

SEGUNDA PARTE

ESTABILIDAD ABSOLUTA

1.	Antecedentes legislativos	57
2.	Requisito	59
3.	Formas especiales de estabilidad	61
4.	Excepciones al principio de estabilidad	63
	A. Empleados domésticos	63
	B. Empleados de confianza	64
	C. Empleados de profesionistas liberales	65
	D. Artistas de teatro y trabajadores similares	66
	E. Trabajadores rurales	67
5.	Pérdida del derecho a la estabilidad	67
	A. Pérdida del derecho	68
	B. El despido como obstáculo para la adquisición del derecho a la estabilidad	71
6.	Derecho de reinstalación	72

SEGUNDA PARTE

ESTABILIDAD ABSOLUTA

1. *Antecedentes legislativos*

La raíz profunda del sistema de estabilidad del trabajador brasileño en la empresa se vincula a la legislación relativa al funcionario público promulgada en la época de la Primera Guerra Mundial (1915). Las normas entonces vigentes establecían que el funcionario público adquiría *estabilidad* después de *diez años* de ejercicio efectivo del cargo. Con cierta lentitud, pero progresivamente, esa norma se transfirió al dominio del trabajo privado.

Esa transferencia fue paulatina. Avanzó por etapas, alcanzando en primer término, como es comprensible, a aquellos trabajadores que, por la naturaleza del servicio o condición jurídica, más se parecían a los funcionarios del Estado. Los primeros beneficiarios de la nueva legislación fueron, precisamente, los trabajadores ferrocarrileros del país (Ley No. 4,682, de 24 de enero de 1923, artículo 42).

La Ley No. 4,682, que regulaba la caja de jubilación y pensión de los ferrocarrileros, constituye un marco histórico relevante: fue el primer paso para la *transferencia*, de la órbita del derecho administrativo a la del derecho del trabajo, de la institución de la estabilidad. Es curioso señalar que esa situación se realizó a través de una norma de prevención social.

A partir de entonces el camino estaba abierto. En 1926 un nuevo acto legislativo extendió el derecho de estabilidad a la totalidad de los trabajadores ferrocarrileros (particulares u oficiales). Era el comienzo del proceso de generalización, dentro del derecho del trabajo, del nuevo principio. (Decreto No. 5,109, de 20 de diciembre de 1926). Pero después, a través de la legislación de previsión social, los trabajadores portuarios obtenían el mismo derecho (1927).

El *trasplante* de la norma administrativa estaba terminado sin *oposición*. Al contrario, por la absoluta compatibilidad entre la nueva institución y el espíritu del derecho del trabajo, en poco tiempo aquélla creció en rápido proceso de expansión, al punto de sobrepasar, en importancia, los límites anteriores del derecho administrativo brasileño.

A partir de entonces —eso ocurrió hace más de cuarenta y seis años— el país comprendió que el reconocimiento de la estabilidad era un derecho

irreversible del trabajador y que se había creado un principio general relevante en el derecho positivo del país.

Brasil asumió, en ese punto, una posición de vanguardia. Egon Gottschalk, en 1939, señalaba que, hasta terminar la Segunda Guerra, ninguna otra nación había adoptado, en su derecho positivo y con aplicación amplia y efectiva, la estabilidad absoluta del trabajador en la empresa ("A Estabilidade dos Empregados e os Cargos de Confiança", en la *Revista do Trabalho*, 1939, junio, página 7, Río de Janeiro).

Las leyes mencionadas fueron los marcos iniciales de un amplio movimiento de "permanencia" del trabajador en el complejo engranaje de la empresa moderna. Y eso hasta cierto punto es sorprendente, si consideramos, de un lado, el espíritu político (eminente liberal) que predominaba en Brasil, y, por otro lado, lo incipiente de las disposiciones laborales entonces en vigor. Sin embargo, la contradicción histórica está, precisamente, en este hecho: a partir de aquella época el derecho del trabajo evolucionó rápidamente, pero las normas sobre estabilidad (realmente avanzadas) permanecieron casi inalteradas, en tanto que otros ordenamientos adelantaron en sus leyes sobre la materia, más allá de los límites iniciales señalados por Brasil sobre el tablero del derecho del trabajo contemporáneo.

Después del establecimiento del Gobierno Provisional de la revolución de 1930 se advierte la tendencia hacia la *generalización* y la *uniformización* de las disposiciones sobre la estabilidad (Decreto No. 20,465, de 10. de octubre de 1931, sobre los trabajadores de las empresas públicas o concesionadas, y la legislación subsecuente). Ese proceso alcanzó su clímax en la Ley No. 62, de 5 de junio de 1935, que fue la primera ley general del trabajo en nuestro país, y, muy particularmente, en la Constitución Federal de 1937 (artículo 137, inciso F).

La estabilidad, que fuera privilegio de determinadas categorías profesionales, se transformó entonces en norma general y, más que eso, en precepto inserto en la Constitución, lo que equivale a decir: en principio fundamental del derecho del trabajo brasileño.

La transferencia de la norma del antiguo derecho administrativo nacional se operó en el área del derecho del trabajo, pero sin que los legisladores se preocuparan en adaptarla o perfeccionarla. Esa fue la razón por la cual se mantiene, como regla general, el requisito *sine qua non* de la prestación de servicios durante diez años al mismo empresario para la adquisición del derecho a la estabilidad.

La excepción a esa regla general (que podría haber creado una concepción original sobre la estabilidad) fue introducida por el Decreto No. 24,615, de 9 de julio de 1934. Según ese decreto los empleados de los bancos, independientemente del proceso de su admisión en la empresa (mediante concurso o libre contratación), adquirían la estabilidad *después de dos años de trabajo*.

La ventaja excepcional concedida a los empleados bancarios marca la única señal de importancia (aun cuando limitada y transitoria) en la preocupación del perfeccionamiento de la institución.

En 1943, cuando fue elaborada la Consolidación de las Leyes de Trabajo, en la época que surgió de los campos ensangrentados de la Segunda Guerra Mundial, era de esperarse que sus autores transformasen la excepción de los empleados bancarios en regla general para todos los trabajadores. Pero, por el contrario, los legisladores retrocedieron al suprimir del texto entonces en vigor la norma de protección de los empleados de los bancos, con la limitación expresa, según la tradición brasileña, de los derechos adquiridos hasta el momento de la promulgación del nuevo código (Consolidación de Leyes del Trabajo, artículo 919, en relación con el artículo 915).

