

En el ordenamiento jurídico español podemos distinguir dos tipos de despidos que comúnmente se confunden por quienes no se dedican a las leyes. Por un lado, estaría el despido por causa objetiva, ajenas en su definición a la voluntad del trabajador, y, por otro lado, encontraríamos el despido disciplinario, que encuentra su causa en alguna conducta del trabajador. Ambos pueden ser calificados por un juez como procedentes (indemnización de 20 días en el caso del primero o sin indemnización en el segundo), improcedentes (45/33 días por año en ambos casos) y nulos (readmisión obligatoria).

En estas líneas me voy a referir únicamente al segundo de los tipos, el despido como sanción al trabajador por su conducta inapropiada, y lo voy a hacer para tratar de responder a una inquietud que muchas veces se nos plantea por los empleadores: ¿es posible despedir disciplinariamente en España? Y la respuesta, viniendo de un abogado que se precie de serlo, no puede ser otra que "sí, pero...".

Como probablemente es sabido, en el Estatuto de los Trabajadores, norma fundamental para regular el trabajo por cuenta ajena, se recogen, concretamente en su artículo 54.2, una serie de conductas que sobre el papel pueden dar lugar a un despido disciplinario, como son las faltas de puntualidad o asistencia, las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento, la embriaguez habitual o toxicomanía o el acoso. A ellas se suman las dos causas estrella, en las que por su amplitud cabría casi cualquier conducta incumplidora, como son la indisciplina o desobediencia en el trabajo y la transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza.

Por su parte, la negociación colectiva suele precisar y desarrollar estos supuestos, pero en general se puede decir que la tipificación que realizan los convenios colectivos, aunque añade detalle, y quizás algo de seguridad jurídica en algún caso, no incluye supuestos que no encontrarían encaje en los legalmente definidos que hemos enunciado.

A partir de aquí, cualquier lector no familiarizado mínimamente con nuestra legislación y, sobre todo, con nuestros tribunales de la jurisdicción social, podría deducir de forma sencilla que la respuesta a nuestra pregunta es "sí". Sin embargo, eso es porque se estaría desconociendo la clave de bóveda de todo el sistema disciplinario de nuestro ordenamiento, que no está en las causas, sino en que la conducta, además de encajar en esas causas, sea grave y culpable.

¿Y quién decide qué es grave y culpable? Pues únicamente el juez porque el legislador nada establece (y probablemente en muchos casos tampoco podría hacerlo) al respecto, y aquí es donde encontramos el problema, de inseguridad jurídica, ya que los jueces son personas y como tales, no exentas de subjetividad, y porque, además, el Tribunal Supremo ha vetado



GETTY IMAGES

Análisis

En España es imposible despedir (sin indemnizar): ¿mito o verdad?

Solo en uno de cada seis despidos disciplinarios se da la razón al empresario. Con un buen abogado se puede llegar al 50%

Miguel Arberas López Socio de Abdón Pedrajas Abogados y profesor asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UAM

prácticamente a los despidos en su labor de unificación de doctrina, al entender, no sin bastante razón, que no hay dos supuestos iguales, y que, por tanto, no hay dos supuestos contradictorios.

Por tanto, nos encontramos con supuestos que rayan el absurdo, como por ejemplo, que se califique como improcedente, es decir, sin causa suficiente, el despido de un trabajador que golpeó a su jefe, y se haga "porque estaba alterado", o el de un trabajador que consume productos de la empresa, "porque estos tienen escaso valor", o el de un trabajador que estando de baja tras una operación de rodilla se dedica a construirse una cabaña e instalar un cercado, "porque no se acredita el perjuicio a la recuperación". Si a esto añadimos los problemas probatorios, es decir, cuando un juez entiende que no se ha acreditado que el trabajador estuviese robando, aunque llevaba productos envueltos entre la ropa sucia de su mochila, o supuestos similares, empezamos a entender dónde está el problema.

Según las estadísticas, solo en uno de cada seis casos los juzgados de lo social daban la razón al empresario, y tenemos que considerar que, normalmente, los casos más dudosos, ya se han quedado por el camino. El problema es que esta permisividad de

los tribunales tiene una gran relevancia para las relaciones laborales desde muchas perspectivas, que repercuten en la rigidez del mercado de trabajo y perjudican al trabajador. Me refiero a que en ocasiones el empleador no quiere reconocer derechos a sus trabajadores, no porque en ese momento no se puedan, o incluso no se quieran reconocer, sino por el miedo al momento en que la relación se deteriore, y se encuentre, por un lado, con que no puede prescindir del trabajador, y por otro, con que hay que perpetuar esos derechos, que además de hacer más costosa la relación, hacen más cómoda la vida de ese trabajador que no está actuando correctamente. Piénsese en lo que puede suponer para cualquier pyme afrontar el riesgo de tener que abonar 50.000 o 60.000 euros de indemnización.

En mi experiencia profesional puedo afirmar, creo que sin faltar a la humildad, que con un buen asesoramiento y dirección letrada del asunto, a poder ser desde su origen en el incumplimiento, ya que la importancia de la redacción de la carta de despido es máxima, las cifras se reducen y quizás las podríamos situar en algo próximo al 50%. Un porcentaje, no obstante, que sigue sin poder considerarse "seguridad jurídica".



Piénsese en lo que puede suponer para cualquier pyme tener que afrontar el riesgo de tener que abonar 50.000 o 60.000 euros