

GLOSAS Y COMENTARIOS

EL DESPIDO SIN CAUSA

Comentarios al art. 81 de la Ley del Contrato de Trabajo

EL contrato de trabajo ofrece una gran dificultad en uno de los momentos de su biología, el de su extinción; porque si bien es cierto que todos los contratos pueden ser rescindidos por la voluntad unilateral de una de las partes, no lo es menos que dado el interés social, tanto en el orden de protección del económicamente débil, como en el del interés de la producción, los efectos de la rescisión unilateral, son en este contrato más dañinos.

En primer lugar, conviene tener en cuenta que tanto desde un punto de vista de Justicia Social, como desde un punto meramente económico, resulta más interesante y menos subversivo, la conservación del obrero hábil y cumplidor en su puesto de trabajo, que las compensaciones indemnizatorias.

El art. 76 de la Ley que comentamos, establece como modos de extinción del contrato de trabajo, por obra de la voluntad unilateral, dos únicamente, a saber: el despido justificado del trabajador por el empresario y la voluntad del trabajador. (Causas 8 y 9 del citado artículo).

Ya impresiona la simple redacción de estas causas, pues parece que en el empresario el despido ha de ser justificado para que se extinga el contrato, en tanto que la voluntad del trabajador no necesita esta circunstancia; pero, sin embargo, no es así, toda vez que en el art. 78 se enuncian una serie de causas justas para que el trabajador pueda dar por su voluntad por terminado el contrato de trabajo. Esto puede ser interpretado en el siguiente sentido: Si se produce un despido injustificado, el contrato de trabajo no queda extinguido, y si no existe una causa justificativa, no puede el obrero dar por terminado el contrato de trabajo, por su voluntad. Tanto uno como otro, han de fundarse en alguna de las causas que señalan los artículos 77 y 78, respectivamente.

Sin embargo, ésto no resulta totalmente exacto, pues por obra del art. 81 de la Ley, nos encontramos con un despido indemnizatorio o "sine causa", a la vez que por el último párrafo (aunque la cuestión ha sido muy discutida), del mismo artículo, nos encontramos también con una posibilidad de terminación del contrato de trabajo por voluntad no justificada, del trabajador.

Para estos casos se ha montado en la Ley un juego de indemnizaciones, que hacen posibles las terminaciones del contrato, por obra de la más tiránica de las voluntades, tanto de una como de otra parte.

El patrono puede terminar el contrato de trabajo por su simple capricho, sometiéndose únicamente al riesgo de una mezquina indemnización, aunque se trate de obreros de larga permanencia en la Empresa. El obrero, también por un débil sistema de reparación, puede dejar abandonada su tarea, aunque se encuentre ésta en momentos apremiantes para la producción y de difícil búsqueda de especialistas que puedan sustituir al que abandona el trabajo, por haber encontrado mejor o más cómoda colocación.

Ni éste puede ser el espíritu verdaderamente social, ni tampoco estas posibilidades responden a un claro sentido económico, que atienda ante todo a la producción nacional.

Tomemos como punto de partida, por ejemplo, las vigentes leyes sobre Arrendamientos, tanto rústicos como urbanos. En ellas podemos claramente observar la imposibilidad de una resolución o rescisión unilateral del contrato, sobre todo, para una de las partes cuando no se dan algunas de las causas por las que pueda declararse haber lugar al desahucio. Es decir, que si las leyes sobre Arrendamientos señalan unas causas de desahucio y estas causas se producen, el desahucio será decretado, pero si por el contrario, no se prueba la existencia de causa alguna para la rescisión, el contrato se mantiene en vigor.

Cuando se den algunas de las causas de los artículos 77 ó 78, respectivamente, se dará el despido o se dará la terminación del contrato; por el contrario, si estas causas no se producen, el contrato debe continuar, pero lo que no debe admitirse es la posibilidad de que, a pesar de que tales causas no pueden actuar sobre la biología del contrato, éste quede extinguido, valiéndose del sustitutivo antieconómico y antisocial de la indemnización.

Hoy, a pesar de la gran invasión de las Reglamentaciones de Trabajo, es posible el despido indemnizatorio o "sine causa", y ésto no debe ser, porque cuando un obrero cumple con su deber, no puede éste ser cruzado en su cumplimiento por una voluntad arbitraria, incapaz, por tanto, de justificar la extinción. Ciertamente que ante el buen productor será rara la empresa que intente un despido "sine causa", pero cierto también, que nadie está libre de desagradar por circunstancias baladíes, que pueden provocar una reacción extintiva, tanto en el patrono como en el obrero.