Con posterioridad, sólo consideramos importante en una perspectiva histórica del problema, a la Constitución Federal de 1946, la que expresamente consignó el derecho a la estabilidad del trabajador rural. Sin embargo, esa norma constitucional era programática y sólo hasta 1963, con la expedición del Estatuto del Trabajador Rural, se hizo realidad.

No obstante el legislador ordinario, como veremos oportunamente, disciplinó la disposición constitucional de tal manera que, en la práctica, el campesino brasileño no disfrutaba, en toda su extensión e intensidad, del derecho a permanecer en el trabajo en contra de la voluntad del empleador, lo que hoy acontece de acuerdo con la Ley No. 5,889, de 1973.

Lo que nos sorprende en la fase inicial de vanguardia es ese “marcar el paso” de la legislación brasileña durante cuarenta años, aproximadamente, y despierta también la atención del observador el duro golpe asentado a la estabilidad, a través de la creación, en 1966, de un sistema paralelo, pero adverso: el sistema del “Fondo de garantía del tiempo de servicio”, que será objeto de nuestro estudio, en la parte final de este ensayo.

2. *Requisito*

En el derecho brasileño la estabilidad absoluta del trabajador es un derecho de permanencia en el empleo, hasta que ocurra un motivo suficiente (previsto en la propia ley) que determine la separación del trabajador, con o sin pago de indemnización.

En realidad la obtención de este derecho está condicionada por un solo *requisito*: la prestación de servicios durante diez años, al mismo empresario (Consolidación de las Leyes de Trabajo, artículo 492).

En tal virtud, el único punto a considerar críticamente, es el plazo de vigencia contractual al que se condiciona la adquisición del derecho de estabilidad.

La única justificación que encontramos es el origen histórico de la legislación brasileña en esta materia. Sin embargo, por lo que se refiere al derecho administrativo, considerado como la fuente del principio laboral, la estabilidad del funcionario es reconocida, actualmente, después de *dos años* de ejercicio de un cargo de nombramiento efectivo, mientras que en el derecho del trabajo se exige todavía nada menos que un decenio de actividad profesional en la misma empresa, como lo disponían las normas administrativas hace medio siglo.

La primera tentativa de reducción de ese plazo estuvo contenida en la ley especial sobre empleados bancarios que, como señalamos, fue derogada en 1943. Con posterioridad, el único esfuerzo en serio, efectuado en Brasil, en el mismo sentido se encuentra en el anteproyecto de Código de Trabajo, elaborado por Evaristo de Moraes Filho. Ese anteproyecto (que no prosperó en la historia de la legislación brasileña) mantuvo las reglas tradicionales sobre estabilidad, pero al mismo tiempo contenía la nueva disposición siguiente:

“Artículo 593. Despues de un año de servicio, el empleado despedido sin causa justa o sin motivo de fuerza mayor, podrá elegir entre recibir la indemnización legal o exigir al empresario el cumplimiento del contrato.”

No es difícil notar en ese precepto que su fuente de inspiración reside en la experiencia del derecho comparado sobre el tema y, particularmente, en las legislaciones que rebasaron los límites del derecho brasileño, por lo menos en determinados aspectos que nos parecen fundamentales para la reglamentación eficiente de la estabilidad (España, Francia, México, República Federal de Alemania, así como los países socialistas. Más tarde, Italia).

Creemos que si la doctrina hubiese sido más enérgica y, dejando de entonar loas a la legislación en vigor, hubiese presionado culturalmente al legislador brasileño, éste no habría permitido que Brasil perdiera la posición histórica de vanguardia que innegablemente ocupó en determinada época en relación con la estabilidad. La relevancia de esa afirmación se acrecienta porque la estabilidad constituye, en nuestra opinión, la cuestión neurálgica en el campo del derecho individual del trabajo. En efecto: la estabilidad altera la estructura tradicional de la relación de trabajo y, más objetivamente, contribuye para la transformación (o democratización) de la empresa capitalista, ya que coloca al trabajador de la empresa como un participante integral de las realidades, del destino y de los resultados de la producción económica.

No obstante, es conveniente señalar en favor de la ley brasileña que desde el primer momento la adquisición de la estabilidad nunca fue condicionada a un periodo *ininterrumpido*.

La discontinuidad del trabajo efectivamente ejecutado no impide, *en principio*, la suma de los diversos periodos de actividad profesional en la

misma empresa, para el cálculo del tiempo de servicio y para todos los efectos legales (inclusive de estabilidad).

En esa norma genérica existen sólo dos *excepciones*:

- a) Cuando el trabajador hubiese sido despedido anteriormente con justa causa; b) Cuando fue despedido injustificadamente por el empleador, pero con el pago de la indemnización debida en la forma legal (Consolidación de las Leyes de Trabajo, artículo 453).

3. *Formas especiales de estabilidad*

La ley brasileña condiciona rígidamente la adquisición del derecho de estabilidad en la prestación del trabajo al mismo empresario durante diez años. Pero, en contraposición, admite ciertas formas o modalidades especiales de estabilidad que eximen de ese requisito.

Esas formas especiales de estabilidad pueden resultar: a) de la libre estipulación de las partes; b) de las disposiciones legales.

Contrariamente a lo que pudiera parecer, tal distinción no es exclusivamente formal. En la primera hipótesis las condiciones de estabilidad del trabajador son el producto de la contratación y, por tanto, son flexibles, dependiendo únicamente de la voluntad. En el segundo supuesto, por el contrario, la estabilidad es regulada a través de normas indisponibles, que crean figuras nuevas situadas al lado del sistema general.

Las formas especiales de estabilidad resultantes de la libre estipulación pueden ser establecidas, a *título genérico* (para todos los trabajadores de determinada empresa o para toda una categoría profesional), a través de convenciones colectivas; o *caso por caso*, mediante contratos individuales de trabajo.

Si, como subrayamos anteriormente, el derecho del trabajo señala el *límite inferior* de las prerrogativas del trabajador y, por encima de ese límite, todo es permitido a las partes contratantes para reforzar aquellas garantías, nada puede impedir que, por vía convencional o contractual, la estabilidad sea instituida en términos más favorables que los establecidos por la Consolidación de las Leyes de Trabajo.

En Brasil, el escaso desarrollo del sistema de convenciones colectivas hace que la materia, en ese plano, tenga poca relevancia. En la práctica, sin embargo, es relativamente común y (absolutamente legítimo) que el empleador confiera al trabajador, cuando necesite de él, el derecho a la estabilidad (independientemente del plazo de prestación de servicios o condicionada a un plazo inferior a diez años) a través de cláusula expresa del contrato individual de trabajo.

