relativa) (29); en otros se fijan indemnizaciones por despido que tienden por lo menos a hacer menos frecuente la disolución arbitraria del vínculo contractual (la mayoría de los países hispanoamericanos) y aún podríamos señalar un tercer sistema mixto de estos dos, con una inamovilidad absoluta para los trabajadores de ciertas empresas e inamovilidad relativa para los demás. Este es el sistema que se sigue en España.

Pero para llegar al reconocimiento absoluto o relativo de esta inamovilidad había sido preciso vencer la llamada «dictadura» con-

---

(28) Ley del Contrato de trabajo, texto refundido aprobado por Decreto de 26 de enero de 1944. Art. 75: «El empresario está obligado... a darle al trabajador ocupación efectiva...»

(29) G. CABANELLAS: Op. cit., pág. 713, nota 71. Véanse los arts. 157, inc. XII de la Const. del Brasil; 77 de la de Cuba; 185 incl. p. de la del Ecuador; 58, inc. 11 de la de Guatemala; 123, inc. XXII de la de México; 83, inc. 12 de la de Nicaragua; 73 de la de Panamá, y 63, inc. 6.º de la de Venezuela.

tractual del patrono que, basándose en aquella construcción civilista de la relación laboral, se había arrogado la facultad de rescindir libremente el Contrato de Trabajo sin necesidad de invocar motivos legítimos y justificados.

Se pretendía justificar esta facultad de rescisión unilateral con la concesión, teóricamente al menos, de igual facultad al trabajador que tenía la posibilidad de abandonar su trabajo y rescindir por lo tanto unilateral y arbitrariamente su relación contractual. Pero lo mismo que resaltábamos la desigualdad de las partes en el nacimiento de la relación de trabajo tenemos que resaltar cómo esa desigualdad se mantiene hasta el momento de su extinción. El patrono podrá despedir a un trabajador con la seguridad, sobre todo en épocas de crisis, de que inmediatamente surgirán varios aspirantes a la plaza, planteando el problema de su selección. Pero para el trabajador, el despido era la amenaza que pendía sobre él, amargando su pan de cada día, haciéndole desistir de participar en los movimientos obreros ante el peligro de ser despedido y pasar a engrosar, sobre todo en las citadas épocas de crisis, las filas de ese ejército de parados que deambulan de fábrica en fábrica, de taller en taller, en solicitud de trabajo, viéndose obligado a aceptar condiciones de trabajo humillantes con tal de eludir, siquiera en parte, el fantasma de la miseria para sí y los suyos, y esta amenaza era mayor para los trabajadores de edad avanzada, ya que los patronos preferían trabajadores jóvenes, y los viejos sólo podrían encontrar ocupación envileciendo su salario (30).

Pero no solamente estas motivaciones sociológicas influyeron en una actuación más o menos filantrópica impropia de la fría y objetiva alma del legislador liberal, sino que fueron razones de tipo práctico derivadas de una triste realidad social las que originaron aquella intervención oficial (31). El paro favorece la holganza y tiende a

---

(30) AURELIO SORRETINO: *Síntesis de doctrina social católica*, Bilbao-Madrid, 1947, pág. 165: «La libertad permitida al trabajador que no quisiera estar sometido al capitalismo de los privilegiados era la de morir de hambre.» J. A. PRIMO DE RIVERA: *Obras completas*. Madrid, 1951; págs. 153 y 640.

(31) H. MARAVALL: «Presupuestos para la teoría de salario mínimo» (CUADERNOS DE POL. SOC., núm. 15, 1952, pág. 14): «... si excluimos los motivos

fomentar los vicios, convirtiendo al trabajador en fértil campo para fructificar cualquier doctrina disolvente y en elemento perturbador del orden y paz social (32). Con esta intervención en la extinción de la relación laboral se pretendía asegurar esta paz social cortando o debilitando al menos el problema del paro en masa que al fin y al cabo, desde un punto de vista matemático, no es más que la suma de una serie de despidos individuales coincidentes en el espacio y en el tiempo y capaz de imposibilitar el desenvolvimiento económico social de cualquier país.

