

MARTINEZ GIRON, Jesús. *El despido en los Estados Unidos*. Ed. Civitas. Madrid, 1988. 193 págs. (Prólogo de Gonzalo Diéguez Cuervo).

El doctor Martínez Girón, profesor titular de Derecho del Trabajo en la Universidad de Santiago de Compostela, realiza en este trabajo un valioso examen de la figura del despido en los Estados Unidos. Enfoca el tema desde una perspectiva de carácter procesal, es decir, adjetiva, dadas las peculiares características de este ordenamiento jurídico. Y así, el tema verdaderamente decisivo es el examen de las acciones judiciales relativas al despido.

El libro comienza con la explicación del principio jurisprudencial general en esta materia: que el empresario es titular del derecho a despedir al trabajador (*right to discharge*). Tal principio tiene protección constitucional en la Quinta y Decimocuarta Enmienda de la Constitución Federal y en su ejercicio se caracteriza por ser informal e inmotivadamente ejercitable, sin necesidad de que el *master* señale una razón para ello. Una vez comunicado, el despido posee eficacia inmediata y es también un derecho cuyo ejercicio puede ser judicialmente controlado, siendo susceptible de ser declarado injusto por los jueces. Pero esta declaración exige que el trabajador despedido, en vez de aquietarse, deduzca alguna de las acciones que posibilitan la reconsideración de su caso por los Tribunales.

A continuación, se realiza un estudio de las diversas acciones de despido ejercitables por el trabajador. En primer lugar, la relativas al posible incumplimiento contractual del empresario, que genera la acción por incumplimiento de contrato de trabajo o convenio colectivo. Esas acciones se articulan alrededor de un eje muy simple: la existencia o no de un término en el contrato de trabajo resuelto. Si existe, el trabajador tiene derecho a deducir la acción. Si no existiera pacto que limite de algún modo la duración del contrato, el empresario y el trabajador pueden, en cualquier momento, resolver lícitamente la relación contractual. Ello por la consideración de todos los Estados y Territorios de la Unión -salvo Dakota del Sur y Puerto Rico- de que el contrato de trabajo ha sido concertado a voluntad (*at will*) de ambas partes.

Cada una de estas posibles acciones se estudian enmarcadas en las vicisitudes de su posible ejercicio, dentro del esquema siguiente: 1) Alegaciones del trabajador, 2) Defensa del empresario y 3) Remedios judiciales. Recorriendo ese camino nos vamos encontrando con la parte sustantiva de la materia: los presupuestos de existencia, validez y forma del contrato de trabajo, la prescripción de la acción y las causas justas de despido, la determinación de la cuantía de las indemnizaciones, etc. Destaca, en esta parte de la monografía, las peculiaridades del despido por incumplimiento de la cláusula de "justa causa" del convenio colectivo aplicable y su alegación ante los Tribunales. Lo habitual en estos supuestos es la reclamación por vía arbitral, dando lugar a una serie de procedimientos en los que el sindicato, en nombre del trabajador, actúa como parte reclamante, y que, además, impiden normalmente el proceso judicial, ya que suelen concluir con un laudo definitivo y vinculante para las partes. Razón por la cual sólo en un número reducido de casos puede interponerse la acción ante los Tribunales. Este hecho,

sin embargo, no separa excesivamente las soluciones adoptadas entre las dos jurisdicciones, pues es frecuente que se acuda por parte de los Tribunales a las soluciones adoptadas por la jurisprudencia arbitral. Prueba de ello y de hasta qué punto son "indicadores fiables" los laudos arbitrales en tema de despido injusto, la suministra la jurisprudencia relativa a la creación de un tercer grupo de causas de despido, que en España llamaríamos objetivas, y la relativa a los remedios a que tiene derecho el trabajador despedido cuando prospera la acción ejercitada. En tales casos, viene admitiéndose que el más importante de todos es la readmisión (*reinstatement*) del trabajador despedido en su antiguo puesto de trabajo cuando sea "posible, deseada y práctica". Ello a pesar de la jurisprudencia en contra sobre despidos por incumplimiento de contrato de trabajo.

Como señala el autor, la doctrina jurisprudencial sobre el contrato *at will* -legitimadora de una situación de "despido libre"- ha provocado a veces denegaciones flagrantes de justicia. Y, por eso, los Tribunales de ciertos Estados -sobre todo California- han creado nuevas acciones que, sin desmentir el principio general, permiten declarar injusto el despido cuando supone un incumplimiento extracontractual (*tort*) del empresario. Este tema está contenido en los capítulos tercero y cuarto, que tratan del despido cuando no existe pacto -individual o colectivo- que limite de algún modo la duración del contrato. Se trata de una serie de supuestos que vienen a paliar la "crueldad" de la regla general.

El *tort* es un ilícito civil o privado, como tal distinguible del delito en sentido estricto, extracontractual y perseguible mediante una acción de derecho común -la llamada *action in tort*-, amparada por la Séptima Enmienda, según la cual "en demandas de derecho común (*at common law*) se preservará, cuando la cuantía de lo litigado exceda de veinte dólares, el derecho a un juicio con jurado". Sin duda, litigar *in tort* resulta extraordinariamente atractivo, dada la posibilidad del demandante de obtener, si llegase a ganar el pleito, la condena del demandado a pagarle daños y perjuicios de castigo (*punitive damages*). Hay que resaltar el papel decisivo que en este tema desempeña el jurado, que declara, de un lado, si procede decretar la condena o no, y fija, además, discrecionalmente su cuantía. De ahí el rápido y espectacular crecimiento del *Law of Torts* en los E.E.U.U., el cual es hoy rama autónoma del derecho objetivo y disciplina universitaria básica, mientras que a principios del siglo XIX no era más que un conjunto de acciones judiciales dispersas. En este proceso de crecimiento se sitúa el *tort* de despido injusto, acción que, por lo demás, todavía se encuentra en formación. Los despidos que pueden dar lugar a esta responsabilidad extracontractual los agrupa el autor en cuatro apartados: despido por participación en actividades concertadas, ilegales, contrarios al orden público y maliciosos.

Quiero señalar, por último, la calidad del trabajo realizado por el prof. Martínez Girón, que ya había demostrado su conocimiento del ordenamiento laboral estadounidense en otros trabajos anteriores, y lo meritorio de su labor investigadora de la jurisprudencia de ese país que tan brillantemente ha llevado a cabo en éste su último libro.