Por otro lado, las modalidades especiales de estabilidad tradicionalmente consignadas en la ley brasileña son tres: a) Dirigente sindical; b) Parturienta; c) Trabajador en edad de servicio militar.

Por lo que se refiere al *dirigente sindical* la redacción defectuosa del artículo 534 de la Consolidación hizo que se discutiese durante mucho tiempo, con mayor vigor en el plano de la doctrina que en el sector de la jurisprudencia, el reconocimiento de la existencia de esa forma especial de estabilidad.

Finalmente prevaleció la orientación dominante en el derecho comparado, de acuerdo con la cual se toma en cuenta que no es infrecuente que en el ejercicio de sus funciones el dirigente sindical se vea obligado a tomar medidas energicas en relación a su propio empleador. Es preciso tutelarlo en lo personal y, al mismo tiempo, defender la autonomía del sindicato, de modo que el propio dirigente se sienta protegido ante posibles represalias patronales. La única manera de evitar que el empresario, a través de amenazas o de acciones, impida el ejercicio del mandato de que está investido el dirigente sindical es conferir a este último, *a título transitorio*, la estabilidad absoluta.

La disposición del artículo 543 fue derogada y el nuevo texto es de una precisión cristalina. El líder goza de estabilidad desde el momento en que se realiza el registro de su *candidatura* al cargo sindical y será o no confirmada cuando se da a conocer el resultado oficial de las elecciones. A partir de ese momento únicamente los electos gozarán de ese derecho; pero esa estabilidad transitoria (que se extiende, naturalmente, hasta el final del mandato) va aún más allá, ya que de acuerdo con las enseñanzas del derecho comparado se recomienda la fijación de un plazo —que en varias legislaciones oscila entre sesenta y noventa días— *después de la extinción del mandato* y dentro del cual el exdirigente se pone a cubierto de la posible conducta violenta del empleador. Los hechos demuestran que esos resentimientos resultantes de la lucha sindical, por regla general, son apagados fácilmente por el tiempo. En la legislación brasileña ese plazo, que era de sesenta días, fue aumentado a doce meses, contados a partir del término del mandato del dirigente o representante sindical.

Los juristas brasileños señalan la *estabilidad de la parturienta* como otra forma de estabilidad profesional resultante de la condición personal de la trabajadora.

La ley concede a la *parturienta* un descanso de doce semanas, sin perjuicio de la remuneración habitual, dividido en dos períodos (antes y después del parto) o de dos semanas en caso de aborto no criminal. Esas normas de la Consolidación de las Leyes de Trabajo, en cierto modo, son complementadas por una disposición expresa de la Constitución Federal que asegura a la parturienta el *derecho al empleo* (artículo 165, inciso xi).

No parece existir vinculación alguna entre la estabilidad atribuida a la parturienta por los intérpretes del derecho brasileño y el periodo de reposo que el empleador está obligado a concederle, ya que la estabilidad no se

restringe al periodo de descanso, sino que se prolonga desde el momento de la comprobación del embarazo hasta la extinción del plazo de auxilio a la maternidad.

Aún más, la jurisprudencia normativa del Tribunal Superior de Trabajo otorga una estabilidad *posterior al término del auxilio de maternidad* por sesenta días e incluso por un año.

En cuanto al *trabajador en edad de servicio militar*, el problema tuvo interés durante la Segunda Guerra Mundial, ya que la participación activa de Brasil en el conflicto determinó la promulgación de algunas leyes de emergencia, de eficacia general e inmediata para el periodo de beligerancia.

Una de esas medidas fue la obligación del empresario de pagar al trabajador convocado a las filas de las fuerzas armadas el 50% del salario contractual. La reacción de los empresarios fue inmediata y las estadísticas registraron despidos en masa (con fines preventivos) de los trabajadores en edad de servicio militar.

Para impedirlo fue expedida una nueva disposición legislativa creando la estabilidad especial del trabajador en edad militar. La eficacia de esa legislación se agotó en 1945, cuando tuvo lugar la suspensión del estado de guerra. No obstante, abrió un rumbo en los antecedentes históricos del derecho nacional y tan es así que recientemente la jurisprudencia otorgó la estabilidad al trabajador en edad militar debido a la obligatoriedad del servicio castrense en Brasil.

4. *Excepciones al principio de estabilidad*

Si la legislación brasileña, por un lado, ha establecido o admitido la creación de formas especiales que amplían el concepto de estabilidad, por otro lado abre excepciones al principio, señalando casos en los que el trabajador en ningún caso adquiere ese derecho. Estas hipótesis están contempladas directamente por el legislador, o resultan, como consecuencia práctica, de ciertas disposiciones en vigor que son utilizadas por los empresarios para abrir brechas en la estructura del sistema brasileño sobre la materia.

Las hipótesis excepcionales en las que no existe estabilidad son las siguientes:

A. *Empleados domésticos*

Los trabajadores domésticos no están comprendidos en el ámbito protector del derecho del trabajo brasileño (*Consolidación de Leyes de Trabajo*, artículo 70).

La exclusión del trabajador doméstico de los beneficios generales del derecho del trabajo debe considerarse como una enorme injusticia, pues entre él y el representante de la familia se establece de manera perfecta y completa la *relación de trabajo*.

El carácter específico del trabajo doméstico presupone naturalmente la existencia de normas especiales que concilien la necesidad de fiscalización administrativa con el principio altamente respetable del trabajador doméstico del área de aplicación de la legislación social, configura una violación del espíritu de nuestra época, y todos los argumentos en sentido contrario constituyen dolorosas contradicciones intelectuales.

El trabajador doméstico brasileño fue objeto de preocupación por parte del legislador sobre todo en la esfera de la previsión social; ya se le autorizó, tímidamente, a que se le afiliara como *socio voluntario* (a sus expensas exclusivas) del sistema nacional de Previsión, y actualmente se le considera como *asegurado obligatorio*, debiendo el empleador pagar también las cuotas respectivas. En cuanto a lo demás existe el principio (en la práctica todavía discutido) de que el trabajador doméstico tiene derecho al aviso previo (Ver nuestro *El preaviso en el derecho del trabajo*, ya citado) y a vacaciones remuneradas de veinte días por año, pero la consecuencia inmediata es que el trabajador doméstico no está favorecido por las normas sobre estabilidad.

B. *Empleados de confianza*

El artículo 499 de la Consolidación declara que no adquieren estabilidad los ocupantes de cargos de dirección, gerencia y otros de confianza inmediata del empresario.

