

## IV. - Crónica legislativa

(Noviembre 1956-febrero 1957)

### *Nuevo régimen de despidos*

El Decreto de 26 de octubre de 1956, publicado en el *Boletín Oficial* del 25 de diciembre del mismo año, ha introducido modificaciones profundas en el régimen de despidos vigente hasta esa fecha, modificaciones que han suscitado variados y opuestos comentarios, tanto en la prensa como en las revistas profesionales. Con la intención de orientar a nuestros lectores y contribuir a la divulgación de medida de tanta trascendencia, vamos a exponer seguidamente los puntos esenciales del citado Decreto, añadiendo nuestra modesta opinión sobre las temidas consecuencias del mismo.

#### *I.—El hecho del despido*

En lo sucesivo, el empresario que quiera despedir a un obrero le dirigirá una carta fechada en la que consten las causas que tiene para romper el contrato de trabajo que los ligaba, siempre que éstas causas sean algunas de las expresadas en el art. 77 del texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo (26-1-1944) y sin necesidad de instruir el expediente previo que casi todas las reglamentaciones nacionales de trabajo exigían anteriormente para que quedaran acreditadas la comisión de faltas graves o muy graves por parte del obrero.

A primera vista parece que no hay más modificación que la supresión del expediente, requisito puramente formal que en la práctica no llenó las finalidades que el legislador le atribuyó al imponerlo. Su desaparición no debe ser considerada como una pérdida de garantías para una u otra parte. Especialmente los trabajadores, miradas las cosas con realismo, deberán sentir muy poco la supresión de un expediente en que su posición no era nada cómoda y a veces servía para agravarla más aún y prolongar las casi automáticas suspensiones de empleo y sueldo que la incoación del mismo llevaba consigo en la mayoría de los casos. Decimos que ésta es la única innovación que aparece a primera vista en el art. 1.º del Decreto que comentamos, porque en el fondo nos parece advertir otra reforma mucho más grave. No es otra que la posibilidad legal de que desaparezca en la práctica gran parte al menos de la gradación de faltas y sanciones establecida por las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo. Estas dividían las faltas, por lo general, en tres grupos: leves, graves y muy graves, y paralelamente señalaban las sanciones que se podían adoptar atendiendo a la importancia y gravedad de la falta cometida, de tal manera que una falta leve o grave no podía ser corregida con la imposición de sanciones «muy graves».

sino con las correspondientes a su grupo. El despido era la última de las sanciones muy graves y venía a ser como la pena de muerte en lo laboral, reservada para los casos extremos.

Esta gradación y matización de las faltas y sanciones no está recogida en el art. 77 del texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo, que sirve de fundamento único a la carta de despido actual, según el art. 1.º del Decreto de 26 de octubre, por lo que creemos posible legalmente que esta parte de las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo haya sido derogada prácticamente. Veamos un ejemplo: el citado art. 77 dice que serán consideradas causas justas de despido: a) «las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo»; por tanto, en el régimen actual, quien se retrase dos veces o falte dos veces, injustificadamente, al trabajo podrá ser despedido, mientras que antes dos faltas de puntualidad o de asistencia en un mes tenían la calificación de leves y su sanción no pasaba de un día o dos de haber. Ahora, en cambio, pueden ser sancionados con el despido.

Un detalle al parecer sin importancia, la tiene en cambio muy grande. Me refiero a la fecha de la carta del despido. El trabajador debe cerciorarse de que la fecha que consta en la carta es la del día en que él la recibe, y esto porque a partir de esta fecha empieza a correr el plazo de quince días hábiles que él tiene para acudir a la Magistratura de Trabajo. Como este plazo es de los llamados de caducidad, ni se prorroga ni se interrumpe por nada. Si no se recurre contra el despido dentro del mismo, la Magistratura no puede examinar una demanda presentada fuera de plazo, aun cuando la razón esté enteramente de parte del despedido. Como se trata de quince días hábiles, en las capitales de provincia, y dieciocho en los pueblos, hay que descontar de ellos los días festivos.