Son muchas las empresas que tienen un número de obreros fijos inferior a cincuenta y, todas ellas, pueden, con el auxilio de una pequeña indemnización, dar por terminado el contrato de trabajo, toda vez que, aunque no acrediten la existencia de causa alguna justificativa del despido, pueden optar por indemnizar al obrero, aun en contra de la voluntad de éste, al que muchas veces interesa más, mantener el ritmo económico de su hogar, que alterarle por una rescisión

indemnizada, que, aunque de momento parezca de alguna importancia, casi siempre es más dañina que beneficiosa.

El trabajo, en su relación normal, debe ser cuando otra cosa no se ha pactado, de duración indeterminada, mejor indefinida, y así como el que arrienda un piso no puede ser lanzado de él, mas que por alguna de las causas de desahucio que las leyes señalan; así el obrero, puede que con mayor motivo, que arrienda sus servicios, usando una vieja técnica hoy superada, tampoco puede, ni debe ser desahuciado de los mismos, más que cuando se halla un motivo justificado, y señalado previamente por la Ley.

Debe desaparecer el despido indemnizatorio, o de subsistir, debe ser sometido en su aspecto patrimonial a un régimen de más rigor. Puede darse la opción, como venimos propugnando hace tiempo, por el propio Magistrado de Trabajo y en último término debe regularse el mínimum indemnizatorio en la forma que lo hace el art. 81, sin perjuicio de que si se prueban mayores perjuicios, éstos deban indemnizarse en toda su cuantía.

Pero, es que no interesa económicamente la rescisión arbitraria. Los brazos jóvenes y aplicados, deben trabajar con la seguridad de que su permanencia está garantizada totalmente por la Ley, en tanto en cuanto cumpla con deber. Los brazos ya veteranos, deben disfrutar igual seguridad, que al fin éstas no son sino las seguridades propias de toda relación jurídica. La incertidumbre de las relaciones jurídicas, representan una anormalidad, que siempre trata de corregir el legislador.

Cierto es, que existen multitud de Reglamentaciones de Trabajo que han tomado ya una a modo de garantía, para asegurar la buena aplicación de lo dispuesto en el ya citado artículo 76 de la Ley, discurrendo la forma del expediente disciplinario y señalando una clasificación de faltas de distinta gravedad y una escala de sanciones debidamente adecuada a dicha gravedad. Ciertamente que no sólo por aplicación de lo dispuesto en el art. 4.º del Código civil, sino también por aplicación de lo dispuesto en la Orden de 23

de abril de 1947, cuando el despido haya de ser "propuesto" a la Magistratura, como consecuencia final del expediente disciplinario, y, o no haya expediente, o no se haya verificado la propuesta, el despido puede declararse nulo; y ello significa que el contrato no termina, sino que continúa por lo que hay que readmitir al productor, procurando además que éste quede indemne. Todo ello es cierto y viene en apoyo de nuestra tesis, pero es que tenemos dos razones que nos obligan a rechazar la fórmula del expediente.

Primero, que aun existen varias industrias que no están reglamentadas, y que, por tanto, han de quedar sometidas al régimen del art. 81 de la Ley del Contrato de Trabajo; segundo, que salvo en algunas Reglamentaciones que establecen la posibilidad de que la Empresa sancione al productor con una sanción menos importante cuando se deniega la propuesta, en los demás casos, parece natural aplicar las normas del art. 81 de la L. C. T., aunque creemos que ésta no ha sido la "voluntas legis"; y, finalmente, que el expediente lo consideramos enormemente peligroso, pero precisamente para aquél en cuya garantía se constituyó, o sea, para el obrero, porque este expediente nace y se desenvuelve dentro dentro de la propia empresa, con jueces y testigos de la misma; y si es cierto que el obrero puede proponer prueba dentro del expediente, no lo es menos que generalmente los testigos propuestos como compañeros de trabajo, habrán de declarar en contra de la propia empresa a la que sirven, y nadie puede ser obligado al heroísmo. Es verdad que luego se ha establecido una comparecencia ante la Magistratura de Trabajo en la que puede aprontarse prueba por el expedientado, pero entonces, si el Magistrado ha de valorar esa prueba que no figura en el expediente, ¿para qué el expediente?, y si figura ya, ¿para qué la prueba?... O sobra el expediente o sobra la Magistratura; y como ésta tiene la categoría y valor de órgano jurisdiccional, su actuación es la que debe mantenerse. En resumen, que el expediente debe suprimirse por peligroso, y someter la decisión del despido a quien jurisdiccionalmente y con arreglo al Fuero del Trabajo debe resol-

ver estos conflictos, según se ha recogido con posterioridad en el art. 1.º de la Ley Orgánica de 17 de octubre de 1940.

