

CONCLUSIONES.

Todos los países que ha respondido el cuestionario de la Cuarta Comisión disponen de una legislación específica o de un marco jurídico (la jurisprudencia) que regulan la cuestiones relacionadas con la motivación de la decisión de despido que pone fin al contrato de trabajo

Dependiendo del país, la obligación de motivar la decisión de despido puede producirse antes de hacerse efectivo el despido o después; en este caso en el marco del debate judicial.

Una motivación previa a la fecha de efectos del despido permite al trabajador la posibilidad de verificar la concurrencia de la causa del despido y decidir si la va a cuestionar. El trabajador, por tanto, dispone de un instrumento a través del cual puede evaluar la posibilidad de solicitar la tutela judicial.

Por el contrario una motivación posterior a la fecha de efectos del despido obliga al trabajador a promover la acción de la Justicia para poder apreciar la legitimidad y legalidad de los motivos en los que se fundamenta la decisión de despido.

Sea la motivación anterior o posterior a la efectividad del despido, la misma en cualquier caso y circunstancias ha de ser real y referirse a los concretos motivos del despido.

En relación a esto, según la legislación de algún país, el empresario tiene la oportunidad de revelar las causas del despido con ocasión del proceso judicial, incluso cuando esas causas o razones puedan ser diferentes a aquellas que el empresario facilitó al trabajador en un principio.

Pero la diferencia principal entre los diferentes países se manifiesta con ocasión de la naturaleza del control que puede ejercer la autoridad o la jurisdicción a la que ha acudido el trabajador o, en su caso el empresario, en aquellos supuestos en los que este ha de obtener una autorización previa de la misma para proceder al despido.

La consecuencias de la resolución del juez serán, efectivamente, más o menos vinculantes para el empresario dependiendo de que el control ejercido por la autoridad o la jurisdicción pueda ser de limitado o de pleno conocimiento (dependiendo de que el juez pueda o no sustituir la decisión del empresario en relación a la oportunidad del despido por la suya propia).

De tal manera, la readmisión del trabajador debida a la ilegalidad de la decisión de despido o por la ausencia de motivos o causas suficientes no se puede adoptar sino en el marco de una posibilidad de control con pleno conocimiento, aunque el legislador de algunos países todavía no ha estimado conveniente o útil conceder al juzgador el poder de ordenar la readmisión, prefiriendo la solución de una compensación de naturaleza puramente civil, asociada a sanciones civiles o penales.