



D. EDUARDO ROMÁN VACA
 Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla

¿Hacia dónde camina el derecho del trabajo?

Hace cinco años elaboramos unas breves notas para esta revista (véase *Justicia Social* número 59, abril-mayo de 2009, páginas 20-21) bajo el título (intencionadamente ácido) de **¿Nadie rechaza el despido libre?**. Reflexionábamos entonces sobre algunos de los efectos que, sobre el despido como institución nuclear del Derecho del Trabajo, tenía la crisis económica. Comenzábamos aquel artículo con unas líneas introductorias que conviene transcribir:

«Cada vez que se produce una de las cíclicas crisis económicas, o que se entra en recesión, es recurrente aludir a la rigidez de la regulación legal del despido. Ella, por supuesto, con independencia de que la causa o causas de la crisis provengan de los costes laborales... Lo cierto es que se nos habla de que el alto coste del despido supone un freno a la creación de empleo y, por tanto, una rémora que impide salir de la crisis. A ello se unen, por supuesto, las consideraciones críticas a los contratos indefinidos: la no permisividad de una mayor (oain) temporalidad vuelve a esgrimirse como argumento que frena la contratación, y por ende, la creación de empleo y la salida a la recesión económica. Desde el lado empresarial se ha solicitado al Gobierno un abaratamiento del despido. Los sindicatos mayoritarios se han opuesto a ello, anunciando incluso movilizaciones de acogerse a la petición empresarial: no debe empeorarse la situación de los trabajadores».

Como es bien sabido, nuestra legislación acoge tres tipos de despido:

Cada vez que se produce una de las cíclicas crisis económicas, o que se entra en recesión, es recurrente aludir a la rigidez de la regulación legal del despido

Despido disciplinario, que trae causa (en la teoría) de un incumplimiento grave y culpable del trabajador (art. 54.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Despido objetivo, basado en circunstancias ajenas a infracciones laborales del asalariado, pero que conducen igualmente a extinguir la relación laboral (falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, por ejemplo; art. 52 ET).

Despido colectivo, cuando se den circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifican (art. 51 ET).

Centrándonos en el primer supuesto, el despido disciplinario, lo más relevante, a los fines que pretendemos, es que su calificación como improcedente da al em-

pleado (sólo en el caso de representantes de los trabajadores es a éstos a quienes corresponde la opción) la posibilidad de optar entre la readmisión del asalariado o satisfacerle una indemnización, lo que nos llevaba a afirmar que **en nuestro país existe el despido libre, aunque no gratuito**.

En aquel entonces (2009) la indemnización por despido improcedente se cifraba en cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, con un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

Por su parte, el despido colectivo había de atenderse a un procedimiento cuyo primer trámite era la apertura de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. Agotado el periodo de consultas y tramitado el procedimiento, era la autoridad laboral la que había de autorizar o no el expediente de regulación de empleo (los famosos ERE, ahora tan en la palestra por razones por todos conocidas).

Y llegamos así al centro de la reflexión que nos proponemos en estas líneas: ¿cómo ha evolucionado el Derecho del Trabajo en estos cinco años?

Durante los mismos se han sucedido las reformas laborales, a golpe básicamente de decreto-ley, y, en lo que nos interesa ahora, en una dirección muy clara, que pivota sobre dos ejes fundamentales: **abaratamiento y mayor flexibilidad del despido**.

Pueden ser más, pero dos ejemplos nos bastan para acreditar lo que decimos:

PRIMERO. Se ha dado nueva redacción al artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, reduciéndose la cuantía de la indemnización por despido improcedente. Dice así el precepto en su dicción actual:

«Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo».

Si en 2009, cuando la indemnización era de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, decíamos que el despido era libre pero no gratuito, ahora habría decir que siegue siendo libre y aún más barato. Como hemos indicado en diversas ocasiones, lo lógico en un Estado de derecho (al menos así se califica España en el artículo 1 de la Constitución) sería que, no acreditada la infracción imputada al trabajador, quedase anulada la sanción del despido, restituyendo al asalariado en sus derechos; no, desde luego, ofrecer una «satisfacción» alternativa, una indemnización cuya cuantía, además, cada vez es menor.

SEGUNDO. Deja de ser necesaria la previa autorización

administrativa en los ERE. El artículo 51 ET, apartados 2 y 4, dispone lo siguiente:

«Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo... Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados...».

Se prescinde por tanto del previo filtro administrativo de la decisión empresarial: sólo cabe ahora el posterior control judicial, pudiendo el órgano jurisdiccional declarar aquella ajustada o no a derecho. Esto, como fácilmente se comprende, se traduce en una mayor flexibilidad empresarial, medida tan cara a algunas instituciones económicas mundiales y europeas.

En definitiva, en estos cinco años la tendencia a que antes apuntaba la legislación laboral no sólo se ha confirmado, sino que se ha acentuado. Si tuviéramos que utilizar titulares de prensa, bastaría con éste: **Mayores facilidades para el despido**.

Si el recurso a una institución tan nuclear para el Derecho del Trabajo como es el despido se ve cada vez más facilitado, ¿hacia dónde camina aquel?

A fecha de hoy, los manuales de la disciplina, los que utilizamos en las aulas universitarias, siguen aludiendo, cuando tratan de los fines o principios del Derecho del Trabajo, a las finalidades tuteliva y compensadora (Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo y García Murcia, *Derecho del Trabajo*, 21ª ed., Tecnos, 2012, págs. 52-53); o nos dicen que «la protección de la posición jurídica del trabajador ha constituido desde siempre la razón última de la legislación laboral», por lo que «el ordenamiento laboral tendrá un carácter tutelivo del trabajador en cuanto que sujeto en posición de mayor debilidad contractual» (Cruz Villalón, *Compendio de Derecho del Trabajo*, 6ª ed., Tecnos, 2013, pág. 62).

La cuestión es si, con regulaciones como las que hemos visto, se puede seguir afirmando que el Derecho del Trabajo responde, en la actualidad, a tales fines o principios. Para el autor, la respuesta es clara (y también lamentable).

La protección de la jurídica del trabajador ha constituido desde siempre la razón última de la legislación laboral