Frente a este pavoroso problema surgió el intento de un Seguro de Paro, insuficiente en las épocas de crisis en que es más necesario, por lo que en algunos países como España se prefirió orientar la lucha contra el paro en el sentido, entre otros, de establecer medidas restringiendo la facultad de despido (33) y cierre de empre-

---

altruistas de los reformadores social-católicos, diremos casi con algo de pena que los motivos de la intervención del Estado en lo social descansaban en móviles muy egoístas.»

(32) S. HOARE: Discurso pronunciado en la Cámara de Comercio de Barcelona el 6 de julio de 1944: «El paro obrero ha sido... el más perturbador de todos los factores de nuestra vida económica... Es esencial eliminar el paro obrero en masa de la vida económica si quiere conseguirse estabilidad en el porvenir económico de Europa.» E. PÉREZ BOTIJA: *Curso...*, pág. 282: «... el paro constituye uno de los peligros más graves que se ciernen sobre la vida de las relaciones laborales. Se puede calificar de «quinto jinete del Apocalipsis.» W. H. BEVERIDGE: *La ocupación plena*, Buenos Aires, 1947, págs. 310 y 55, expone de manera crudísima el pavoroso panorama de los obreros parados ingleses. «El mayor mal que engendra la desocupación no es precisamente el físico, sino el moral; no es la pobreza que puede originar, sino los odios y los temores que produce.» (Pág. 17.)

(33) HÉCTOR MARAVALL: «El predominio de lo discrecional en la fijación de la indemnización por despido en el Derecho español» (*Rev. de Trabajo*, número 9, 1946, pág. 825) destaca la importancia de las consecuencias sociales del despido. E. KROTOSCHIN (*op. cit.*, págs. 297 y ss.) propone para evitar el paro la «conservación del trabajo» a través de sistemas de trabajo a tiempo reducido o por turnos o disminución de jornada si no se pueden crear nuevas posibilidades de creación de trabajo. Estos sistemas excepcionales pueden dar resultado en períodos breves de crisis, pero no pueden ser considerados como soluciones que aborden el problema a fondo, vistos los resultados ofrecidos por la experiencia de su aplicación.

sas, ya que, por otra parte, nuestra economía, poco industrializada, tampoco permitía un programa de intensificación de la producción que pudiera absorber el paro.

Por ello, al principio tímidamente y de manera resuelta más tarde, se va regulando y limitando la facultad rescisoria del empresario y también, en cierto sentido, la del trabajador. Se fueron fijando las causas o motivos de rescisión del Contrato de Trabajo que pasaron a constituir preceptos de derechos público y, por tanto, irrenunciables. Poco a poco se fué abriendo paso la doctrina que defendía la tendencia a convertir la relación laboral más que en indeterminada en indefinida (34), ya que mientras no se produjeran los motivos taxativamente fijados por la ley no podía disolverse el Contrato de Trabajo.

El trabajador podía conservar su puesto durante toda su vida laboral y para cuando terminase ésta se establecía un sistema de protección (pensiones y jubilaciones) que le acompañarían hasta el final de su vida física, y, a aquel término de la vida laboral, que a veces coincide con el de su vida toda, hemos de entender referida la tendencia de convertir en indefinido el Contrato de Trabajo.

