

UNA LEY AMBIGUA

Las consideraciones generales que sobre la institución jurídico-laboral "Despido" pueden hacerse están ya hechas y expuestas incluso públicamente por aquellos cuya voz queda autorizada, no por su carácter de técnicos o estudiosos de temas jurídicos o laborales, sino por su papel protagonista en el proceso de producción y, por ende, en las relaciones laborales.

Francisco Esteban, Julián Ariza, Jerónimo Lorente, líderes de Comisiones Obreras, han puesto de manifiesto cómo el avance que pueda parecer que supone la derogación del artículo 103 de la Ley de Procedimiento Laboral, artículo que no era más que un instrumento contra el Movimiento Obrero, un medio de desembarazarse de los trabajadores más molestos, más combativos, es un simple enmascaramiento o cambio de fachada, porque el despido puede seguir siendo libre, sólo que más caro. Como ha manifestado Manuel Duarte, de la Unión General de Trabajadores, "el artículo 35 en su regulación definitiva es un ejemplo de ambigüedad. Su aplicación de manera radical es más que cuestionable".

Queda centrado, en estas aportaciones, el problema fundamental de esta nueva regulación del despido, en la cuestión de la eficacia real de la normativa aprobada, de la operatividad que pueda tener y de hasta qué extremo se tiene garantías de que la Magistratura va a poder, en virtud de las atribuciones que tiene o debiera tener, imponer coactivamente, si preciso fuera, su decisión al empresario rebelde.

La cuestión, ya señalada por muchos laboristas y profesionales del Derecho en sus intervenciones públicas, no quedará aclarada en tanto que no se cuente con una amplia visión sobre la aplicación jurisprudencial de estos nuevos preceptos, así como con el desarrollo reglamentario que la Ley requiere y la aparición del texto refundido que la propia norma promete. No obstante, vamos a intentar una primera aproximación a este controvertido tema.

Faltas sancionables con el despido

Las causas que la Ley consideraba como "justas" para el despi-



do, y que venían tipificadas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), siguen estando vigentes sin ningún tipo de modificación y con una sola nueva ampliación, realizada por el apartado 3 del artículo 35 (que viene a unirse a la ampliación que ya realizó el Decreto de 22-V-75 sobre Conflictos Colectivos, en su artículo 4.º, al considerar como causa "justa" de despido la participación en conflicto colectivo (huelga) que no se sustentara de acuerdo a la norma-



El posible cobro del

tes de tales condiciones ha dejado el precepto en una ambigüedad tal que lo hacen de difícil comprensión.

Hasta ahora, por una sola falta muy grave, el trabajador es sancionado con el despido; no existiendo ninguna obligación legal de modificación de esta práctica, muy difícil resulta pensar que las empresas vayan a cambiarla gratuitamente, de suerte que un trabajador pueda "acumular" sanciones muy graves. Lo lógico es que todo continúe como hasta el presente, y que las faltas calificadas como graves sigan siendo sancionadas con el despido. El supuesto viene a resultar incongruente, y considero que va a tener una mínima aplicación práctica.

Pese a todo se deduce, como clara consecuencia de índole práctica, la necesidad de que los trabajadores recurran cualquier sanción que se les imponga ante la Magistratura de Trabajo, y ello porque puede abrirse una gran posibilidad para efectuar despidos de trabajadores "incómodos" en base a faltas establecidas por Ordenanzas, Reglamentos de Régimen Interior e incluso a partir de ahora también en los Convenios Colectivos, que se corresponderán o no con hechos reales o que incluso se logren por acumulación de faltas leves.

Requisitos formales

También en este punto se ha introducido una pequeña modificación por la nueva Ley. Se trata de la exigencia que establece el artículo 34, 2, de que para sancionar las faltas muy graves se exigirá la tramitación de un expediente o procedimiento sumario en el que sea oído el trabajador afectado.

Es plausible todo lo que suponga una mayor protección para el trabajador, la búsqueda de mayores y mejores garantías de estabilidad en el empleo. Pero no todo lo que tiene una apariencia beneficio-



Subsidio de desempleo, práctica normal en el procedimiento anterior, va a ser a partir de ahora francamente dudoso.

sa resulta serlo, de ahí que tengamos serias dudas respecto de la operatividad que puedan tener estos expedientes. Pueden resultar en manos de las empresas un poderoso medio como prueba preconstituida de muy difícil impugnación.