La ley, por tanto, define como de confianza estricta los cargos de dirección y gerencia; pero, por el carácter meramente ejemplificativo de esa enumeración, equipara a los anteriores otros cargos para los cuales expresa o implícitamente se exige confianza *personal y excepcional* al trabajador.

El fundamento de aquella regla se deriva de un hecho concreto que, en verdad, lo justifica: si el apoyo de la permanencia del trabajador en el cargo es la confianza especial en él depositada por el empresario y si esa confianza es eminentemente *subjetiva*, el empleador puede apartarlo del cargo en cualquier momento, sin tener necesidad de una justificación *objetiva* de su acto.

Es preciso distinguir en la legislación brasileña entre dos hipótesis: ya que el trabajador *a)* siempre y sólo ha ocupado un cargo de confianza en la empresa o *b)* realizó una función efectiva y posteriormente fue investigado de un cargo de confianza.

En el primer caso no existe estabilidad absoluta, pero sí relativa, ya que el tiempo del servicio será computado para regular el pago de la indemnización de antigüedad, en la forma expuesta en la primera parte de este ensayo (Consolidación de las Leyes de Trabajo, artículo 499, párrafo 2o.).

En el segundo caso el empleador puede, en cualquier tiempo, destituir al trabajador del cargo de confianza. Mas éste tendrá el *derecho de regresar* al empleo de base que anteriormente ocupaba en la empresa. El periodo de ejercicio del cargo de confianza integra el tiempo de servicio del trabajador, para todos los efectos, con objeto de darle, ocasionalmente, *estabilidad en la función de base*. Si el trabajador, por ejemplo, llevaba seis años en el cargo anterior (de base) y durante cinco años ejerce un cargo de confianza, al regresar al primero tendrá, realmente, más de diez años de trabajo en la misma empresa y gozará de estabilidad (artículo 499, párrafo 2o.).

Ese es el principal motivo por el cual la jurisprudencia se esfuerza en restringir el concepto de cargo de confianza.

Desde nuestro punto de vista, el cargo de confianza presupone que el trabajador posea atribuciones otorgadas por el empresario para: *a*) ejercer funciones de inspección y vigilancia; *b*) de dirección administrativa; *c*) de representación en las relaciones de la empresa con terceros o, incluso, sin ninguna de esas características anteriores; *d*) tener autorización para manejar los fondos del empresario; como ocurre en los servicios de caja, recibiendo los pagos. Fuera de esos casos, muy difícilmente se podrá admitir que el trabajador sea, efectivamente, *un empleado de confianza*.

G. *Empleados de profesionistas liberales*

El profesionista liberal está equiparado al empleador en lo que concierne a las relaciones que existen entre él y los trabajadores contratados para los servicios de su consultorio, laboratorio o despacho (Consolidación de las Leyes del Trabajo, artículo 2o., párrafo 1o.); por lo que dichos trabajadores están protegidos por el derecho laboral. No obstante lo cual, y sin ninguna razón lógica, la legislación brasileña excluyó esa categoría profesional de la protección de la estabilidad (Consolidación de las Leyes de Trabajo, artículo 507).

En cierta época existió el loable esfuerzo de la doctrina para limitar la eficacia de esa disposición afirmando que la misma sería inaplicable en los casos en que los profesionistas liberales organizasen grandes despachos, consultorios u organizaciones técnicas, comparables a las empresas industriales y comerciales (Eduardo Cossermelli, *Contrato individual de trabalho*, p. 320, Río de Janeiro). Esta distinción, en virtud de que no fue hecha por el legislador, no podía establecerse por el intérprete, y por ello la citada norma,

en su lacónica dureza, continúa siendo aplicada del mismo modo en que fue concebida y redactada por sus autores.

Por otro lado, se intentó encontrar para el artículo 507 un fundamento doctrinal con apoyo, especialmente, en la legislación de la República Federal de Alemania (1951) sobre la estabilidad del trabajo, que sólo se aplicaba a la empresa que tuviera a su servicio a más de cinco trabajadores. Se sostuvo que los profesionistas liberales constituyen pequeñas empresas de servicios y que el reconocimiento de la estabilidad de sus trabajadores podría endurecer excesivamente su estructura funcional y dificultar renovaciones esenciales a la actividad del despacho o consultorio.

El argumento es hábil y posee contenido, pero no se adapta al sistema de la ley brasileña, porque, de ser así, la disposición del artículo 507 se aplicaría a todas las *pequeñas empresas* en que trabajen pocas personas, pues en todas ellas se opera de igual modo el mencionado proceso de endurecimiento o inmovilización funcional.

En el fondo del artículo 507 lo que existe, en verdad, es una injusta discriminación que demanda la atención del legislador local.

D. *Artistas de teatro y trabajadores similares*

No existe norma alguna que regule directamente la estabilidad de los artistas de teatro, radio, televisión y otras modalidades similares (en las cuales se incluye al deporte profesional). Por tanto, en principio esos trabajadores adquieren la estabilidad en la forma expuesta y dentro de los principios generales de la Consolidación.

Sin embargo (como lo subrayamos en la parte primera de este ensayo) la ley en vigor permite la contratación de esos trabajadores por plazo determinado y que sus contratos sean renovados o prorrogados sucesiva e indefinidamente. Ese encadenamiento de contratos por plazo determinado (que la ley tolera y legitima, únicamente en relación a los mencionados trabajadores) provoca la impresión de que los mismos prestan servicios a la empresa por períodos cortos y determinados, pudiendo de esa manera ser despedidos sumariamente una vez terminado cada contrato.

En la práctica, tales trabajadores nunca adquieren estabilidad. Es una hipótesis *sui géneris* en que hay posibilidad de adquisición de aquel derecho, pues la ley lo permite; y al mismo tiempo, los trabajadores nunca llegan a completar diez años de servicio durante la vigencia en un contrato por plazo indeterminado.

E. Trabajadores rurales

El Estatuto del Trabajador Rural —con apoyo en la Constitución Federal de 1946, vigente en la época de su promulgación— declaraba expresa y enfáticamente que el trabajador rural gozaba de estabilidad, regulada a través de normas que casi siempre repetían lo dispuesto por la Consolidación. Sin embargo, a pesar de esos preceptos taxativos, el Estatuto declaraba también, cuanto al trabajador rural acusado de falta grave pero absuelto por la Justicia del Trabajo, en el momento de la reinstalación, que *el empresario podía impedirle* retornar al servicio mediante el pago de doble indemnización (dos meses de salario por año de servicios o fracción igual o superior a seis meses).