Pero esta estabilidad en el empleo no rige respecto a las dos partes del contrato (35), ya que supondría para el trabajador la obligación de consagrar toda su vida al servicio de una empresa, retrocediendo a las viejas fórmulas medievales de adscripción de sier-

---

(34) M. HERNÁNDEZ MÁRQUEZ (*Tratado elemental de Derecho del trabajo*, Madrid, 1946, pág. 246) indica las ventajas de la estabilidad y añade que «por eso en el moderno Derecho del trabajo no sólo se marca la positiva orientación de aspirar a lo indefinido de la relación laboral, sino que se buscan eficaces defensas para aquellas actitudes que sin fundamentación adecuada pueden suponer una oposición a la misma». E. PÉREZ BOTIJA (*Curso...*, Madrid, 1952, página 287, n. 50) señala cómo esta tendencia a ser indefinido no es más que una nota ínsita ya en el propio contrato de trabajo y puesta de relieve por la destacada autora RIVA SANSEVERINO. KROTOSCHIN (*op. cit.*, págs. 404 a 410), por el contrario, considera que si el contrato por tiempo fijo se prolonga, no se convierte en indefinido, sino en indeterminado y denunciabile, por tanto por ambas partes. Por lo tanto, el despido es un «derecho inherente a todo contrato de trabajo» de acuerdo con su posición.

(35) MARIO L. DEVEALI: *Op. cit.*, pág. 195.

vos a determinado señor. Por ello algunas legislaciones, como las de Francia, Italia, Suiza, etc., prohíben expresamente el contrato por vida y en general se admite la rescisión unilateral arbitraria por parte del trabajador con un plazo de preaviso que en caso de incumplimiento puede originar para el trabajador una responsabilidad por daños y perjuicios que en muchos casos, dada su insolvencia, resultará ilusoria, aunque no imposible de ser exigida.

Hoy, esta seguridad en el empleo ha pasado a constituir una parte importante de la proyección de la teoría del empleo total», aunque no cabe confusión entre ambas, ya que aquélla es sólo una parte de esta última (36).

Esta doctrina del «pleno empleo», «empleo total» u «ocupación plena», que de estas formas se traduce el término anglosajón «full employment», se encuentra iniciada con el análisis keynesiano (37) de estos problemas en 1936, inaugurando una nueva era en la teoría económica sobre el estudio de la ocupación y paro. Pero no hay duda

---

(36) A las obras de los economistas KEYNES, BEVERIDGE, SCHUMACHER, BURCHARDT, etc., debe agregarse la opinión de los laboristas. Entre nosotros se ha sostenido que por «empleo total» se entiende una cosa distinta a un nuevo problema de simple colocación. Es mucho más, es un vasto sistema implicado por los siguientes particulares: a) Colocación del desocupado, ocupación de todo el que lo necesite. b) Ocupación fija permanente en bien del trabajador y de la economía. c) Defensa de la situación alcanzada contra aquellas adversidades que puedan menoscabarla. d) Colocación en grado tal que por el empleo, cooperando el Poder público, se puedan lograr mejores niveles de vida. GARCÍA OVIEDO (op. cit., pág. 284), «... integrado el individuo en un orden laboral, es de procurar la estabilidad de su situación en él. Las legislaciones modernas tienden a garantizar esta estabilidad... Así, la teoría del empleo total es remedo de la del empleo público... ambas propenden y determinan idéntica situación: garantizar al trabajador o al empleado público un acomodamiento adecuado y fijo en el organismo en que queda inserto».

(37) J. M. KEYNES: «La teoría general de la ocupación, el interés y el dinero» (*Fondo de Cultura Económica*, 2.ª ed., México, 1945). ALAIN BARRÉRE: *Théorie économique et impulsion keynesienne* (París, 1952). Instituto de Estadística de la Universidad de Oxford. *La Economía sin paro forzoso* (Estudios de F. A. BURCHARDT, MICHAL KALECKI, G. D. N. WORSWICK, F. F. SCHUMACHER, T. BALOCH y K. MANDELBAUM, México, 1948).

de que fué Beveridge (38) el que en brillante informe elevado al Gobierno británico lanza a la publicidad en 1944 esta teoría del «pleno empleo» como desarrollo parcial de sus famosas bases de Seguridad Social, dentro de cuyos planes considera incluida esta nueva política sobre la ocupación.