El sistema se reduce a la extensión para todos los trabajadores del expediente preceptivo para la sanción de los cargos sindicales electivos. Este sistema funcionaba antes de 1956, y quizá tenga más garantías el sistema que desde esa fecha hasta ahora ha venido rigiendo, la carta de despido del artículo 97 de la LPL, con lo que se desarrollaba todo el procedimiento ante el magistrado, con una mayor funcionalidad procesal. En cualquier caso, el tema no lo deja resuelto la Ley en tanto que se limita a enunciarlo y remitirse a unos términos que reglamentariamente se determinarán, con lo cual hasta que no tomen cuerpo no podemos afirmarlos en una posición última.

Actos de conciliación

La necesidad de celebrar la conciliación sindical de acuerdo con lo señalado en el artículo 50 de la LPL sigue vigente después de la publicación de la LRL; igualmente continúa la vigencia de todas las normas que a ella hacen referencia. También se mantiene la necesidad de la conciliación previa a la celebración del juicio oral ante el magistrado de Trabajo, tal y como se especifica en el artículo 75 de la LPL.

La única modificación importante que en este trámite se ha realizado afecta a los criterios generales utilizables para lograr la avenencia entre las partes. Por analogía, hasta ahora se venían aplicando los mismos criterios que la jurisprudencia había sentado para fijar indemnizaciones en las sen-

tencias, dado que ninguna norma los establecía y únicamente la LPL fijaba el tope máximo de un año de salarios en el artículo 103. En consecuencia, se venía jugando con el criterio de un mes por año de servicio en la empresa.

A partir de la publicación de la nueva Ley, y también por analogía, se deben comenzar a aplicar los nuevos criterios establecidos por el artículo 35, 4, para la fijación de indemnizaciones, consistentes en dos meses de salario por año de servicio, con un mínimo de seis meses y un tope máximo de cinco años. Para los trabajadores titulares de familias numerosas, o mayores de cuarenta años, las cantidades son aumentadas.

El posible cobro del subsidio de desempleo, práctica normal en el procedimiento anterior, va a ser a partir de ahora francamente dudoso, puesto que el requisito de haber defendido el puesto de trabajo hasta las últimas consecuencias, impuesto por el apartado c) del artículo 4 de la Orden Ministerial de 5-V-67, reguladora de esta materia, va a suponer la exigencia por parte del Instituto Nacional de Previsión de que se entre en juicio y se luche por la readmisión, no admitiéndose el pacto entre las partes, aunque se declare la improcedencia del despido y así lo reconozca la propia empresa. Es éste el problema fundamental que se plantea a los actos de conciliación, evidenciándose la imperiosa necesidad de una nueva regulación del subsidio de desempleo más acorde con la normativa actual.

Nulidad y procedencia del despido

Respecto de la nulidad, ésta era declarada de acuerdo con lo dicho por el artículo 102 de la LPL, cuan-

do se acreditaba el incumplimiento del artículo 97 de la misma Ley. Habiéndose sustituido, o mejor completado, el requisito de la carta de despido por el de tramitación de un expediente previo, artículo 34, 2, es lógico pensar que debe declararse también la nulidad cuando se acredite en el acto del juicio el incumplimiento por parte de la empresa de la formalización de dicho procedimiento sumario.

En cuanto a la declaración de procedencia del despido, no ha habido ninguna modificación, salvo la apuntada de creación de una nueva causa que la justifica, consistente en la acumulación de tres sanciones muy graves en un periodo de dieciocho meses, artículo 35, 3, y que ya hemos comentado más arriba.

El despido improcedente

En este punto se halla la modificación fundamental, y que tantas polémicas ha levantado, que aporta la Ley. Se dice haber suprimido el artículo 103 de la LPL, reivindicación antigua del Movimiento Obrero, que si bien se quiere hacer creer que ha sido satisfecha, como iremos viendo, lo ha sido sólo desde un planteamiento meramente formal y poco más.