Si la estabilidad es el derecho de permanencia en el empleo cuando no existe motivo relevante en contrario, incluso contra la voluntad del empleador, es claro que una norma que facultaba al propietario rural para no acatar la decisión del juez y sustituir la reinstalación por el pago de una indemnización desfiguraba la institución de la estabilidad. Afortunadamente el derecho posterior modificó esa orientación.

Cuando el Estatuto del Trabajador Rural fue derogado por la Ley No. 5,889, el legislador de 1973 determinó que —salvo expresa disposición en contrario— se aplicarían a los campesinos las normas generales de la Consolidación de las Leyes de Trabajo.

Siempre afirmamos que en el régimen del Estatuto el trabajador rural brasileño no estaba protegido verdaderamente por un sistema de estabilidad absoluta, porque su *derecho de reinstalación* estaba condicionado al consentimiento o conformidad del empleador.

En la actualidad, en virtud de la Ley No. 5,889, podemos aseverar que los campesinos están equiparados a los trabajadores de la industria, del comercio y, en fin, de todos los trabajadores urbanos, en cuanto al régimen de estabilidad en el empleo.

5. Pérdida del derecho a la estabilidad

Entendemos que la pérdida del derecho a la estabilidad debe ser examinada en dos etapas: *a)* después de que el trabajador la ha adquirido, al completar diez años de actividad profesional en la empresa; *b)* antes de constituido este derecho, cuando el empleador, con mala fe, obstaculiza su adquisición a través del despido anticipado e injustificado del trabajador.

A. *Pérdida del derecho adquirido*

Podemos relacionar las diversas hipótesis de pérdida del derecho a la estabilidad por conducto del examen sucinto del derecho en vigor. Dividimos este estudio, también, en dos partes: en la primera incluimos las modalidades de la pérdida del derecho a la estabilidad sin que el trabajador reciba indemnización alguna; y en la segunda figura los supuestos en los que, al revés, cuando el trabajador es despedido tiene derecho a la indemnización de antigüedad.

En el primer grupo se incluyen: *a)* renuncia; *b)* falta grave; *c)* jubilación voluntaria y definitiva. En el segundo grupo: *a)* clausura de la empresa, de uno de sus establecimientos, agencias y filiales, o suspensión necesaria de sus actividades; *b)* fuerza mayor; *c)* culpa recíproca; *d)* jubilación forzosa del trabajador a requerimiento del empresario, en virtud de la senectud del primero.

La *renuncia* (acto unilateral del trabajador definitivo) está cubierta de todas las medidas necesarias para garantizar la espontaneidad de la decisión de quien dimite. Por ello siempre se ha exigido que la solicitud de la dimisión fuese redactada por escrito, con asistencia del sindicato que represente al trabajador y, en ausencia del sindicato de la localidad, por la autoridad administrativa o por el órgano de la Justicia de Trabajo que corresponda (Consolidación de las Leyes del Trabajo, artículo 500).

La ley creó una evidente alternativa: asistencia del sindicato o la homologación de la renuncia, por el poder ejecutivo (Ministerio del Trabajo) o por el poder judicial (Justicia del Trabajo) indistintamente. En la práctica, no obstante, los dos medios son usados acumulativamente. Así, además de la asistencia sindical, el empleador casi siempre solicita, también, la homologación de la renuncia (preferentemente por el órgano judicial) para mayor seguridad de su derecho.

La experiencia brasileña, en ese punto, debe considerarse muy provechosa, no sólo por crear un clima de certeza en las relaciones laborales, sino sobre todo por la defensa de los intereses de los trabajadores, y por ello las leyes subsecuentes (adoptando la línea de orientación del citado artículo 500 y generalizando sus disposiciones) establecen actualmente que la solicitud de renuncia y el recibo de finiquito general resultante de la rescisión del contrato de trabajo (aun cuando el trabajador no sea estable, siempre que tenga más de un año de servicio) sólo tendrán eficacia con la asistencia del sindicato o su homologación por parte de las autoridades administrativas (artículo 477, fracciones 1a. y 3a.).

Esa ampliación dificulta, por su excesiva formalidad, la práctica de las relaciones entre el empleador y el trabajador; pero las ventajas de los resul-

tados compensan el trabajo burocrático o judicial que la medida necesariamente provoca.

La falta grave es definida como la justa causa (Consolidación de las Leyes del Trabajo, artículo 482) que, por su *naturaleza y repetición*, determina la incompatibilidad del trabajador con el servicio o con la persona del empleador (misma Consolidación, artículo 493).

Existe, pues, entre la justa causa y la falta grave una ostensible graduación de importancia, ya que hay justas causas que por su propia naturaleza constituyen falta grave (como la falta de probidad); pues en ese caso los dos conceptos se nivelan y confunden. Pero hay otras justas causas que por su reiteración se fortalecen y se transforman en faltas graves. Este es el caso, por ejemplo, del trabajador que comete varias infracciones disciplinarias, aisladamente irrelevantes, mas suficientes en su conjunto para considerarlo como elemento indisciplinado o negligente y, como tal, inconveniente para la empresa.

No basta, sin embargo, la sola convicción del empleador en cuanto a la realización de la falta grave para que se pueda consumar la rescisión contractual (ya que se confiere al trabajador despedido el derecho de demandar al empresario, como en los casos de estabilidad relativa). La investigación de la falta grave debe ser hecho *a priori* y, al igual que la renuncia, está cubierta de formalidades que garantizan las prerrogativas del trabajador provisto de estabilidad.

El empleador, cuando tiene la convicción de la existencia de una falta grave, debe ejercer una acción especial (de investigación para comprobar la falta grave) que lo faculta (con ese fin) para suspender o no al trabajador acusado.

En caso de suspensión, ésta perdurará obligatoriamente hasta la resolución final de la controversia, pero en ese caso el empresario deberá presentar su demanda dentro del plazo de treinta días (computado a partir de la suspensión del acusado), so pena de perder el derecho de solicitar la investigación.

La acción es de competencia originaria del órgano de primera instancia de Justicia del Trabajo, es decir, de la Junta de Conciliación y Arbitraje (*Junta de Conciliação e Julgamento*) y donde no existe la Junta del juez de primera instancia; con recurso ordinario ante el respectivo Tribunal Regional y, finalmente, el recurso de revisión (de naturaleza extraordinaria) ante el Tribunal Superior de Trabajo.

