

EL DESPIDO EN OCCIDENTE

La estabilidad en el empleo y la seguridad económica y política del trabajador "versus" la libertad del empresario para admitir, contratar o despedir; y ello como instrumento político, económico y sindical: tal parece ser el antagonismo de intereses que la redacción dada al artículo 35 de la, todavía en pañales, Ley de Relaciones Laborales, ha venido a desatar en el Estado español.

Es bien cierto que la cuestión tiene una doble importancia: como fiel reflejo de la situación de dominancia en que se encuentra una de las dos estratificaciones sociales —empresarios y asalariados— y útil instrumento en manos de cualquiera de ellas para afianzarse en su propia seguridad política y económica; y, por otra parte, como fiel reflejo de las concepciones vigentes respecto a cuestiones tales como propiedad privada, empresa, distribución de recursos, responsabilidad social, etcétera.

Por la proximidad geográfica y por su utilización constante, cada vez más acentuada, de modelo a alcanzar, parece interesante ojear, aun con riesgo de superficialidad, las respuestas dadas al mismo problema por los Estados democrático-burgueses de Occidente.

Una primera precisión histórico-política se hace imprescindible: El modelo capitalista, en sus distintas variantes y características, sobre el que se ha construido la situación actual en todos ellos, suministra un lugar de origen, un punto de partida claramente conservador, cuyo proceso de cambio nos dará el diagnóstico correcto. Tal concepción viene reflejada en todo el Derecho anglosajón, en el artículo 23 del Código de Trabajo francés, e igualmente en el Derecho italiano: el empresario, dueño y señor de todas las cosas (desde luego en la empresa y en ocasiones fuera de ella también), ha de contar con absoluta libertad a la hora de adoptar, respecto a la mano de obra, las soluciones más adecuadas; lo contrario sería poner en peligro no sólo su situación económica, sino todo el proceso productivo sobre el que se asienta la sociedad y del que es máximo y único responsable. Legalmente la construcción se refleja como imposibilidad ético-jurídica de atar a una servidumbre, a una relación de obligaciones recíprocas, por un plazo indeterminado a un ente físico o jurídico.

Sin embargo, y salvando las diferencias estructurales entre España y Estados Unidos, es interesante señalar la trayectoria que este sistema viene sufriendo desde los años cincuenta: desde un punto de partida, como el que señalábamos —libertad absoluta del empresario, imposibilidad de obligarle a aceptar una readmisión que no desea—, las

limitaciones van siendo progresivamente importantes. De tal manera que la Ley Wagner y la Ley Taft-Hartley establecen ya unas modificaciones sustanciales: el establecimiento del National Labor Relations Board, y su facultad de imponer al empresario la obligación de readmitir, incluso mediante orden judicial, al trabajador despedido arbitraria e injustamente. El juego de sanciones se constituye con enorme gravedad: es posible incluso la prisión y multa del empresario recalcitrante y contumaz que desobedece tal mandamiento. La utilización que de tales facultades ha venido haciendo el Board resulta impresionantemente aleccionadora. Este fenómeno curioso de máxima libertad, pero máximas sanciones, fue ya expuesto en 1957 en España por el profesor Alonso Olea (1).

Recorrido similar viene experimentando la legislación inglesa y canadiense; es aleccionador contemplar las conclusiones de la Comisión Real para el estudio de las relaciones laborales (informe Donovan):

"Sería conveniente desarrollar y extender procedimientos voluntarios para resolver satisfactoriamente el problema de los despidos.

La mayoría de la Comisión recomendó la promulgación de disposiciones actualizadas para establecer procedimientos reglamentarios a fin de proteger a los trabajadores contra los despidos injustos.

Se debería establecer legalmente que los despidos sólo son justificados cuando existe una razón válida para llevarlos a cabo".

