

INTRODUCCIÓN

1. El principio fundamental en la legislación y en la doctrina de Brasil es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo realizado.

Esa medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una *democracia del trabajo*. Nada más injusto que distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo, a través de la diferenciación (que, en cierta época, fue denominación común en el derecho positivo iberoamericano) entre *empleados y obreros*.

En verdad, todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales. Entre esos derechos debemos incluir el derecho al trabajo, por sí mismo nivelador de los individuos, derechos que deben ser llevados hasta sus consecuencias últimas, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador.

El punto de partida, pues, del derecho del trabajo brasileño es la ausencia de clasificación de los trabajadores en razón de la naturaleza (intelectual, técnica o manual) del trabajo realizado.

Es claro que determinadas profesiones exigen una *reglamentación especial*. Es sabido, también, que esa regulación especial, atendiendo a las particularidades de ciertos oficios, matiza, aquí y ahí, la legislación general con normas excepcionales. Las crecientes especializaciones profesionales no permiten la uniformidad completa de principios y normas del derecho del trabajo de un determinado país. Es esencial, no obstante, que los grandes lineamientos de la legislación laboral, sus principios más generales, y sus bases más profundas estén comprendidas en un sistema uniforme y común a todos los trabajadores, en ese sentido.

Esa nivelación, como principio, además de ser científicamente correcta, nos parece, política y jurídicamente, no sólo justa sino también la única admisible.

El texto codificado de las Leyes de Trabajo (1943), vigente hasta la fecha, no obstante sus numerosas modificaciones, debe considerarse como la *ley general*. Hace algunos años, aquélla abarcaba, inclusive, el *trabajo agrario*, a través de escasas normas, modestas y de poca eficiencia práctica. Por eso el campesino quedaba al margen de la protección genérica del de-

recho del trabajo. Esa laguna fue cubierta por la promulgación del Estatuto del Trabajador Rural (1963), en virtud del cual existieron en forma paralela, dos sistemas legislativos que, en apariencia, afectaron la uniformidad del tratamiento a que aludimos anteriormente.

Debe insistirse, sin embargo, en que la creación de dos sistemas paralelos tuvo, en la realidad, un carácter más formal que esencial: el Estatuto *transcribía* casi siempre, al texto codificado. Por otro lado, si la distinción entre *obreros* y *empleados* nos parece innecesaria e inconveniente (la experiencia brasileña demuestra que no es fácil hacer clasificaciones entre el trabajo manual y el trabajo técnico o intelectual), la diferencia entre *trabajador* urbano y *trabajador* rural tiene mayor profundidad social y está en el orden corriente de las cosas. Pero además de lo anterior, si bien el trabajo de los campesinos presupone normas especiales, en ese mismo punto, se puede llegar a medidas de creciente uniformidad en lo que se refiere a los conceptos básicos y a los derechos fundamentales.

En ese sentido, decíamos, el Estatuto del Trabajador Rural no modificó, de manera muy nítida, el cuadro de los principios generales del texto codificado. De una manera más particular en lo que se refiere a la extinción del contrato individual de trabajo y a la estabilidad del trabajador en la empresa, las normas de dicho texto codificado no fueron sólo la fuente histórica inmediata, sino también la base y el elemento supletorio o subsidiario del Estatuto del trabajador rural.

Respecto a la tendencia dirigida hacia la uniformidad del derecho brasileño, tiene importancia el hecho de que el Estatuto del Trabajador Rural fue derogado —después de diez años de vigencia—, por la Ley No. 5,889, del 8 de junio de 1973.

Dentro de la sistemática de la nueva reglamentación del trabajo rural, se aplican a los campesinos, en principio, todas las normas destinadas a los trabajadores urbanos, con las excepciones —escasas y deliberadamente restrictivas— adoptadas por la propia Ley No. 5,889, especialmente en cuanto a la duración del trabajo y a la protección del salario.

Nada de importante y de nuevo, sin embargo, fue establecido por el legislador de 1973 en cuanto a la extinción del contrato de trabajo o a la estabilidad del trabajador en la empresa agraria, a no ser cuando declaró expresamente que no se aplican a los campesinos las disposiciones que rigen el sistema del “Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio” (artículo 20), materia que será estudiada en la última parte de este libro.