Sólo con posterioridad a que se declare con autoridad de *cosa juzgada* la falta grave atribuida al trabajador opera la rescisión contractual con efecto retroactivo, en el caso de que el trabajador hubiera sido suspendido (se considera como fecha de despido la fecha de suspensión).

Por otro lado, es sabido que son varias las formas de *jubilación* (invalidez, tiempo de servicio, vejez, etcétera). Cuando la jubilación requerida por el trabajador tuviese carácter definitivo, esto es, irrevocable, la concesión del beneficio por el órgano de Seguridad Social provoca la extinción automática del contrato. Ya sea que el trabajador posea o no estabilidad, no recibirá indemnizaciones pagadas por el empresario.

No existe, en ese sentido, disposición expresa en el derecho brasileño; sin embargo, esta solución se desprende implícitamente del sistema de la Consolidación de las Leyes de Previsión Social, e inclusive de la de las Leyes de Trabajo, cuando esta última dispone que el contrato queda *suspendido* durante el plazo de jubilación provisional y hasta que ésta se transforme en definitiva (artículo 475). Lo anterior quiere decir que a partir de la concesión irrevocable del beneficio el contrato quedará *extinguido*.

Existen otras situaciones especiales en las que —al contrario de las anteriores— la extinción se realiza sin que el trabajador tenga la responsabilidad exclusiva del acto, razón por la cual el empleador le deberá cubrir una indemnización.

La primera de esas hipótesis está contemplada en los artículos 497 y 498 de la Consolidación y se efectúa cuando la empresa, en su totalidad o en cualquiera de sus establecimientos o agencias oficiales, clausura sus actividades económicas *sin que ocurra fuerza mayor*, o se suprime, por necesidad absoluta, determinados servicios.

Existe entonces imposibilidad material de continuación del trabajo. La fórmula descubierta por el legislador, ante esa imposibilidad, fue la de permitir el despido del trabajador de base, mediante el pago del *doble* de la indemnización de antigüedad (dos meses de salario por año de trabajo o periodo igual o superior a seis meses).

Si, por el contrario, se produce *fuerza mayor* (estrictamente definida por la ley laboral) o si la extinción del contrato resulta de *culpa recíproca* de los contratantes, el trabajador recibirá la indemnización reducida a la mitad del valor de lo que se cubriría en la hipótesis anteriormente examinada. En otras palabras: *una indemnización simple* (un mes de salario por año de trabajo o periodo igual o superior a seis meses).

Finalmente, hay que considerar la *jubilación forzosa solicitada por el empleador*, en el caso de vejez del trabajador. La ley confiere al trabajador anciano la mitad de la indemnización debida por el empresario, sin perjuicio de la jubilación que le será pagada por el órgano de previsión social.

Estos tres últimos casos (fuerza mayor, culpa recíproca y jubilación forzosa) ofrecen en el derecho brasileño matices tan numerosos —algunos realmente originales— que consideramos conveniente ampliar el estudio de la materia en la tercera parte de este ensayo.

B. *El despido como obstáculo para la adquisición del derecho a la estabilidad*

Siempre existe la posibilidad *de hecho* del despido injustificado del trabajador que carece de estabilidad, sobre todo porque la propia estabilidad está condicionada a una prolongada vigencia del contrato de trabajo. De la experiencia brasileña se desprende que, muchas veces, los empresarios obstaculizan el alcance de ese derecho a través de despidos inmotivados, mediante el simple pago de la indemnización de antigüedad.

El intérprete —sopesando la importancia de la institución de la estabilidad, ya sea para el trabajador individualmente considerado como para el orden social— se opuso a esa actitud patronal, inclusive durante la vigencia del derecho anterior a la Consolidación de las Leyes del Trabajo.

El fundamento doctrinal utilizado en esa época *fue la teoría del abuso del derecho*. Partiendo del reconocimiento de la existencia, en favor del empresario, de un “derecho de despido”, efectivamente se puede entender que el despido inmotivado y con el fin de impedir la adquisición de la estabilidad supone el ejercicio abusivo de una prerrogativa legal.

En el sistema de la ley No. 62, de 1935, con ese fundamento se estableció, al margen del texto entonces en vigor, una nueva figura que podríamos denominar “estabilidad anticipada”. Efectuado el despido injustificado y comprobado que tenía por fin obstaculizar la estabilidad, se reconocía con anticipación la existencia de la propia estabilidad, aún antes del término de los diez años de labores, obligándose al empleador a reinstalar al trabajador despedido.

Esa creación de la jurisprudencia laboral carecía verdaderamente de apoyo en el derecho positivo. Aun así, se generalizó a través de sucesivos pronunciamientos de los tribunales e influyó poderosamente en el derecho posterior.

La Consolidación de las Leyes del Trabajo, tomando en cuenta esos precedentes, reguló el problema en forma expresa, pero modificó acertadamente la orientación jurisprudencial ya que no admitió la reinstalación del trabajador, en los casos de despido abusivo, y obligó al empresario a pagarle *el doble* de la indemnización de antigüedad (artículo 499, fracción 3a.).

Al examinar dicha disposición se advierte que, en principio, no importa el tiempo de servicio del trabajador despedido: el elemento decisivo es la prueba, en cualquier época de vigencia del contrato, de la *intención* del empresario. Pero como es difícil en la práctica la prueba de esa intención del empleador, nuevamente la jurisprudencia desempeñó un relevante papel creativo, al *presumir* la intención patronal siempre que el despido sea injustificado y se produzca “en las vísperas de la adquisición del derecho a la estabilidad”.

Esa expresión (excesivamente vaga) fue aclarada por la propia jurisprudencia: en un principio se consideró como vísperas, respecto a la adquisición del derecho a la estabilidad, los últimos seis meses del decenio creador del derecho. En la actualidad se advierte la tendencia manifiesta en las sentencias de los tribunales de la justicia del trabajo, para ampliar el concepto, considerando como “periodo de presunción” la totalidad del décimo año de vigencia del contrato.

El fundamento doctrinal del artículo 499, fracción tercera, de la Consolidación y de las nuevas formas inteligentemente creadas por la jurisprudencia brasileña continúa siendo la *teoría del abuso del derecho* (Arnaldo Sussekind, Dorval Lacerda y Segadas Viana, *Direito Brasileiro de Trabalho*, 2º volumen, p. 522, Editorial A. Noite, Río de Janeiro 1945). Nosotros mismos expusimos, dentro de ese ángulo, varios aspectos del problema (*O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro*, p. 390 ya citado).