## II.—Consecuencias

El hecho del despido se perfecciona por la entrega de la carta. La primera consecuencia, pues, para el trabajador que considere improcedente su despido, es la de acudir a la Magistratura de Trabajo, en el plazo antes citado, para que ésta intervenga, examine y juzgue si ha habido o no razón suficiente para proceder a él. La reclamación del obrero debe hacerse mediante demanda judicial. Como no son muchos los trabajadores que están en condiciones de redactar una demanda por sí mismos, este requisito pide que acudan a la Organización Sindical y que los Servicios Jurídicos de ésta la preparen y entreguen al interesado para su presentación a la Magistratura de Trabajo. Esta convocará a las partes para la vista, celebrada en la forma ordinaria y dictará sentencia calificando el despido de procedente o improcedente. Desaparece la calificación de nulo antes existente, pues precisamente la nulidad se derivaba del incumplimiento de formalizar como requisito previo el expediente en la Empresa, que ahora ha desaparecido.

Un despido calificado de procedente hace firme la resolución de la Empresa. El despido improcedente da lugar a las siguientes situaciones:

1) La Empresa quedará condenada a la readmisión del despedido o a darle la indemnización que el Magistrado fije.

2) El derecho de opción para elegir entre la readmisión o la indemnización corresponde al empresario si tiene menos de 50 trabajadores fijos y al trabajador si la Empresa pasa de esa cantidad.

3) Este derecho de opción deberá ejercitarse, por quien corresponda, ante la Magistratura, mediante comparecencia personal o por escrito, dentro de los cinco días siguientes a la firmeza del fallo recaído.

4) No obstante lo expresado en el punto segundo, el empresario con más de 50 trabajadores fijos podrá negar la readmisión al obrero que haya ejercitado en este sentido su derecho de opción, quedando entonces sujeto a las results de un incidente que, a instancias del obrero, formará la Magistratura de Trabajo y en el cual se sustituye la readmisión por una indemnización especial de «daños y perjuicios». Creemos encontrarnos ante un punto flojo del Decreto. Por un lado, en el caso de estas empresas se concede al trabajador la facultad de elegir entre la readmisión y la indemnización, y por el otro se da suficiente poder al empresario para invalidar este derecho. ¿No hubiera sido más lógico establecer que el derecho de opción corresponde siempre al empresario en todos los casos? Con el sistema actual, dada la cuantía que puede alcanzar esta indemnización especial, es cierto que los empresarios cuidarán mucho de despedir arbitrariamente a sus trabajadores, pero también puede ocurrir que bien manejadas por éstos las posibilidades legales se hagan pagar demasiado caro irregularidades en la conducta laboral que, sin llegar a ser estimadas causas justas de despido hagan, sin embargo, que la permanencia del obrero en la empresa sea molesta, incómoda o perjudicial para la producción e incluso para los demás compañeros de trabajo.

Producido el despido y su calificación legal, ya hemos visto que todo ello puede derivar simplemente en una indemnización económica al obrero. El régimen actual regula tres indemnizaciones distintas.

1.ª *Indemnización ordinaria por despido.*—Se aplica a las empresas de menos de 50 trabajadores fijos y puede llegar como máximo hasta un año de salario. Por cierto que existe la creencia, muy general, de que para regular la cuantía de esta indemnización las Magistraturas tienen que adoptar la regla de abonar un mes por año de servicios en la empresa. Esta creencia es fundamentalmente errónea. El Magistrado fija la cuantía de la indemnización y valorando en conciencia diversos criterios que el Decreto de 26 de octubre enumera expresamente al tratar de las indemnizaciones especiales por «daños y perjuicios», pero que creemos igualmente aplicable a la indemnización ordinaria de que nos estamos ocupando. Estos criterios son: antigüedad en la empresa, cargas familiares del despedido y la facilidad o dificultad que tenga para encontrar otra colocación adecuada. Cada indemnización

es considerada desde estos tres puntos de vista, y, por tanto, no solamente no es automática la aplicación de la popular regla del mes por año, sino que el criterio de la antigüedad puede ser modificado por los otros dos, determinando una disminución o aumento de la indemnización con independencia de la antigüedad en la empresa.