La modificación consiste en la supresión del derecho de opción que, hasta ahora, tenían trabajadores y empresarios, según los casos, respecto de la readmisión y la indemnización que fijaba el magistrado. Esta opción correspondía a los trabajadores cuando la empresa contaba con más de 50 trabajadores fijos, y al empresario cuando la plantilla era inferior a esa cifra. En los casos en que el despido se pretendía amparar en la participación en una huelga ilegal, la opción correspondía en todo caso a la em-

presa, salvo que, cubierto el requisito de que la empresa tuviera más de 50 trabajadores, el magistrado en la Sentencia declarase expresamente que no se ha tenido participación alguna en el conflicto.

Por la regulación que ahora se inaugura, el magistrado queda obligado a condenar a la empresa a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido.

Se mantiene la obligatoriedad del pago de los llamados salarios de tramitación, es decir, los jornales devengados desde que se produjo el despido hasta el momento en que se produzca la readmisión. Aquí cabe señalar la pequeña modificación que supone el ampliar esta indemnización al día en que se produjo el despido, y no desde el día en que se presenta la demanda ante Magistratura o Sindicatos, tal y como hasta ahora era.

Dentro de las posibilidades que para el propio magistrado se abren con esta nueva normativa, figura la recogida en el apartado 2 del artículo 35, por la que si el juzgador estima que la causa alegada por la empresa para el despido, pese a no ser justificativa de tal sanción, sí lo es para una menor, independientemente de que condene a la empresa a la readmisión del trabajador, puede a éste imponerle la sanción que estime adecuada a la falta cometida. Todo ello frente a la situación anterior, en que el magistrado tenía que limitarse a declarar la procedencia o no del despido. Con este nuevo papel se confiere a la Magistratura una posibilidad de revisión del poder sancionador de la empresa de la que en la actualidad estaban privados, lo cual si puede redundar en una mejor aplicación del principio de la graduación de las sanciones, no cabe duda que también viene a suponer una nueva atribución repre-

UNA LEY AMBIGUA

siva, que como tal en nada puede favorecer a quien lo ostenta y ejerce.

El núcleo central de las discusiones que en torno a este artículo 35 se han generado no se encuentra tanto en los aspectos referidos como en el apartado 4 del artículo, que señala:

"... cuando el magistrado, atendiendo a circunstancias excepcionales apreciadas en el juicio que impidan la normal convivencia laboral, resuelva dejar sin efecto la readmisión mediante el señalamiento de una compensación económica".

Es una nueva puerta abierta en las facultades de la Magistratura, que ha llevado incluso a que se mantenga por algunos profesionales del Derecho que con ellas se configura el despido en España no como de readmisión obligatoria, como nos quiere hacer creer el sistema, sino como de "opción judi-

cial". Antes la opción correspondía a los trabajadores o a las empresas, según el tamaño de la plantilla, y ahora la opción queda en manos del magistrado, que va a apreciar libremente qué posibilidad otorga. La fórmula es combatida por empresas y trabajadores.

Los representantes en las Cortes de la patronal se han opuesto sistemáticamente a este artículo, manteniendo su posición sobre bases de dudosa fortaleza. Se hablaba de que existen motivaciones para el despido "difíciles de probar en Magistratura, por las que la readmisión del trabajador es imposible". Argumentación que cae por su propia incongruencia, pues, ¿cómo es posible intentar imponer una sanción si el hecho que la provoca es de "difícil prueba"? Evidentemente que las represalias, las listas negras, la discriminación de los líderes de los obreros, la arbitrariedad, en suma, son siempre "difíciles pruebas".

Un alto cargo del Consejo Nacional de Empresarios argumentaba que el régimen excepcional cita-

do es de interpretación restrictiva, ya que solamente cuando existen circunstancias "excepcionales", con toda la limitación que encierra la palabra, puede sustituirse la readmisión por la indemnización, y esto haría difíciles lo que él llamaba "situaciones intermedias", poniendo como ejemplo de ellas el caso de que "la causa exista, pero no ha sido suficientemente probada". Nuevamente la argumentación se centra en la falta de prueba, nuevamente aparece la incongruencia en ella misma; si no se prueba la existencia de causa para el despido, ¿cómo puede llegar el magistrado al convencimiento de que realmente se ha producido? En cualquier caso, el teórico problema tampoco se resolvía en su totalidad con la regulación anterior.