2. La legislación brasileña no ofrece grandes novedades en la enumeración de las formas por las cuales se extingue el contrato individual de trabajo. Por el contrario, presenta aspectos originales en cuanto a las consecuencias atribuidas a determinadas modalidades o causas de extinción contractual.

La extinción del contrato opera:

a) *Por mutuo consentimiento*, satisfechas las exigencias del legislador en cuanto a la seguridad de la libre manifestación de la voluntad del trabajador.

b) *Por muerte del trabajador*, toda vez que la relación de trabajo tiene carácter *intuitu personae*, como ocurre en la relación genérica o locación de servicios (Código Civil, artículo 1,223).

c) *Por muerte del empleador*, si estaba constituido en empresa individual, por el mismo motivo anterior; hipótesis en la que el trabajador podrá elegir entre: a) continuar la prestación de servicios bajo las órdenes del nuevo empresario, o b) rescindir el contrato, con justa causa, pero sin derecho a indemnización (Consolidación de las Leyes de Trabajo, artículo 483, párrafo 2o.).

d) *Por jubilación*, si bien existe una clara tendencia al pago de indemnización por el empleador al trabajador jubilado, según el anteproyecto del Código de Trabajo (artículo 585, inciso vi); la Consolidación de las Leyes de Previsión Social (artículo 37, párrafo 3o.); o la legislación sobre el “Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio del Trabajador”, que estudiaremos adelante.

e) *Por un acto de rescisión unilateral* por parte del trabajador o del empleador, con o sin justa causa, en la forma que examinaremos detenidamente.

f) *Por sentencia del Poder Judicial*, emitida en la investigación seguida contra el trabajador de planta que cometió falta grave o en la controversia sobre la estabilidad, cuando a criterio exclusivo y soberano del juzgador es inconveniente la reinstalación del trabajador.

g) *Por motivo de fuerza mayor*, dentro del concepto estricto de la ley laboral (Consolidación de las Leyes de Trabajo, artículos 501 y 502), en la cual se equipara el *factum principios*.

En lo que concierne a la *estabilidad* del trabajador en el empleo o en una empresa, las cuatro últimas formas de extinción del contrato de trabajo son las que más directamente se vinculan al tema, ofreciéndonos mejores aspectos para su examen sistemático y panorámico, y, por este motivo hasta cierto punto, descriptivo y superficial.

3. Podemos afirmar, de manera muy amplia, que son *normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objetivo evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades*.

En ese sentido y en términos generales la estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo.

No obstante lo anterior, los juslaboralistas acostumbran dar a esa palabra otro sentido, aún más estricto, de acuerdo con el cual *la estabilidad es un obstáculo que se opone al libre despido de un trabajador por un acto unilateral del empresario*.

De acuerdo con esa acepción, la estabilidad puede ser subdividida o clasificada en *estabilidad relativa o impropia* y *estabilidad absoluta o propia*. En el primer caso, el despido se traduce sólo en un obstáculo a través de la obligación del empleador de indemnizar. En el segundo caso, el despido es evitado por el reconocimiento del derecho a la reinstalación del trabajador injustamente despedido.

En este ensayo usaremos dicha clasificación, no obstante que nosotros adoptamos otro concepto de estabilidad.

Según las disposiciones de la estabilidad relativa, *el despido siempre es posible*, de acuerdo con el criterio del empleador, en tanto que se someta al pago de la indemnización impuesta legalmente. En rigor, no consideramos que un sistema de derecho positivo que sancione el despido injusto y que obligue al empresario en tal caso al pago de una indemnización consagre el principio de *estabilidad*.

Lo que nosotros llamamos *estabilidad*, y que generalmente la doctrina designa como *estabilidad absoluta o propia*, es imposible de graduar: *Es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido*.

La estabilidad, pues, es la negación, no sólo jurídicamente sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de *despedir sin causa*. Dentro de ese concepto y en la medida exacta del término, toda estabilidad o es absoluta o no es estabilidad.

Por tanto, este estudio parte del supuesto de que, en nuestra opinión, no existe la llamada estabilidad relativa.