Juan Aguirre

Desde el informe Donovan hasta hoy las restricciones jurisprudenciales, contractuales y reglamentarias se van desarrollando paulatinamente, afectando no sólo a los representantes sindicales y delegados de empresa, sino a cualquier trabajador injustamente despedido. Y ello teniendo en cuenta la existencia de impuestos especiales para el paro que hacen recaer sobre los empresarios exclusivamente el coste de una mano de obra no utilizada, mediante un sistema de desempleo, cuya rapidez y eficacia resultan envidiables sin duda alguna. En definitiva, sigue estando en vigor, y cada vez más, la afirmación que el profesor Alonso Olea ya hiciera en 1957 (2): el trabajador tiene la alternativa propia del obligado que ha cumplido, en

(1) Manuel Alonso Olea, "El despido", Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1957.
(2) Alonso Olea, Op. cit. pág. 170.



Obreros italianos de la construcción y del metal, durante una manifestación en Roma.

los contratos con prestaciones recíprocas, de optar por la resolución o por el cumplimiento.

Los sistemas jurídico-positivos continentales, partiendo de un similar origen filosófico, la libertad del empresario, han debido construirse, sin embargo, sobre una

empresa va en aumento: El caso sobradamente conocido de la fábrica Lib, de Besançon, parece suficientemente ilustrativo de esta nueva situación. De la libertad absoluta se va llegando al predominio del nuevo sistema basado en "despido-propuesta", que habrá de ser discutido y aceptado por el Comité de Empresa, en caso de desacuerdo por la Inspección de Trabajo y revisable por el Ministerio en todo o en parte. Si a esto unimos la intervención jurisdiccional, es dable pensar que el axioma teórico de la libertad del empresario queda reducido tan sólo a eso: teoría. La característica del sistema jurisdiccional francés plantea, sin embargo, un modelo de procedimiento inverso al español: El trabajador despedido debe probar ante el Tribunal la falta o la inexactitud del motivo de despido, que lo convertiría en abusivo. Sin embargo, y todavía en gran medida, predomina la indemnización de daños causados antes que la reincorporación al puesto de trabajo del que injustamente se vio privado el asalariado.

En el sistema alemán la regulación se halla contenida por la Ley 1 de agosto de 1951 y la Ley de 11 de octubre de 1952, junto a multitud de normas complementarias, especiales o estatales, basadas en una serie de prohibiciones tajantes para determinados despidos y limitaciones a la facultad general del empresario en los restantes casos.

La consulta al Comité de Empresa resulta ser preceptiva y obligatoria, al tiempo que la intervención estatal y federal se hace efectiva a través del servicio de empleo (artículos 15 y 16 de la Ley de 10 de agosto de 1951). Se construye así un sistema complejo basado en la intervención del Sindicato y el Estado y con un conjunto de requisitos formales y justificaciones exigibles al empresario, que viene a ser completada por la obligación de readmitir, en caso de que los Tribunales hayan observado la ausencia de algún requisito formal o de una justificación, aunque fuere social. De las formalidades precisas, tan sólo queda liberado aquel despido que pudiéramos denominar sumario, basado en importantes motivos de urgencia.

Y si observamos, para terminar, el Ordenamiento Jurídico italiano, la evolución ha sido mayor si cabe, pero en una dirección similar a la de los sistemas anglosajones, franceses o alemanes; de tal manera que la Ley de 15 de julio de 1966, aunque confusa y controvertida, y los acuerdos interconfederales en vigor establecen la obligación del empresario de mantener el cumplimiento de su obligación como empleador de mano de obra. Es cierto, sin embargo, la gran confusión y contradicciones del sistema italiano, que en su camino, desde la libertad absoluta del empresario a la actual situación, no ha acertado a establecer una norma definitiva, clara y concreta. La progresiva fuerza de las Organizaciones Sindicales, en ascenso, y su intervención en los acuerdos interconfederales y convenios colectivos determina la importancia de su papel en el procedimiento de despido. De igual manera la protección específica de los representantes sindicales, y la condena de los despidos por motivos ideológicos y religiosos, se va extendiendo a cualquier forma o causa de despido, manteniéndose aquí también la necesidad y obligación del empresario de proceder a la readmisión en caso de despido injustificado.