2.<sup>a</sup> *Indemnización por salarios.*—Tiene el carácter de indemnización complementaria de la ordinaria o extraordinaria en los despidos declarados improcedentes y equivale al importe de los jornales que hubiera devengado y no percibido el trabajador durante la sustanciación del proceso ante la Magistratura. Posee cierto parecido con el abono de los jornales del tiempo de suspensión de empleo y sueldo del sistema antiguo, pero se diferencia de la misma, y en esto se ha ganado mucho, en que su aplicación es automática y no, como antes, potestativa del Magistrado a petición de parte.

3.<sup>a</sup> *Indemnización extraordinaria por daños y perjuicios.*—Como ya se ha dicho, es una indemnización especial por su cuantía y la forma que exige para determinarse, concedida a aquellos trabajadores de empresas mayores de 50 obreros fijos que, habiendo sido calificado su despido de improcedente, optan por la readmisión en la empresa y ésta, o se niega a readmitirlos, o lo hace modificando las condiciones del trabajo. En este caso, el trabajador acude de nuevo a la Magistratura y por ésta, comprobado el hecho de la no readmisión o de la modificación de las condiciones de trabajo, se incoa de oficio un incidente de daños y perjuicios que termina en la fijación de una indemnización especial, cuya cuantía no puede ser inferior a seis meses de salarios, ni superior a cuatro años. Al hablar de esta indemnización especial es cuanto el Decreto de 26 de octubre señala los tres criterios, antes citados, que han de servir al Magistrado para fijarla.

Esta indemnización, pues, puede alcanzar cifras extraordinarias y creemos que la intención del Legislador es la de que sirva de freno a una posible epidemia de despidos facilitada por la supresión del expediente previo y el rescate por las empresas de la facultad de proceder por sí mismas, unilateralmente, a la rescisión del contrato de trabajo. Supuesto esto, que en la práctica ha mostrado ser un medio eficaz para impedir el crecimiento vertiginoso de los despidos, ¿qué necesidad hay de mantener el hipotético derecho de opción en las empresas de más de 50 trabajadores fijos a favor del obrero? Se hubieran evitado dilaciones, siempre perjudiciales al trabajador, concediendo simplemente a la Magistratura facultades más amplias en materia de indemnización ordinaria y quizá no se produjera la impresión poco agradable que produce el incumplimiento por las empresas de lo que puede llamarse sentencia de readmisión.

Por otra parte, se sostiene legalmente el criterio acertado, al disponer en el art. 12 del Decreto que en todos los casos en que por sentencia se declare improcedente el despido de alguno de aquellos productores que desempeñen destinos para los que sea preciso ingresar al servicio de las empresas por oposición o concurso-oposición, conforme a las reglamentaciones

de trabajo o a los Reglamentos o Estatutos particulares de aquéllas, y los interesados opten por la readmisión, será ésta obligada para las empresas, sin que proceda la indemnización de daños y perjuicios.

En conjunto el Decreto, a nuestro juicio, supone un avance sobre el antiguo sistema, pues, sin perjuicio de ofrecer garantías suficientes de permanencia en el empleo a todos aquellos trabajadores que cumplan fielmente sus obligaciones laborales, garantías constituidas por la exigencia de alegar y probar causa justa para el despido y el otorgamiento de las indemnizaciones expuestas para los casos de despido arbitrario, significa también una mayor facilidad para romper aquellos contratos de trabajo en los que por parte del trabajador no se cumpla con los requisitos mínimos de fidelidad, disciplina y rendimiento a que se obligaron al firmarlo.

A. T. C.