Por otra parte, también los trabajadores han puesto en cuestión esta facultad de la Magistratura, aunque, lógicamente, tiene un carácter distinto. Un conocido miembro de Comisiones Obreras se planteaba la duda de por qué camino el magistrado iba a llegar al

convencimiento de la existencia de esas circunstancias excepcionales. El único medio es por manifestaciones de las partes y ante este hecho no se puede olvidar que en toda sociedad dividida en clases, la neutralidad e independencia de cualquier organismo gubernamental o sindical es algo a poner siempre entre interrogantes. La capacidad de presión e influencia que tienen los empresarios es enorme.

En definitiva, y ya para terminar sobre esta cuestión, cabe señalar la ambigüedad e imprecisión de los términos en que está redactada la Ley, lo que va a permitir un amplio juego discrecional y libre de control. Ya que no cabe duda que se mantendrá el criterio de la soberanía del magistrado para decidir en esta cuestión. Por otro lado, es probable también que estas circunstancias excepcionales sean normalmente invocadas por muchas empresas, argumentando para su defensa la "anormal convivencia laboral", concepto de tan difícil concreción como de naturaleza metajurídica, absolutamente

RELACION VIGENTE HASTA EL 22 DE JUNIO DE 1976	REGULACION DE LA LEY DE RELACIONES LABORALES	RELACION VIGENTE HASTA EL 22 DE JUNIO DE 1976	REGULACION DE LA LEY DE RELACIONES LABORALES
Faltas sancionables con el despido		Actos de conciliación	
<p>Las señaladas en el art. 77 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y las específicas para cada sector o rama fijadas por la Ordenanza, Reglamento de Régimen Interior o Convenio aplicables.</p> <p>La mera participación en una huelga que no reúna los requisitos o no se ajuste a los procedimientos establecidos por el Decreto de 22-V-75, art. 4, 2.</p>	<p>Idem.</p> <p>Idem.</p> <p>Cuando en un procedimiento de despido se aprecie la existencia de falta muy grave y el trabajador hubiera sido anteriormente sancionado en el plazo de los dieciocho últimos meses por la comisión de dos o más faltas muy graves, el magistrado podrá estimar, aunque no fuera sanción prevista para aquella, que existe causa justa para el despido, art. 35, 3, LRL.</p>	<p>Necesidad de celebrar el acto de conciliación sindical. Art. 50, LPL.</p> <p>Interrupción del plazo de caducidad por la presentación de demanda en tanto que se celebre o pasen quince días sin celebración. Art. 51, LPL.</p> <p>Obligación de intentar la conciliación ante el magistrado como requisito previo al juicio. Art. 75, LPL.</p> <p>Criterios de avenencia: Un mes por año de servicio (usus fori) hasta el tope máximo de un año de salarios (art. 103, LPL, aplicación analógica). Cobro del subsidio de desempleo por el simple cumplimiento de dos requisitos: reconocimiento por la empresa de la improcedencia del despido y pago de una indemnización superior a un mes de salarios.</p>	<p>Idem.</p> <p>Idem.</p> <p>Idem.</p> <p>Criterios de avenencia: Dos mensualidades por año de servicio con tope mínimo de seis meses y máximo de cinco años (art. 35.4, aplicación analógica). Aumento de estas cantidades para titulares de familias numerosas y mayores de cuarenta años. Cobro del subsidio de desempleo: dudoso.</p>
Requisitos formales		Pronunciamientos en sentencia	
<p>Carta de despido, comunicación escrita haciendo constar la fecha y hechos que lo motivaron. Art. 97, Ley de Procedimiento Laboral (LPL).</p>	<p>Tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determine. Art. 34, 2, LRL.</p>	<p>a) Despido nulo</p> <p>Por la falta de cumplimiento del requisito de la comunicación escrita. Art. 102, LPL.</p> <p>Por despido por cese en la actividad de la empresa sin haber obtenido la autorización preceptiva. Art. 116, LPL.</p> <p>Consecuencias: Readmisión y abono de los salarios devengados en el tiempo transcurrido durante la sustanciación del procedimiento.</p>	<p>Por la falta de cumplimiento del requisito de la tramitación del expediente previo. Art. 34, 2, LRL.</p> <p>Idem.</p> <p>Idem.</p>
Plazo para el ejercicio de la acción			
<p>Quince días prorrogables en tres más si el lugar de trabajo es distinto de aquel en que la Magistratura de Trabajo reside. Art. 82, LCT.</p>	<p>Idem.</p>		



