

## EL DERECHO A DESPEDIR. (Parte I)

En tiempo de ***vacas flacas***, se vuelven numerosas las consultas sobre el derecho del empleador, a reducir días u horas de trabajo, o bien de prescindir de trabajadores, consecuencia de baja de actividad, de elevados costos productivos, etc.

A nuestro entender debe responderse afirmativamente: en el derecho positivo uruguayo no existe norma alguna que impida el cese de la relación laboral por decisión del empleador, en todo caso y según las circunstancias, cuando se desconoce un régimen extraordinario de estabilidad (trabajadora grávida, reintegro de accidente de trabajo, reintegro de enfermedad y otras situaciones puntuales), el despido se mantendrá aunque el empleador deberá abonar indemnizaciones especiales, en algún caso acumulativas. No habría vuelta atrás con la resolución del empleador: el despido es válido.

Existe una corriente cada vez más extendida de exigir al Empresario ***fundar*** el despido decidido, consagrada ya un Convenio Internacional de la OIT (número 158 de junio de 1982), aún sin ratificar por nuestro Poder Legislativo, de modo tal que hoy, para nosotros, no es norma de referencia.

Esta mención, merece dos puntualizaciones: fundar significa causar, y si la causa no es justificada, será un despido ilícito con determinadas consecuencias, pero además, el fundamento requerido por el Convenio no vigente en Uruguay, admite causa justificada: "...relacionada con su capacidad o su conducta (*del trabajador agregamos nosotros*) o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio".

Uruguay, afiliado desde siempre al liberalismo, ha postergado la ratificación de dicha norma que, según como se lea, podría ser reiterativa de otras sí vigentes y que protegen el trabajo como son las ya vigentes de estabilidad de la trabajadora grávida, del fuero sindical, la no discriminación por raza, sexo, color, etc.

La última consideración nos lleva a concluir que, aún con el Convenio 158 de la OIT vigente, la relación laboral admite la posibilidad de finalización por la sola voluntad del empleador.

Lo que es indispensable, con o sin Convenio 158 vigente, es mantener siempre el respeto al trabajador, más aún, al decidir su cese, cuidar de su **dignidad**.

Recordemos que el salario, expresión de retribución por el trabajo comprometido y entregado por el operario, tiene naturaleza alimentaria.

El despido produce el cese de la relación laboral y de ese modo, el fin de una retribución económica que debe presumirse necesita el prestador del trabajo.

Por ello, en primer lugar, cuidar la dignidad de quien dejará de pertenecer a la empresa: el respeto, la reserva y el diálogo claro son herramientas que deben acompañar al empleador cuando convoca al trabajador para noticiar la decisión de despido.

En segundo lugar: desde 1944 la ley impone una indemnización cuando el despido se decide sin causa que lo justifique (notoria mala conducta). Se trata aquella de una reparación decidida objetivamente por el legislador, pues supone (entendemos que con razón), que la ruptura del vínculo laboral produce un daño a la necesidad alimentaria del trabajador.

Como se sabe, la indemnización tarifada reconoce como tope seis mensualidades o 150 jornales, cumpliendo el empleador con su pago, no le quedaría obligación alguna por cumplir.

Sin embargo, en caso de desconocerse la tutela especial de estabilidad que en determinadas circunstancias la ley ha decidido (mujer grávida, enfermedad, accidente de trabajo, dirigente sindical), la indemnización será mayor, aún cuando el despido será válido y salvo el dirigente sindical, no habrá obligación de reincorporación.

Todo lo narrado obliga a concluir entonces, que el despido por decisión del empleador es válido y está debidamente regulado en nuestro ordenamiento jurídico.

Solo al pasar, dos breves puntos adicionales: el no pago puntual de la indemnización (debe ser contemporáneo al despido), da lugar a la imposición de una multa del 10%; adicionalmente, llegado a juicio para cobro de indemnización, según el número de la familia del trabajador que de éste depende, tendrá derecho a "daños y perjuicios" dentro de una escala que puede alcanzar al 50 % del monto de condena.

\*\*\*

Dejamos para el final, una consideración singular: el despido abusivo, que tampoco, en caso de probarse judicialmente obliga al reintegro del ex trabajador, pero genera obligaciones pecuniarias mayores al empleador, que se regulan caso a caso por nuestros jueces según las circunstancias de hecho (estaríamos en rigor saliendo del estatuto laboral y enfocando consecuencias del abuso del derecho, consagrado en el Código Civil y expresado en la necesidad de reparar el daño causado en el ejercicio de un derecho).

¿Qué circunstancias?

Pues bien, el abanico de hechos es enorme y cada vez mayor, cuando pensamos en la tutela indispensable a la no discriminación.

Estrictamente, debe entenderse por despido abusivo aquel en el que la conducta del empleador revela abuso de su poder expresado en hechos o actos de menoscabo para el trabajador (podríamos agregar y también a su familia).

Son múltiples los ejemplos y los lectores son avezados empresarios, no es necesario ingresar, por tanto, en tal catálogo, sólo remarcar a modo de conclusión y recomendación, que aun cuando íntimamente se entienda que la conducta del trabajador es la única razón del despido, pero no puede acreditarse, en caso de decidirse la desvinculación y la prueba no es suficiente para demostrar notoria mala conducta, el respeto y el cuidado de la dignidad del trabajador no puede ni debe perderse de vista.

# ESTUDIO KAPLAN

desde 1974

***La pasión debe dejar lugar, siempre, a la razón, cuando cuidamos eventuales consecuencias económicas.***

El trato respetuoso nos dignifica, irradia una imagen de respeto hacia quienes nos rodean, es ejemplarizante y virtuoso: para los subordinados el respeto es ejercicio genuino de autoridad, ésta se pierde si se banaliza, si el decoro está ausente.

Cualquier conducta infamante, aún apenas insinuada en actos o gestos, generará un daño resarcible y ante nuestros semejantes, habremos perdido una excepcional oportunidad de, hasta en las situaciones más difíciles, saber y estar al frente de la empresa con dignidad plena.

**Ingresar ahora a reflexionar sobre qué entendemos por despido abusivo, formas de configurarse y sus consecuencias, será excesivo.**

Porque debemos ingresar a pensar civilmente (no necesariamente es materia laboral), y por tanto el abanico de prueba como las consecuencias de una condena pecuniaria, merecen un análisis más amplio y exhaustivo.

**Por tanto, lo reservamos para una próxima entrega.**

Por más información sobre el tema consulte al Dr. Jorge Pereyra al correo general: [estudio@estudiokaplan.com](mailto:estudio@estudiokaplan.com)