La *teoría del abuso del derecho*, como lo señalamos anteriormente, parte del reconocimiento de la existencia de un derecho (de despedir injustificadamente) que el empleador ejerce de modo abusivo. Esto es un error, ya que el moderno derecho del trabajo contradice frontalmente la existencia de un derecho subjetivo del empresario para despedir sin justo motivo a sus trabajadores. El despido injustificado es un acto ilegítimo, antijurídico y de ningún modo el ejercicio de un derecho; y esa antijuridicidad del despido inmotivado es la que fundamenta la obligación patronal del pago de la indemnización.

En nuestra opinión, en los despidos que pretenden obstaculizar la estabilidad el empresario no ejercita abusivamente un derecho; por el contrario, a través de actos concretos, voluntarios e ilegítimos está impidiendo la plena ejecución de la ley, lesionándola en lo más profundo, en lo socialmente más relevante y en lo más humanamente bello: la garantía de la estabilidad del trabajador. El acto del empleador (despido injustificado) debe considerarse como un verdadero *fraude a la ley*.

Ese nos parece el fundamento correcto del derecho brasileño, ya que las sanciones que impone al empresario en los despidos que obstaculizan la estabilidad encuentran justificación exacta en el principio universal de represión al fraude practicado contra la ley y contra terceros.

6. *Derecho de reinstalación*

Cuando el despido del trabajador de base no estuviese contenido en ninguna de las hipótesis de pérdida de la estabilidad, expresamente previstas por el derecho positivo, el empresario estará obligado a *reinstalarlo* y a pagarle el salario correspondiente al periodo de su separación de la empresa (Consolidación de las Leyes de Trabajo, artículo 495).

Esos dos elementos combinados configuran la *reinstalación del trabajador*, que es consecuencia natural y garantía efectiva de la estabilidad.

El pago del salario relativo al plazo de la separación sumaria o de suspensión para fines de la investigación improcedente es el rasgo distintivo entre la readmisión pura y simple y la reinstalación, ya que esta última repone al trabajador dentro de la empresa, en su primitivo lugar, con todos los derechos anteriores y con las ventajas que durante su separación hubieran sido conferidas, a título general, a los demás trabajadores.

La reintegración puede ser consecuencia de la acción individual del trabajador sumariamente despedido; también puede provenir de la resolución que declare la improcedencia de la investigación promovida en su contra por el empresario. En los dos casos la finalidad perseguida por el legislador y por el juez debe ser la reinstalación del trabajador estable; y por tanto no se debe, en principio, pensarse en el pago de la indemnización, ya que la reinstalación es el corolario final, relevante y lógico de estabilidad, definida como derecho de permanencia en la empresa.

Destacamos con anterioridad que el empleador tiene la facultad de suspender o no al trabajador para fines de la investigación. Cuando el empresario opta por la afirmativa, determina unilateralmente la suspensión del contrato de trabajo y, al mismo tiempo, por su espontánea voluntad, se somete a las consecuencias que le pueden provenir de la autoridad de la sentencia respectiva.

Si la investigación resulta fundada (como también lo expresamos) el trabajador de base será considerado despedido. Mas la rescisión, en ese caso, no operará en la fecha en que la sentencia establece la *cosa juzgada*, sino retroactivamente, *ex vi legis*, a partir de aquella en la que el trabajador hubiese sido suspendido.

No es difícil observar que, en esa hipótesis, la decisión produce un efecto original: transforma la *suspensión* del contrato para fines de investigación en *extinción* por despido justificado.

Pero si la demanda se considera infundada el trabajador será reinstalado, recibiendo los salarios relativos al plazo de suspensión e incorporando a su tiempo de servicio los días, meses o años en que hubiera permanecido separado del trabajo. En tal virtud, también por efecto de la sentencia, la *suspensión* se cambia en *interrupción contractual*, según los conceptos de la ley brasileña.

Sin embargo, puede ocurrir, en el desenlace de la investigación para comprobar la falta grave, una tercera hipótesis, de carácter excepcionalísimo y muy importante en la práctica: cuando el juez, al apreciar la demanda, considera infundada la acusación hecha en contra del trabajador —en los términos del artículo 496— deberá resolver, además, si de algún incidente

producido inclusive en el curso del proceso ha surgido entre las partes una incompatibilidad evidente.

Si es manifiesto que existe incompatibilidad *personal y profunda* entre los litigantes, al punto de que la reinstalación se torna desaconsejable, *el juez está facultado para transformarla en el pago de una doble indemnización* (dos meses de salario por año de servicio y fracción igual o superior a seis meses).

Se trata de una excepción —discutida y discutible— al principio de la estabilidad, y por ello se advierte que el legislador la rodea de cautelas, pues además de requerir que se compruebe la existencia de la incompatibilidad personal y profunda que impide o desaconseja la reinstalación, la ley declara que esa medida es una *facultad del magistrado*. Las partes, pues, no pueden transformar la reinstalación por el pago en dinero.

Desde nuestro punto de vista sería aconsejable otra condición, ignorada por el legislador brasileño: ya que sería del todo conveniente que el juez investigara, también, si la incompatibilidad resultante del litigio surgió *espontáneamente* o si, al contrario, fue *provocada*. No es posible admitir que, con burla a los fundamentos y a la finalidad la institución, se haga en forma indirecta la sustitución de estabilidad por dinero o que el empresario sea obligado a pagar aquello que, en el fondo, él quiera cubrir. *El empleador debe, en ese caso, ser obligado a cumplir el contrato y a mantener el pago del salario.*

Destacamos que, en principio, la consecuencia última de la estabilidad es la garantía de la vigencia contractual. Ordenada la reinstalación, el empresario no puede tener el privilegio de librarse de sus consecuencias a través del pago de determinada cantidad. En verdad, jurídicamente, el contrato prosigue y el trabajador puede ejercer todos los privilegios que se producen, como si de hecho la reinstalación se hubiera consumado.

Ante ese principio, la excepción establecida por el referido artículo 496 puede sorprender al estudioso de la ley brasileña, pero es preciso señalar que los tribunales de la justicia del trabajo, afortunadamente, han sido parsimoniosos en la aplicación de la citada disposición, porque conocen, a través de su larga experiencia, el significado práctico y el alcance doctrinal de la estabilidad.

No obstante, en la elaboración del proyecto del Código Procesal del Trabajo, que nos fuera encomendado por el gobierno de la república, nos atrevemos a ir más adelante en la defensa de la reinstalación, al utilizar en amplia escala, por primera vez en nuestro derecho positivo, el sistema de los *astreintes*, al establecer un régimen en el cual la negativa del empleador a cumplir la sentencia de reinstalación determina, automáticamente, el aumento del salario en progresión creciente y proporcional al plazo de rechazo.