Con la nueva ley la opción de despido queda en manos del magistrado, que puede "dejar sin efecto la readmisión mediante el señalamiento de una compensación económica". (En la fotografía, un grupo de trabajadores ante la Magistratura del Trabajo de Bilbao.)

determinado por cuestiones ideológicas, que en cualquier caso alejan el procedimiento de la necesaria seguridad jurídica.

Ejecución de sentencia

Curiosamente, es sobre esta cuestión sobre la que menos pro-

nunciamento de representantes empresariales ha habido, y digo que es curioso, ya que en este punto es en el que más hincapié vienen haciendo tanto los representantes obreros como los laboralistas. Si no se consigue que por ambas partes se cumpla la decisión que en su sentencia adopte el magistrado, de

poco va a servir todo el procedimiento establecido y todo lo legislado.

Hasta ahora, el único caso que planteaba a estos efectos algún problema era el supuesto en que disfrutando de la opción el trabajador, se decidía por la readmisión y la empresa se negaba a ella. El he-

cho se ha venido resolviendo mediante el llamado "incidente de readmisión" establecido por la LPL en sus artículos 208 y siguientes. Por este medio se celebraba un nuevo y pequeño procedimiento que se resolvía mediante un auto del magistrado, en el que fijaba una indemnización, no inferior a seis meses de salarios y no superior a cuatro años. El trabajador cobraba el subsidio de desempleo y no reingresaba en la empresa.

En la nueva Ley se dice textualmente en el apartado 4 del artículo 35: "La sentencia que imponga la readmisión deberá ser cumplida por el empresario en sus propios términos, sin que pueda ser sustituida por indemnización en metálico...". Esto viene a plantear serios problemas. El empresario tiene la obligación de readmitir al trabajador en las mismas condiciones que venía disfrutando hasta el momento del despido, pero, ¿y si se niega? ¿Qué salidas se ofrecen para el cumplimiento de la sentencia en sus propios términos? Esta es la cuestión.

En el momento actual, faltos de

RELACION VIGENTE HASTA EL 22 DE JUNIO DE 1976

REGULACION DE LA LEY DE RELACIONES LABORALES

RELACION VIGENTE HASTA EL 22 DE JUNIO DE 1976

REGULACION DE LA LEY DE RELACIONES LABORALES

b) Despido procedente

Cuando haya sido debidamente alegada y probada alguna de las causas del art. 77 de la LCT, art. 102, LPL. Cuando se alegue y pruebe la participación en huelga ilegal, art. 4, Decreto 22-V-75.

Consecuencias: Se declara el contrato resuelto sin derecho a indemnización. Art. 103, LPL.

c) Despido improcedente

Cuando no se aleguen y prueben debidamente algunas de las causas que justifican el despido.

Consecuencias: Condena a la empresa a la readmisión del trabajador o al abono de una indemnización que fija el magistrado, sin que pueda en ningún caso ser superior al salario de un año. El derecho de opción entre una posibilidad u otra corresponderá al empresario cuando tenga menos de 50 trabajadores a su servicio o siempre que el despido estuviera motivado en participación en una huelga ilegal, salvo cuando la sentencia declare expresamente que el obrero no ha tenido participación en ella. La opción corresponde al trabajador cuando la empresa tenga más de 50 trabajadores. Art. 103, LPL.

En todo caso, el trabajador tiene derecho a una indemnización complementaria equivalente a los salarios dejados de percibir desde la presentación de la demanda. Art. 104, LPL.

Idem.

Cuando se cometan tres faltas muy graves en un período de dieciocho meses. Art. 35, 3, LRL.

Idem.

Idem.

Consecuencias: Condena a la empresa a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido. Art. 35, 1, LRL.