El informe de Beveridge se produce en un momento crítico de la última contienda mundial y por ello contiene mucho de propaganda que a veces dificulta la buena comprensión de su doctrina. Sin embargo, considera acertadamente que esta teoría del «pleno empleo» no es una forma abstracta que cual panacea universal sea aplicable a todos los países de igual forma, sino que la plena ocupación se logrará por distintos medios prácticos que dependerán del momento y del lugar que se trate. Por lo tanto, cada país debe formular, de acuerdo con su idiosincrasia propia y la coyuntura del momento, la ruta para alcanzar esa plena ocupación que se señala como meta.

Ya hemos dejado indicado cómo nuestra política social ha utilizado para la consecución de este fin medios, como el reconocimiento del derecho a la estabilidad del empleo, sin que por ello se pueda decir que han desaparecido los parados, pues, como señala el propio Beveridge, pleno empleo no quiere decir, ni mucho menos, que en un momento dado no exista ningún obrero sin ocupación.

En dos supuestos se concreta (39) la política de pleno empleo: mantener la ocupación e impedir la desocupación. En este segundo supuesto podemos incluir el derecho a la estabilidad en el empleo.

Esta política de pleno empleo ha de imponerse coactivamente porque sería absurdo pensar que el empresario, de forma individual, mantenga la ocupación plena. El intervencionismo estatal en este aspecto es necesario, aunque se sacrifique en parte la autonomía de la voluntad (40), pues mayores sacrificios exige firmemente el mismo

(38) W. H. BEVERIDGE: «La ocupación plena, sus requisitos y consecuencias» (*Fondo de Cultura Económica*, México, 1947).

(39) W. H. BEVERIDGE: Op. cit., pág. 12.

(40) H. MARAVALL: «Presupuestos...» (op. cit., pág. 15). Destaca cómo por un exagerado afán proteccionista hacia los trabajadores se ha llegado a incidir en el mal opuesto rompiendo un equilibrio que podría recuperarse evitando desaparecer totalmente el principio de la autonomía de la voluntad dentro

Beveridge, que aun alardeando de un santo respeto a las «sagradas libertades individuales», no tiene inconveniente en declarar que «si para alcanzar la ocupación plena debe abolirse el sistema de propiedad privada, deberá procederse a dicha transformación», como si aquellas libertades fuesen posibles sin el derecho de propiedad como base económica para su ejercicio. Cosa distinta es reconocer la necesidad del intervencionismo estatal para lograr la ocupación plena; lo contrario sería desear los fines y poner reparos a los medios. Si el fin es necesario para la paz social no debemos oponernos a aceptar el renunciar a algunas cosas, por doloroso que sea este renunciamiento.

En general puede afirmarse que, con carácter más o menos absoluto y derivado de manera más o menos consciente de una política de pleno empleo, el derecho a la estabilidad en el empleo viene siendo reconocido en las legislaciones de todos los países civilizados (41).

Sin embargo, no todos los sectores de la doctrina se han mostrado conformes con el reconocimiento de este derecho a la estabilidad en el empleo, bien porque no han sido capaces de desprenderse de ciertos prejuicios de su formación privatista (42) al enfocar este

---

del sistema actual inevitable de intervencionismo. Es el deseo que alienta no sólo en este escritor, sino en la humanidad actual por encontrar ese difícil «tercer camino» equidistante entre el *laissez faire* y un absoluto intervencionismo señalado por W. RÖPCKE.

(41) H. MARAVALL (op. cit., pág. 21): «Si consideramos la importancia creciente de las instituciones que protegen la facultad de despido hasta el punto de hacer nacer un nuevo derecho, el de la «propiedad del empleo», veremos cuán distinta es la posición del trabajador actual a la que tuvo a principios de siglo.»

La política del «pleno empleo» no debe constituir un objetivo en sí misma, como se ha señalado en las sesiones del Consejo Económico Social de las Naciones Unidas (sesiones del 15 al 18 de agosto de 1951).

