

LA POSIBILIDAD DEL EMPRESARIO DE RETRACTARSE DE SU DECISIÓN DE DESPIDO

La cuestión relativa a la posibilidad de la empresa de retractarse de su decisión de despido exige tener presente los diferentes tipos de despido que contempla nuestro ordenamiento laboral y las formalidades que deben observarse en su adopción según sea el tipo de despido adoptado.

En el caso de los despidos por causas objetivas, y lo mismo habrá que decir de las decisiones extintivas derivadas de un despido colectivo, su adopción requiere observar un plazo de preaviso de 15 días, sin perjuicio de la posibilidad que asiste a la empresa de sustituir dicha obligación por el abono de los salarios correspondientes al periodo de preaviso incumplido (Art. 53 del Estatuto de los Trabajadores).

Por el contrario, en el caso de los despidos disciplinarios, la normativa laboral no exige la observancia de ningún plazo de preaviso, de ahí que la regla general sea la de hacer coincidir la fecha de efectos del despido con la de entrega de la carta de despido, teniendo la decisión empresarial en tal caso, una eficacia extintiva y constitutiva, produciendo efectos por sí misma desde ese momento sin ningún otro requisito.

No obstante, aun tratándose de despidos disciplinarios ese periodo de preaviso puede ser preceptivo si así se hubiera pactado por las partes o en el Convenio colectivo de aplicación, e incluso cabe la posibilidad de que el empresario comunique su decisión de despido con antelación a la fecha de efectos, ya que si bien esa fecha en ningún caso puede ser anterior a la comunicación, sí cabe demorar sus efectos siempre que esa demora esté justificada y no sea desproporcionada (STSJ Castilla y León/Valladolid de 20 de mayo de 2024 – RSUP nº 1001/2024).

Pues bien, en lo que concierne a la posibilidad empresarial de retractación del despido, debe indicarse que si el despido, disciplinario u objetivo, se hace efectivo de manera inmediata sin observar ningún plazo de preaviso, la decisión empresarial producirá efectos directos e inmediatos sobre la relación de trabajo, de forma que la retractación empresarial de dejar sin efecto el despido adoptado no puede tener la eficacia de restablecer el vínculo laboral ya roto e inexistente. Únicamente en el caso de que el empresario se retracte de su decisión extintiva y el trabajador acepte el ofrecimiento de reanudar la relación laboral, esta volverá a su ser y estado anterior dada la concurrencia del consentimiento de los contratantes en aplicación de los arts. 1261 y 1262 del Código civil.

Por el contrario, si la decisión extintiva empresarial no tiene efectos inmediatos sino que se comunica al trabajador observando una determinada antelación o un periodo de preaviso, la empresa podrá retractarse de esa decisión en tanto el despido no se haga efectivo, siendo en este caso la retractación empresarial perfectamente válida. En otras palabras, como el contrato permanece vivo mientras el despido no se hace efectivo, momento en el que se extingue y su rehabilitación requiere la voluntad de las dos partes y no de una sola, cabe concluir que la retractación empresarial producida antes de que llegue ese momento será válida y producirá como efecto principal que el contrato no llegue a extinguirse.

En definitiva, el empresario podrá retractarse válidamente de la decisión de despido que preavisó mientras la prestación de servicios continúe y el contrato siga vigente, dado que el preaviso es simplemente el anuncio previo de que próximamente se va a rescindir el contrato, tratándose únicamente de una advertencia que se hace por una exigencia legal o convencional para prevenir al trabajador de algo que se producirá,

pero como quiera que hasta que llegue ese momento el contrato no se extingue, la empresa podrá retractarse de su decisión extintiva comunicada previamente al trabajador.

Esta es la solución adoptada por la doctrina jurisprudencial desde la STS de 7 de diciembre de 2009 dictada en el recurso de casación para unificación de doctrina número 210/2009, y seguida con posterioridad por numerosos pronunciamientos de la misma Sala.

En todo caso, la posibilidad de la empresa de retractarse de su decisión de despido habrá de efectuarse de manera fehaciente, debiendo reunir unos requisitos formales que proporcionen certeza de su carácter definitivo (comunicación por escrito), en aras de la buena fe y de la seguridad jurídica de la persona trabajadora, lo que es esencial para que los derechos del trabajador no se vean perjudicados (STSJ de Madrid de 18 de julio de 2024 – RSUP nº 596/2024).