Atendiendo a circunstancias excepcionales que impidan la normal convivencia laboral, el magistrado puede dejar sin efecto la readmisión y señalar una compensación económica. Art. 35, 4, LRL. Dicha compensación no podrá en ningún caso ser inferior a seis meses de salarios ni superior a cinco anualidades, debiendo responder como mínimo al criterio de dos mensualidades por año de servicio. Se aumentan las cantidades para los titulares de familias numerosas y los trabajadores mayores de cuarenta años.

El trabajador tiene derecho a cobrar los salarios dejados de percibir desde que se produjo el despido hasta que la readmisión tenga lugar. Art. 35, 1, LRL.

Ejecución de sentencias

La ejecución de sentencias se llevará a efecto por el magistrado de Trabajo en la forma prevenida en la Ley de Enjuiciamiento Civil, art. 200, LPL.

Ante la negativa del empresario a readmitir, se produce el llamado "incidente de no readmisión", por el que el magistrado cita a las partes, celebrándose una nueva vista y fijando una nueva indemnización no inferior a seis meses de salarios y no superior a cuatro años. Arts. 208 y ss. LPL.

Idem.

La sentencia que imponga la readmisión deberá ser cumplida en sus propios términos, sin que pueda ser sustituida por indemnización en metálico. Art. 35, 4, LRL.

Ante la duda de la posible actuación de los magistrados se abren varias posibilidades:

a) Envío de la Fuerza Pública y aplicación en caso de resistencia del art. 237 del Código Penal o incluso del art. 499 bis sobre delito social.

b) Permanecer sin trabajar y reclamar mensualmente el salario devengado. Solución irreal y sólo apta para capitales fuertes.

c) Solicitar por el trabajador la rescisión del contrato contemplada por el art. 21, 2 de la propia LRL.

d) Sustitución por indemnización por daños y perjuicios en base al art. 924 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

e) Amplia utilización de la facultad excepcional del magistrado.

f) Posible aplicación a las empresas del art. 33 de la LRL por el que se les puede imponer hasta 15 millones de pesetas de multa.

UNA LEY AMBIGUA

pronunciamientos jurisprudenciales y de la guía de las futuras actuaciones de los magistrados, no cabe más remedio que entrar en el terreno de la especulación teórica, por ello vamos a realizar un pequeño examen de las posibilidades que la legislación actual ofrece y los inconvenientes de cada una de ellas.

La primera posibilidad que se nos presenta es la del requerimiento a la empresa para que dé cumplimiento a la sentencia por medio de la Fuerza Pública, y frente a la negativa, una posible aplicación del artículo 237 del Código Penal sobre desobediencia grave a la autoridad en el ejercicio de sus funciones, o incluso más propiamente, pero con igual dudosa viabilidad fáctica, aplicación del artículo 499 bis, también del Código Penal, por cuanto tipifica como delito la conducta de aquellos que "usando maquinaciones o procedimientos maliciosos, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen los derechos que tengan reconocidos en las disposiciones legales los trabajadores".

La operatividad que sobre la práctica tenga esta salida pienso que es francamente negativa, y ello en base a la experiencia existente de inaplicación sistemática por parte de los Tribunales del mencionado artículo 499 bis, teniendo como prueba de ello el mínimo número de sentencias que sobre este tema se han dictado en los cinco años que el delito se encuentra tipificado, tanto por las audiencias como por el Tribunal Supremo, caso este último en el que la ausencia es todavía más notoria.

Una vía con mayores posibilidades de aplicación en cuanto a su puesta en práctica, pero también de difícil operatividad, es la de que el trabajador ejercite únicamente su derecho a cobrar los salarios que se vayan devengando, creándose una situación absolutamente ambigua, por la que el trabajador se vería sometido a unas permanentes vacaciones en caso de que la empresa se mantuviera en su postura de no readmitir. La solución puede ser muy cara y no creo que muchas empresas la podrían resistir; por otro lado es totalmente irregular.