(42) E. KROTOSCHIN (op. cit., pág. 283): «Como relación interindividual y coordinadora, el contrato de trabajo es un contrato de Derecho privado... Esta concepción no sufre modificación alguna por el hecho de que algunas de las disposiciones del contrato derivan de fuentes de Derecho que son estrictamente obligatorias para las partes y no permiten alteración alguna. Son contratos regidos por normas de orden público, como muchos otros.»

problema o bien porque les han impresionado determinados efectos negativos. Algunas repercusiones sociológicas negativas, como el aumento de litigios por despido, en realidad, no son debidos a la estabilidad en sí, sino que el reconocimiento de este derecho coincide con el de otros derechos del trabajador, y especialmente con la posibilidad de hacerlos efectivos jurisdiccionalmente (43). También la dificultad de probar las justas causas de despido, cuya prueba corre a cargo del empresario, y no siempre es posible, ha podido producir, por parte del trabajador, casos de manifiesto abuso de este derecho de propiedad del empleo como se han producido en otros derechos de tipo privado y público y que han dado origen a la moderna doctrina sobre el «abuso del derecho», sin que por ello se haya estimado o atacado la procedencia del reconocimiento del propio derecho.

Se ha alegado también (44) que esta estabilidad, si bien está reconocida para las relaciones de los funcionarios públicos, en el Contrato de Trabajo la relación es distinta (45), ya que en el derecho privado el poder discrecional es la regla y en el público la excepción; pero se olvida que las instituciones de esta nueva rama jurídica que es el Derecho del Trabajo no son de derecho público ni de derecho privado exclusivamente, sino que ambas consideraciones constituyen un connubio indisoluble e inseparable, como tan acertadamente señala el profesor Pérez Botija (46). Y ya entonces no nos será válida esta objeción ni nos rasgaremos las vestiduras porque quiebre el principio privatista *nemo ad faciendum coge potest*. Se trata de un nuevo derecho embuído de un nuevo espíritu llamado social que se ha ido propagando a otras disciplinas y ha resquebra-

---

(43) G. CABANELLAS, *op. cit.*, págs. 686 y 715.

(44) MARIO L. DEVEALI, *op. cit.*, pág. 198.

(45) GARCÍA OVIEDO: «Hacia el Estatuto del trabajador español» (*Revista de T.*, núm. 2, 1944): «La inamovilidad del personal en las entidades privadas no es cosa que se pueda llanamente establecer. El interés particular es aquí de tal naturaleza que no es posible en buena ley privar a las empresas de la facultad de remover su personal cuando así lo estimen conveniente a sus intereses e incluso como sanción para mantener la disciplina y el buen orden en las industrias.»

(46) E. PÉREZ BOTIJA: *Curso...*, Madrid, 1952, pág. 14.

jado el viejo edificio del derecho privado que desde los romanos parecía tan firme y seguro, y bajo este nuevo prisma habrá que analizar este nuevo derecho a la estabilidad en el empleo.

Recientemente un economista español (47) predice la desaparición de esta estabilidad consagrada por nuestra legislación, estimando que si en un momento pudo estimarse conveniente llegará la ocasión de cambiar de política.

Para ello se señalan, entre otros justificantes, la reducción del poder de dirección y organización del empresario, así como la falta de rendimiento del trabajador que sabe asegurado su puesto, lo que no es aceptable, ya que el empresario siempre tiene en su mano el poder hacer uso, en calidad de justo motivo rescisorio, de esa patente disminución voluntaria del rendimiento. En realidad, lo que se ha producido es la influencia del falso mito de los funcionarios públicos, «que no funcionan», como ha dicho algún autor, que se despreocupan de las funciones del cargo por el llamado «espíritu de estar acomodado» que anula toda iniciativa (48).

Hoy hay más de leyenda que de realidad en esta acusación. Las dependencias públicas, en muchas ocasiones y países, se han impregnado de un espíritu de empresa como norma de funcionamiento y sus funcionarios son digno ejemplo de competencia; pero, en definitiva, habremos llegado en este análisis al elemento humano, clave de todas las instituciones, que más que buenas o malas en sí lo son por la forma en que se aplican o los hombres a quienes afectan.