Si no existiesen Reglamentaciones como, por ejemplo, la del Trabajo en las porterías de Madrid, en las que no se exige expediente, o si no existiesen actividades no reglamentadas, diríamos que no podía admitirse más despido que el que se funde en una causa señalada como falta laboral.

Conviene distinguir, a tal efecto, los despidos que podemos llamar subjetivos en los que juega el elemento intencional, y los objetivos debidos a causas también objetivas (no intencionales), como son las crisis, cierre de empresa, etc.

Todo despido subjetivo debe estar fundado nada más que en alguna de las causas que se señalan, bien por las Reglamentaciones, bien por la L. C. T., y si así no es, no debe producirse la rescisión del contrato de trabajo. Es muy frecuente el caso del obrero que al terminar sus deberes militares y dentro del plazo legal de dos meses, se presenta a la empresa para reanudar sus trabajos, y ésta, sin fundamento alguno, no le readmite porque tiene cubierta ya la plaza con un interino que le satisface más, o por otra causa. En este caso, no cabe duda que no se está en presencia de falta laboral, ni de causa alguna de las señaladas en el art. 77 de la L. C. T. y, por tanto, entendemos que no debe producirse nunca, en ningún caso, el despido, es decir, la extinción del contrato de trabajo que con arreglo a la Ley ha estado suspendido durante el tiempo de duración del Servicio Militar; sin embargo, este caso se viene resolviendo según la fórmula tan criticada del art. 81 de la citada L. C. T.; pero ello es debido a que no existe otra fórmula al parecer. Pero si se para un poco la atención en el caso, o en otros semejantes, podemos concluir que, como no se trata de despido fundado en falta laboral, no hay necesidad de formar expediente y, por tanto, no puede declararse la nulidad del despido. Por otra parte, como no se justifica causa alguna de las del artículo 77, pues el despido es injusto, y en vez de declarar subsistente el contrato de trabajo, por no haber motivo de rescisión, el Magistrado tiene que aplicar el art. 81, que ordena

el despido injusto e indemnizable. Claro, que puede fijar el máximo de indemnización si estima que procede; pero supongamos por un instante que el obrero, como ocurre en muchísimos casos, prefiere recuperar el ritmo económico de su vida, prefiere la seguridad de su tráfico laboral a cualquier indemnización, que a mayor abundamiento, nunca podrá pasar de doce meses de salario; pues aunque ello no le interese, si la empresa tiene menos de cincuenta obreros, tiene que aceptarlo necesariamente.

A poco que se piense, se observa que materia tan grave y transcendente está resuelta en la Ley, por una razón de cantidad: los cincuenta obreros. Porque si la empresa tiene cincuenta y un obreros, entonces la extinción no se verifica y el contrato continúa, aunque tan desagradable y desalentador sea para ambos sujetos la continuación, haya o no muchos obreros en la empresa.

En tales casos, en los que no se está en presencia de anormalidad en la relación laboral, no hay motivo para sustraer la opción, precisamente al que tiene razón; por ello, una vez más, insistimos en que en tales casos, en los que no hay más que un verdadero "yo quiero", debía el Magistrado conceder la opción a quien estimase, teniendo en cuenta la posibilidad de armonía en la relación. Creemos que, a pesar del modo de cumplirse las obligaciones nacidas del contrato de trabajo, no haya grandes inconvenientes para acabar con los despidos indemnizatorios; pues si bien es cierto que hay una evidente razón de convivencia, las leyes dan medios de poder mantenerla en buena armonía o impuesta si voluntariamente no se guarda. Es cierto que el obrero y el empresario han de convivir y que de esta razón nadie más beneficia que la propia producción nacional, pero una de dos son las normas a establecer: o se analiza en cada caso la posibilidad de la continuación, o se impone ésta por no estar fundada, lo mismo que en el arrendamiento, o se indemniza de forma adecuada la voluntad rescisoria caprichosa e infundada. El miedo a fuertes indemnizaciones puede ser un medio de lograr que esas voluntades tanto patronales como obre-

rás, no se apasionen, sin pararse a pensar lo inconsistente de los motivos y lo fatal de las consecuencias, mayores siempre para el económicamente débil.

MIGUEL SUJA
Magistrado de Trabajo