En pocos meses la situación se tornaría intolerable para el empresario y éste se vería forzado a obedecer la orden del juez, reinstalando al trabajador.

En la hipótesis del artículo 496, la sentencia judicial provoca efectos muy profundos y complejos sobre el contrato de trabajo:

a) Si el trabajador de base no hubiese sido suspendido, la sentencia que sustituye la reinstalación por el pago de la doble indemnización determina, *directamente, la extinción contractual*.

b) Pero si el trabajador hubiese sido suspendido, el citado precepto actúa en dos momentos sucesivos. En una primera etapa, el magistrado —al considerar inexistente la falta grave— determina la reinstalación, en virtud de la cual el trabajador tiene derecho a incluir en su tiempo de servicio, para todos los efectos, el plazo de la suspensión y, además, a recibir el salario correspondiente. Se ha producido (como en el juicio puro y simple de la improcedencia de la investigación) la metamorfosis de la suspensión en la interrupción del contrato. Pero a continuación y *de inmediato*, por ser desaconsejable el retorno del trabajador a sus labores, el juez modifica esta situación jurídica y convierte la interrupción —que resulta de la orden de reinstalar al trabajador— en extinción del contrato, a través del pago de doble indemnización.

La importancia práctica de esa diferenciación en dos “momentos” de la aplicación de la disposición del artículo 496 está en el hecho de que, al poner en práctica la facultad en ella contenida, el juez debe condenar al empresario a pagar: a) los salarios relativos al periodo de suspensión del trabajador de base y b) una doble indemnización, que será, naturalmente, calculada sobre el tiempo de servicio del trabajador hasta el momento en que la sentencia de transformación adquiera la autoridad de *cosa juzgada* (comprendiendo también el periodo de tramitación del proceso).

El trabajador rural, como lo expresamos brevemente páginas atrás, ocupó durante muchos años una posición distinta en lo que se refiere al derecho de reinstalación.

La Constitución Federal de 1946 le aseguró estabilidad en el empleo (artículo 157, inciso xii). Sin embargo, sólo hasta 1963 la disposición constitucional se tornó exigible, al ser reglamentado por el Estatuto del Trabajador Rural.

El Estatuto, con fidelidad excesiva, reprodujo el sistema adoptado en la Codificación de las Leyes de Trabajo en cuanto a las condiciones de adquisición y pérdida de la estabilidad (artículos 95 y siguientes). Pero, además, estableció una norma original que en verdad hirió a la institución en su esencia más profunda y auténtica. En efecto, el artículo 97 estableció que el trabajador rural acusado de falta grave podía ser suspendido de sus funciones para fines de la investigación judicial, debiendo ser reinstalado —agregó el párrafo único del mismo artículo— siempre que no fuera debidamente

comprobada la acusación hecha en contra del campesino. El mismo párrafo añade, en su parte final, que “si el empresario quisiera mantener el despido del trabajador rural de base respecto del cual se reconoció la inexistencia de falta grave, *podrá hacerlo* pagando una *indemnización* doble de la que le correspondería por la rescisión del contrato”.

Esa disposición (además de las imperfecciones de su redacción) restringía la estabilidad que, en principio, el constituyente deseaba atribuir al campesino brasileño, en virtud de que su derecho de permanencia en la empresa quedaba en las manos del propietario rural, ya que éste, en el fondo, decidía sobre la reinstalación del trabajador, según su criterio o su conveniencia, aun después de la sentencia condenatoria que lo obligaba a reinstalar al campesino, ya que podía optar entre la readmisión o el pago de la indemnización previamente establecida por la ley.

En un régimen de esa naturaleza no se podría afirmar en rigor que existiese un sistema de estabilidad (cfr. nuestros *Comentários ao Estatuto do Trabalhador Rural*, 2o. volumen, pp. 429 y siguientes, 1a. edición, Ed. Konfino, 1966, Río de Janeiro).

—¿No podría considerarse la existencia de una contradicción entre la norma inferior (Estatuto) y la Constitución de 1946?

Tuvimos ocasión de examinar ese aspecto de la cuestión en la obra ya citada (2o. volumen, pág. 433), y llegamos a la conclusión de que no existía esa inconstitucionalidad.

El Constituyente de 1946 reconoció, en verdad, el derecho de los campesinos a la estabilidad. Sin embargo, adoptó dos actitudes consecuentes: a) La norma constitucional no era *self-executing*; sólo adquirió condiciones de aplicabilidad en 1963, con el advenimiento del Estatuto que la reglamentó; b) Por otro lado, el constituyente atribuyó en ese punto extraordinario poder de decisión al legislador ordinario. El artículo 157, fracción XII de la Constitución de 1946, al proclamar la estabilidad de los campesinos, consignó una salvedad categórica, declarando que ese derecho les sería reconocido *en los casos y en las condiciones establecidas por la ley*. El legislador ordinario encontró ante sí un camino llano y fácil, pudiendo transitar por él cómodamente y con evidente desenvoltura.

Podemos ahora examinar esta cuestión a través de la Constitución Federal de 24 de enero de 1967, actualmente en vigor con enmiendas. Sin embargo (en lo tocante a estabilidad), la nueva Carta representa un retroceso, ya que el constituyente consignó el derecho a la estabilidad como principio fundamental del orden laboral; pero también extendió la sustitución de la estabilidad (en forma de ley ordinaria) por una indemnización o por un “fondo de garantía” equivalente (artículo 165, fracción XIII).

El Constituyente tuvo como blanco inmediato, a través de la disposición anterior, legitimar la sustitución de la estabilidad por el régimen del ‘Fondo

de Garantía de Tiempo de Servicio”, que examinamos en la parte final de este ensayo. Al mismo tiempo reforzó la legitimidad del artículo 97, párrafo único, del Estatuto del Trabajador Rural.

A pesar de la norma constitucional, como lo señalamos anteriormente, el legislador ordinario benefició con acierto a los campesinos, al suprimir la referida facultad concedida a los propietarios rurales (Ley No. 5,889, de 1973). En tal virtud, en la actualidad los campesinos tienen, en cuanto a estabilidad en el empleo, los mismos derechos de los trabajadores urbanos, y en cierta manera *esos derechos son mayores* porque respecto de ellos no se extendió el régimen del “Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio” que, como veremos, suprimió en la práctica la estabilidad absoluta del trabajador brasileño