Tampoco podemos desconocer la importancia que en la produc-

---

(47) M. DE TORRES MARTÍNEZ, conf. en el Círculo de la Unión Mercantil en 16 de diciembre de 1952.

(48) GARCÍA OVIEDO («Hacia el Estatuto...») señala que precisamente la Administración pública es más competente en sus empresas debido a la estabilidad de sus funcionarios: «A principios de nuestro siglo privaba por doquier... el sistema de la amovilidad de los empleados públicos. El morbo del *spoils system* había intoxicado el organismo de la Administración pública tanto en América como en Europa... Innecesario es, por lo demás, ponderar los daños que la causa pública tenía que padecer de un régimen en que la inestabilidad del funcionario no era por cierto el mejor incentivo en favor de la competencia y lealtad de los servidores con que la Administración debe contar en garantía de la bondad y de la eficacia de sus empresas.»

ción tiene la movilidad de la mano de obra para destinarla hacia los «empleos más productivos» (49); pero esta movilidad se producirá en todo caso, ya que estos empleos serán mejor remunerados, y como la estabilidad es un derecho del trabajador y una obligación del empresario, pero no a la inversa, en las épocas de prosperidad económica la mano de obra se desplazará hacia los empleos mejor remunerados o profesiones de más brillante porvenir y será en las épocas de crisis cuando este derecho adquirirá toda su importancia y valor, ya que entonces es cuando se puede temer el capricho a la arbitrariedad del empresario (50).

Favorecer el despido en época de prosperidad no producirá efecto alguno apreciable, ya que el empresario no tendrá interés en hacer uso de esta facultad ante la escasez de aspirantes capacitados para cubrir la vacante producida y donde seleccionar el más apto, y en épocas de crisis, donde sería posible esta solución, la justicia social que debe informar toda política social, obliga a establecer el mayor número de trabas a esta facultad rescisoria. Puede ser que la productividad material padezca en alguna medida, cosa que no creemos, pero se habrá salvado algo más elevado: la dignidad del trabajador, la seguridad de su hogar y, en definitiva, la paz social.

Si ha de hacerse una política de aumento de la productividad debe comenzarse por otros factores (maquinaria, métodos de racionalización del trabajo, etc.) y no estimar que ha de ser el elemento trabajador el que primero ha de soportar nuevos sacrificios sin co-

---

(49) A. DE LA GRANDA (*La productividad en relación a precios y salarios*, 1952, pág. 36): «Los países europeos empeñados en descubrir el secreto de la productividad norteamericana no se han dado cuenta que ese "secreto" es un sistema sencillo de producir y distribuir que se basa en tres pilares: mecanización al máximo, concurrencia en el mercado y gran movilidad de la mano de obra.»

(50) W. BEVERIDGE (op. cit., pág. 40 y ss.) aclara que la movilidad organizada significa sencillamente que si es necesario realizar un cambio el trabajador estaría dispuesto a cambiar de ocupación y residencia en vez de permanecer parado, pero no debe entenderse movilidad como movimiento perpetuo. Aquella movilidad puede lograrse creando ocupaciones más reproductivas o simplemente más atractivas, sin alterar por ello el derecho a la estabilidad en el empleo.

## NOTAS

menzar dando ejemplo aquellos a quienes menos doloroso les sería.

Otros inconvenientes que se han señalado a la estabilidad en el empleo no tienen más trascendencia que el pretender generalizar a base de casos especialísimos o mostrar defectos de aplicación más que de la propia institución en sí.

Podríamos terminar este capítulo transcribiendo las palabras de Deveali, después de señalar algunos de los inconvenientes citados: «El contenido humano de esta aspiración justifica la consideración en que ha sido tomada por muchas legislaciones...» Dicho contenido humano es el que da primacía a este derecho sobre cualquier otro aspecto o consideración material del trabajo o la producción.

ARTURO NÚÑEZ-SAMPER