En suma, en el conjunto de regulaciones jurídicas intervienen

tres variables distintas: La fuerza de las organizaciones sindicales libres y democráticas, dotadas de mecanismos de intervención y presión, por un lado; por otro lado, la propia intervención estatal, que viene a garantizar el puesto de trabajo, o, cuando no es así, el establecimiento de un seguro de desempleo, a cargo exclusivamente de los empresarios; y, finalmente, la trayectoria política seguida por los Estados occidentales, de orígenes democrático-burgueses, y respecto a los que la implantación temporal en alguno de ellos de un sistema totalitario ha dejado huellas sensibles también en este terreno.

La trayectoria seguida en todos ellos nos invita a pensar en una concepción menos individualista de la relación laboral, que deja de ser entendida como "intuitu personae" —esto es, establecida sobre la mutua confianza y la vinculación y el conocimiento personal— para ser cada vez más objetivada al compás de las transformaciones que el proceso de producción viene sufriendo, tanto cuantitativa como cualitativamente. Se trata así de establecer no una servidumbre de vinculaciones personales, entendiendo así la relación laboral desde una perspectiva casi gremial y de pequeña empresa, sino como una forma de estructuración objetivada y desprovista de elementos emocionales acorde con el tamaño actual de las explotaciones y del contenido real de la propia relación, que viene a ser subsumida en un antagonismo de clase, cuya importancia y explicitación no debe escapárseles.

El intento de configurar la libertad de despido, aun con indemnización como corriente predominante de los países industrializados, cae así por su base, tanto desde un análisis puramente mecanicista, como practicando una lectura analítica y dialéctica.

Al empresario, dueño y señor de todas las cosas, se van oponiendo las necesidades actuales del propio proceso de industrialización, convirtiéndole ya como un "manager" y no como un todopoderoso señor imposible de ser obligado. ■



Sindicalistas de la CGT y la CFTD francesas expresan con pancartas su protesta ante la sede en París de la organización patronal CNPF.

EN EL NUMERO DE AGOSTO
DE

TIEMPO de HISTORIA



Watson, Malefakis, Marichal y Lowenstein

ESPAÑA, DEL PASADO AL FUTURO

William Watson, Edward Malefakis, Juan Marichal y Allard Lowenstein, historiadores que han convertido a España en el centro de su preocupación científica, se interrogan sobre el ayer, el hoy y el mañana de nuestro país en un apasionante ejercicio dialéctico. El lugar de encuentro de estos cuatro pensadores fue una de las Universidades del Estado de Massachusetts, y el motivo, un simposio en torno a cuestiones españolas. Alberto Castilla recopiló y sintetizó para TIEMPO DE HISTORIA todo cuanto allí se dijo. (En el grabado, un tema español de ayer y de hoy: la amnistía, en este caso celebrada por el pueblo madrileño en 1832 durante el reinado de María Cristina).

Dentro de su número perteneciente al mes de agosto, TIEMPO DE HISTORIA le ofrece además:

ESPAÑOLES BAJO LA DICTADURA DE TRUJILLO, por Manuel Camarero ● GERMANOFILOS Y ALIADOFILOS ESPAÑOLES EN LA I GUERRA MUNDIAL, por Jesús Longares Alonso ● DEMOCRATAS EN EL SIGLO DE ORO ESPAÑOL, por Enrique Miret Magdalena ● EN EL CENTENARIO DE SU MUERTE. MIGUEL BAKUNIN: SEMBLANZA DE UN REVOLUCIONARIO, por María Ruipérez ● RECUERDO DE LENIN: EL AÑO CINCO, por Nadja Krupskaja ● AGOSTO DE 1950. EL SUICIDIO DE CESARE PAVESE, por Francisco Pérez Gutiérrez ● LA GUERRA DE LAS MISIONES EN OCEANIA, por C. A. Caranci ● ESPAÑA 1948. Selección de textos y gráficos por Fernando Lara y Diego Galán ● "FARSA Y LICENCIA DE LA REINA CASTIZA": GROTESCO LITERARIO Y FUENTES HISTORICAS, por Leda Schiavo ● LIBROS: ¿Qué es el fascismo?; Las Ordenanzas de Sevilla; Las Constituciones españolas; Ser protestante en España ● CINE: La realidad de la Revolución Mexicana; Mahler, como pretexto.

LEALO EN EL NUMERO DE AGOSTO DE

TIEMPO de HISTORIA