

El despido improcedente en España

por FERNANDO LARRAZ

A lo largo de los meses pasados se ha escrito mucho en la prensa acerca del despido en el contexto de una política de desarrollo económico. Mientras, unos han defendido a capa y espada la política de pleno empleo y la negativa rotunda al otorgamiento de facilidades para el despido, asustados por el progresivo aumento del paro. Así, el Consejo Nacional de Trabajadores. Otros, en cambio, con matices diversos, han propugnado la flexibilidad en el tratamiento del despido en aras de la reconversión y modernización de las empresas.

En ambas posturas aparece latente la convicción de que en España todavía no existe el llamado despido libre. Desde esta base el Consejo Nacional de Trabajadores querrá mantener y consolidar una rigidez con respecto al despido, y los otros, preferentemente del medio empresarial, abogarán para que la regulación jurídica permita el tan ansiado—para ellos—despido libre. Desde luego, es, hasta cierto punto, lógico que permanezca en el sustrato mental de muchos españoles la idea de que en nuestro país no se permite el despido libre, ya que, dejando aparte la propaganda oficial que se ha realizado durante muchos años sobre el tema, agitando el lema de «no al despido libre», como una de las banderas sociales del régimen, en los tratados sobre la regulación de las relaciones laborales en España se ha hecho hincapie en que, a diferencia de otros países del área occidental, el despido de un obrero no era libre. La decisión unilateral del empresario era susceptible de recurso ante los órganos jurisdiccionales laborales, los cuales podían declarar la improcedencia del despido si los motivos determinantes no encajaban dentro de las causas señaladas por la Ley de Contrato de Trabajo. Cualquier estudiante de las Facultades de Derecho que sólo conociese el desarrollo de las relaciones laborales a través de esos manuales obtendría la

conclusión de que en España el trabajador puede oponerse contra la decisión del despido mediante la demanda ante la Magistratura de Trabajo, en donde tendría la posibilidad de que la decisión del empresario quedase anulada por la sentencia judicial.

En los comentarios que se hicieron en los días siguientes a la promulgación del Decreto de 22 de mayo de 1970, sobre regulación de los conflictos colectivos, se consideraba como uno de los avances más netos del nuevo Decreto, la recuperación de las garantías previstas en el Decreto de junio del 66 para los representantes sindicales. Sin embargo, las recientes conclusiones de los Consejos de Trabajadores en sus diferentes niveles jerárquicos desmienten tal impresión y señalan con acritud que el dinero continúa siendo la causa determinante del despido (Consejo Provincial de Trabajadores de Barcelona). De modo semejante, la Unión Provincial de Trabajadores y Técnicos Siderometalúrgicos de Barcelona manifiesta su desacuerdo con la situación vigente, ya que tanto los «representantes sindicales como los trabajadores pueden ser despedidos, aunque el despido sea declarado improcedente por la Magistratura de Trabajo».

Nadie podrá atacar estas declaraciones por exageradas o aquejadas de demagogia, ya que con la ley en mano se llega a la misma conclusión, sin necesidad de realizar complicados malabarismos. porque el art. 212 de la misma Ley de Procedimiento Laboral, en el Título sobre ejecuciones de sentencias limita las posibilidades del Magistrado, ante el caso de la negativa de la Empresa a la readmisión, fallada en sentencia firme, a señalar para el trabajador «una indemnización que no será inferior al sueldo o jornal de seis meses ni superior al de cuatro años». Tiene razón el Consejo Provincial de Trabajadores de Barcelona cuando afirma que el dinero continúa siendo la causa determinante del despido.

Para refrendar estas previsiones legales, basta la simple lectura de la prensa diaria, que con cierta frecuencia recoge algunos casos de los muchos que ocurren cotidianamente en la realidad laboral española, en los que las empresas se desembarazan de los obreros cuya sola presencia en el interior de la Empresa es molesta por diferentes razones.

Uso y abuso del despido

El uso y abuso de esta permisión legal en la realidad del mundo laboral obliga a plantearse el tema del despido con el rechazo previo, por falso, del axioma de que en España no existe el despido libre. Es importante esta toma de postura inicial porque el banderín de la ausencia del despido libre ha constituido el tabú que ha

envuelto muchas exposiciones y discusiones acerca de la regulación de las relaciones laborales. Se ha llegado a exigir como condición previa *sine qua non*, para la admisión de la huelga, la contrapartida del reconocimiento del despido, cuando en primer lugar, son temas heterogéneos cuya sola insinuación en equivalencia hace suponer que se parte de un planteamiento neutro y aséptico muy sospechoso y, sobre todo, ajeno a la realidad. En segundo lugar ya hemos visto, en lo que antecede, que el empresario español puede despedir a un obrero siempre y cuando quiera, aunque, en algunos casos, tal acción le suponga un cierto coste, normalmente no muy gravoso, ya que con frecuencia las indemnizaciones señaladas por las Magistraturas de Trabajo suelen ser pequeñas.

Queda claro que si no nos atrevemos a decir que existe en España el despido libre, sí seremos unánimes si le llamamos despido «quasi» libre.

Ahora bien: tal actitud del empresariado español viene justificada, según sus propias declaraciones, en aras del restablecimiento del orden y la disciplina en el seno de la Empresa. Tal afirmación es muy significativa, aparte de servir de demostración de la concepción que algunos empresarios españoles mantienen sobre las decisiones de los órganos encargados de impartir la justicia en el campo de las relaciones laborales.

Cuando una sentencia firme de la Magistratura de Trabajo o del órgano jurisdiccional correspondiente considera y falla que el despido es improcedente, que carece de justificación legal, presupone que la Empresa, en esa ocasión, no ha actuado según las leyes laborales vigentes en España. Y en este caso, el restablecimiento del verdadero y auténtico orden consistirá en el acatamiento de la decisión judicial. Si en las restantes esferas de la sociedad se pudiesen sustituir las decisiones de los jueces por medio de dinero, la justicia quedaría convertida en la más flagrante injusticia.

Por otra parte, la actitud de la no readmisión del obrero despedido «improcedentemente» según sentencia firme, va unida con el concepto de la Empresa como feudo particular del empresario. Es verdad que tal concepto responde a la realidad económica y aun a gran parte del ordenamiento jurídico, pero no concuerda con los Principios y Leyes Fundamentales del régimen español, ya que éstos proclaman con claridad meridiana que la Empresa constituye una comunidad. Exactamente, el Punto XI de la Ley de Principios Fundamentales del Movimiento afirma que: «La Empresa, asociación de hombres y medios ordenados a la producción, constituye una comunidad de intereses y una unidad de propósito». Mal se compagina esta concepción fundamental en el ordenamiento jurí-

dico español con la decisión de despedir a un obrero, cuyo despido ha sido declarado por los Tribunales de justicia como improcedente.

Finalmente, si una sentencia firme falla un despido improcedente, significa sencillamente que la decisión de despido tomada por la empresa no ha sido correcta, sino por el contrario, en desacuerdo con la legislación laboral. La desobediencia al fallo judicial, mediante la persistencia en la decisión inicial con la negativa a la readmisión del trabajador, no parece que quede paliada ni justificada por una sustitución en metálico, dado que es totalmente factible la decisión judicial expresada en sentencia firme.

En resumen, se puede concluir que el despido en España es más libre de lo que pueda parecer en un comienzo, gracias, entre otras razones, a la desafortunada permisión legal, que posibilita el que los empresarios puedan negarse a la readmisión de trabajadores en oposición a lo fallado por los Tribunales de Justicia.