

¿Nadie rechaza el despido libre?

●  ARTÍCULO ●

La regulación del despido vuelve a estar de nuevo en el candilero. 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. Ello, por supuesto, con independencia de que la causa o causas de la crisis provengan de los costes laborales. Buen ejemplo de ello es la situación actual, con una recesión mundial propiciada por un desmedido interés bancario en beneficios desmedidos: no han creado la crisis los trabajadores, pero sí –indudablemente- se pide que contribuyan (quizás para algunos no fuera este el verbo correcto, al implicar a “otros” además de a los trabajadores) a darle solución.

Sea como fuere, 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 consabidas críticas a los contratos indefinidos: la no permisión de una mayor (aún) 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 accederse a la petición empresarial: no debe empeorarse la situación de los trabajadores. Y es aquí justamente adonde queríamos llegar: se ha asumido tanto la concepción del despido libre (porque eso es lo que existe entre nosotros, ahora lo veremos) como componente natural del sistema,



que las organizaciones sindicales se esfuerzan –y es loable- por que no se aminoren las indemnizaciones, pero no se oponen en sí a la existencia del despido libre y no gratuito. ¿No sería éste un buen momento, cuando desde algunos sectores se pretende una reforma de calado del despido, para poner la cuestión sobre el tapete?

Un breve repaso a nuestra legislación nos servirá para clarificar la situación,

a la vez que –¿por qué no?- para aventurar algunas posibles líneas de actuación.

Entre nosotros existen, básicamente, tres tipos de despido: despido disciplinario, despido objetivo y despido colectivo.

El disciplinario es aquel despido basado en “un incumplimiento grave y culpable del trabajador”, en la expresión utilizada por el artículo 54.1 del



no sería mal momento el actual para retomar la bandera de la supresión del despido libre (aunque no gratuito), teniendo en cuenta, además, que en nada se verían mermadas las lícitas posibilidades empresariales ante situaciones de dificultad económica

Estatuto de los Trabajadores. Su calificación, como es bien sabido, puede ser triple: procedente, improcedente y nulo. El primer supuesto se da cuando queda acreditado el incumplimiento del trabajador. Será en cambio improcedente en el caso inverso (además de cuando no se cumplan determinados requisitos de forma; artículo 55.4 ET). Finalmente, y aparte algunas situaciones más específicas, nos hallamos ante un despido nulo cuando se produce “con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador” (artículo 55.5 ET).

Naturalmente, el despido procedente provoca la extinción del contrato de trabajo sin derecho a indemnización (artículo 55.7 ET). El despido nulo conlleva la readmisión del trabajador (artículo 55.6 ET). Por último –y nos encontramos ya con la clave de bóveda de nuestra regulación del despido disciplinario–, en caso de despido improcedente el empleador puede optar entre la readmisión del trabajador o indemnizarlo, a razón de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades (artículo 56.1 ET; la excepción es el despido improcedente de los representantes de los trabajadores, en que a ellos corresponde la opción).

La cuestión de la opción empresarial enlaza directamente con la pregunta del título y lo aseverado unos párrafos más arriba: en España existe el despido libre, aunque no gratuito. Es decir, el grueso de los despidos no procedentes puede saldarse con una “satisfacción”

económica, precaria satisfacción –en los más de los casos– en tiempos de una también precaria realidad laboral.

Y es en este punto donde parece estar la discusión: en si esa “satisfacción” económica debe ser menor, como se ha abogado para dar respuesta a la crisis, o debe mantenerse tal cual, cuando lo lógico, en un Estado de Derecho debiera ser que, ante la no acreditación de la falta quedara anulada la sanción, con restitución a la situación anterior; cuando lo lógico, en un Estado que eleva a las organizaciones sindicales a pilares básicos del ordenamiento (artículo 7 de la Constitución), es que éstas defiendan –más en estos momentos– no que no se abarate el despido (improcedente), sino que el mismo no pueda ser enjugado con una simple cantidad de dinero. Como antes señalamos, no sería mal momento el actual para retomar la bandera de la supresión del despido libre (aunque no gratuito), teniendo en cuenta, además, que en nada se verían mermadas las lícitas posibilidades empresariales ante situaciones de dificultad económica.

Efectivamente, junto al despido disciplinario nos encontramos con el colectivo y el objetivo. Ambos, grosso modo –dejamos de lado algunos supuestos más específicos–, se basan en la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendiéndose que concurren las mismas cuando las medidas propuestas –las extinciones en lo que nos afecta– contribuyan, “si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos” (artículo 51.1 ET). En definitiva, el empleador dispone de facultades extintivas cuando la situación económica haga inviable el mantenimiento de puestos de trabajo. Si ello es así, ¿qué sentido tiene mantener la indemnización en caso de despido disciplinario improcedente?, salvo, claro es, que esta figura no cumpla en realidad una función disciplinaria, sino de flexibilización laboral.

Pero también ofrecen zonas procelosas el despido colectivo y el objetivo. En cuanto al segundo, que la improcedencia del mismo supone, como en el despido disciplinario, que el empresario pueda optar entre la readmisión o la in-

demnización (y más aún: si se ha utilizado el denominado contrato para el fomento de la contratación indefinida, la indemnización será no ya de 45 días, sino de 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades). En lo que hace tanto a uno como a otro tipo de despido, la amplitud de la redacción antes transcrita de cuándo quedan justificados, dando cabida a una multitud de supuestos, de manera incluso que la laxitud legal pueda ser utilizada de forma abusiva, para reducir plantillas y externalizar servicios, etc.; no parece que, en la situación actual, debiera permitirse el recurso a medidas extintivas más allá de la existencia de pérdidas económicas. En este sentido –y necesariamente hemos de estar de acuerdo con la propuesta–, alguna fuerza política ha instado la modificación del artículo 51.1 ET, dándole la siguiente redacción: “Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la empresa acredite documentalmente pérdidas económicas, al menos durante los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud a que se refiere el apartado dos de este artículo”.

Resumiendo, entendemos que debiera:

a) Suprimirse la posibilidad de opción en caso de despido improcedente. No se trata de abaratar o no el despido, sino de utilizarlo correctamente para el fin que le da sentido.

b) Restringir el campo de aplicación del despido colectivo y objetivo a los supuestos de pérdidas económicas sostenidas de la empresa.

Con estas dos simples medidas los empleadores siguen conservando la posibilidad tanto de desprenderse de los asalariados que incumplan sus obligaciones, cuanto de aligerar la plantilla en casos de pérdidas económicas sostenidas y acreditadas. Los trabajadores, por su parte, verían incrementados, sin lesionar lícitos intereses empresariales, sus derechos y sus legítimas expectativas de estabilidad.

De la alta tasa de temporalidad, y del amplio (¿excesivo?) panorama de tipos de contratos temporales, nos ocuparemos en otro artículo. ■

Eduardo Román Vaca

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

