EL DESPIDO EN ESPAÑA: NI LIBRE, NI GRATUITO

Con amparo en el artículo 35 de la Constitución, que dice que **"todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo"**, el Estatuto de los Trabajadores diseña, en los artículos 49 y siguientes, un despido causal; es decir, que sólo por las causas y con los requisitos que establece la ley, podrá el empresario despedir al trabajador, **no existiendo pues, en nuestro país, el despido libre**.

Sin embargo, en la práctica, es cierto que los patronos, en ocasiones, suelen despedir sin atenerse a las causas y procedimientos que enumera el Estatuto, actuando según su "real voluntad". Pero en ese caso, si el trabajador impugna el despido en el plazo de 20 días ante los tribunales, éstos declararán el despido improcedente o nulo.

Llegados a este punto, el empresario podrá optar entre readmitir al trabajador o pagarle una indemnización de 45 días de salario por año trabajado, con un tope de 42 mensualidades.

En el caso de que en el juicio se pruebe que el empresario ha conculcado un derecho fundamental del trabajador, o tenga el despido algún móvil discriminatorio -por ejemplo, cuando se despide a una mujer por estar embarazada-, será el trabajador el que opte entre la readmisión o la indemnización anterior. Y si decide la reincorporación y el empresario no lo readmite, el juez podrá conminarle con sucesivas multas hasta que se cumpla la sentencia.

Finalmente, no debemos olvidar que el trabajador puede también "despedir" al empresario, solicitando al juez que extinga el contrato de trabajo cuando haya un incumplimiento contractual grave del empleador, como puede ser, por ejemplo, la falta de pago del salario o las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional de aquel o en menoscabo de su dignidad. En estos casos, el trabajador tendrá derecho a las mismas indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.