También cabría la petición por parte del obrero de rescisión del contrato acogiéndose al artículo 21, 2 de la propia LRL, que contempla esta posibilidad cuando se produzcan modificaciones en las condiciones de trabajo que sean sustanciales o que puedan redundar en perjuicio grave de su forma-



El nuevo sistema viene a dificultar el despido en la pequeña y mediana empresa, mientras que despeja problemas para las grandes. En la fotografía, un grupo de trabajadores de la Perkins.

ción profesional o en menoscabo notorio de su dignidad. La pega mayor de la aplicación de este artículo se cifra en el hecho, que la experiencia nos da, de que las indemnizaciones fijadas por los magistrados son ostensiblemente menores que en los casos de despido improcedente. Práctica que considero debería modificarse, utilizándose los mismos criterios para un supuesto y para otro.

Otra salida para la situación es que, solicitada la ejecución de sentencia a la Magistratura correspondiente, ésta aplique la Ley de Enjuiciamiento Civil, concretamente el artículo 924. Y esto por encontrarnos ante una obligación de hacer (la readmisión) y cuyo incumplimiento es sustituido en el citado artículo por una indemnización de daños y perjuicios. El conflicto quedaría rápidamente resuelto por esta vía, el trabajador cobraría una indemnización y perdería el puesto de trabajo, el empresario pagaría el despido arbitrario y el espíritu del artículo 103 se mantiene corregido y aumentado, mientras la burocracia sindical verticalista y los medios oficiales del Ministerio de Trabajo cantan victoria por la desaparición del "odiado artículo". Apoya la idea de que esta pueda ser la solución pensada el hecho de que el propio subsecretario de Trabajo haya dicho textualmente en unas declaraciones a la prensa: "Naturalmente, la Ley de Enjuiciamiento Civil tiene carácter supletorio sólo cuando existan lagunas específicas en la Ley de Procedimiento Laboral". La laguna en esta materia

existe, luego es clara la consecuencia que se debe deducir. Con todo esto se refuerza la teoría de que la Ley de Relaciones Laborales no ha sido sino el encarecimiento del despido, y nada más.

Cabe intentar, dentro del terreno del más puro posibilismo, la utilización de las facultades sancionadoras que la propia LRL pone en manos de la Administración, pero para ello habremos de esperar al Decreto a que el artículo 33 hace referencia, y en el que el Gobierno señalará cuáles son las faltas que pueden ser sancionadas por esta vía. Además del problema ya señalado de la falta de tipificación de los hechos sancionables, se debe señalar el conflicto que puede crear la utilización de una vía administrativa y los inconvenientes procesales y de todo tipo que pueden surgir.

Por último, y también con grandes posibilidades de éxito, podemos hablar de otro camino probable, y es el de la utilización amplia e incluso indiscriminada por parte de los magistrados de la facultad excepcional a que hace referencia el apartado 4 del artículo 35 y que anteriormente hemos comentado. Esta actuación podría reducir al mínimo los casos en que fuere necesario proceder a la ejecución de sentencias que fijen la readmisión, y combinando este criterio con el apuntado de aplicación del artículo 924 de la LEC, puede tener en la práctica perfecta cabida y sería en todo caso una agradable respuesta para las preocupaciones que este tema viene creando a la patronal, no pudiéndose decir lo mismo res-

pecto del eco que la solución encontraría en el Movimiento Obrero.

Conclusiones

La primera es, sin duda, la afirmación de la desaparición formal del artículo 103 de la LPL, pero manteniendo su espíritu en lo fundamental. Se reconvierte la opción que tenían las partes en una opción al magistrado y en última instancia se mantiene el despido libre y pagado, encareciéndolo. El sistema viene a dificultar el despido en la pequeña y mediana empresa, por su precio; a crear una gran inseguridad en los trabajadores, por su falta de concreción ejecutiva, y despeja problemas para las grandes empresas.

De dudosa eficacia la búsqueda de mayores garantías procesales por medio de la instrucción del expediente previo, el carácter regresivo de la Ley se acentúa al abrir una nueva causa de despido, por otra parte creadora de incongruencias, y al reconocer una facultad "sancionadora" a los magistrados al poder sustituir el despido por una sanción inferior.

En cualquier caso, no se puede dejar de mencionar la íntima unión existente entre la cuestión del despido y el reconocimiento de las libertades sindicales en un contexto democrático, así como la necesidad de construcción de un Sindicato único y de clase como genuino instrumento de defensa de los intereses de los trabajadores y máxima garantía de sus derechos. ■ **TOMAS MERIN CAÑADA.**