

Economía

Laboral

CEOE litiga para que el Consejo de Europa no eleve el coste del despido

RAQUEL PASCUAL
MADRID

El pacto al que llegó el Gobierno con patronal y sindicatos para sacar adelante la última reforma laboral tenía letra pequeña que no se incluía en los textos oficiales. Entre esta letra pequeña estaba no abordar el despido, ni su procedimiento ni su coste. Sin embargo, este espinoso tema podría irrumpir como elefante en cacharrería en la recta final de la legislatura que el Gobierno de coalición encara a partir de ahora en este año electoral.

Esta irrupción llega de la mano del sindicato UGT que en marzo pasado, apenas tres meses después de la entrada en vigor de la reforma, consideró que con la limitación de los abusos de la contratación temporal, España tendría mejores contratos, con más firmas de indefinidos, pero estos nuevos hijos estaban "desprotegidos" porque es muy fácil despedirlos, según ha explicado recientemente el vicesecretario de Política Sindical de esta central, Fernando Lujan.

Por ello, UGT, aprovechando que el Gobierno suscribió la Carta Social Europea, decidió recurrir a uno de los mecanismos previstos en ella: demandar al Reino de España y a su Gobierno ante el Consejo de Europa, por considerar que la legislación española en materia de despidos incumple dicha Carta Social. En concreto, la demanda de UGT considera que la indemnización por despido española para estos casos de improcedencia -33 días de salario por año trabajado con el límite de 24 mensualidades y con reglas transitorias para los contratos de trabajo firmados antes del 12 de febrero de 2012 con antigüedad

previa a esa fecha- no es lo suficientemente "adecuada" y "reparatoria" como exige la Carta Social Europea. El sindicato argumenta que la indemnización es especialmente baja para quien tenga poca antigüedad.

Ante esta demanda, la patronal CEOE se ha personado en el proceso, a través de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), presentando alegaciones en contra de lo demandado por UGT, con la intención de evitar una posible reforma del Gobierno que eleve el actual coste del despido, si el Consejo da la razón al sindicato.

No obstante, dichas alegaciones niegan la mayor al considerar que el incumplimiento de la Carta Social que denuncia UGT afecta a los despidos sin causa justa y en España todos los despidos son causales. Y cuando dicha causa no concurre, el juez dicta la improcedencia del despido y se abona la indemnización correspondiente, que desde los servicios jurídicos patronales defienden como adecuada y reparatoria del daño causado al trabajador. De hecho, la demanda de UGT se ciñe solo a los despidos individuales por lo que los empresarios se preguntan retóricamente si la indemnización de 33 días no es suficiente para el sindicato pero la de los despidos colectivos (20 días con un límite de 12 mensualidades) sí.

Es más, estas fuentes empresariales añaden que si el despido fuera abusivo o arbitrario, es fácil demostrar que puede ir contra los derechos fundamentales del trabajador y, en ese caso, el despido se declara nulo y el empleado es readmitido. Además, en este último caso, es común que los jueces reconozcan indemnizaciones por daños y perjuicios que, en ocasiones, son incluso superiores a la indemnización



Sede central del Consejo de Europa, en Estrasburgo. GETTY IMAGES

por despido que correspondería al trabajador, aseguran estas fuentes empresariales. Pero, precisamente, según alerta el socio del área de laboral, compensación y beneficios de Pérez-Llorca Daniel Cifuentes, si la reclamación de UGT saliera adelante,

El Gobierno ha pedido ampliar su plazo de alegaciones hasta el 31 de enero

Expertos: se abre la puerta a una compensación por daños en los improcedentes

España correría el riesgo de replicar en los despidos improcedentes el esquema de la compensación por daños de los despidos nulos.

A estas argumentaciones, desde CEOE añaden que la resolución del Consejo de Europa "no es vinculante" por lo que, en caso de que esta fuera contraria a la norma española, el Gobierno no estaría obligado a reformar la legislación para cumplir con ella. Esto es cierto, si bien "si el país decide no reformar la ley tal y como reclame la resolución del Consejo de Europa, pero luego los jueces empiezan a aplicarla, se creará una fuerte situación de inseguridad jurídica", asegura Isabel Moya, socia del área de laboral, compensación y beneficios de Pérez-Llorca.

De momento, las partes implicadas están presentando sus alegaciones. Además de las presentadas por la patronal, el Gobierno está

preparando las suyas, para cuya presentación ha pedido más plazo, hasta el 31 de enero. Pero, además, CC OO también ha presentado posteriormente la suya propia, que aún no ha sido admitida a trámite.

Pero, de salir adelante una de las reclamaciones sindicales, la resolución del organismo internacional podría respaldar en parte la intención manifestada por la propia ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, de modificar la legislación sobre el despido para hacer una indemnización a la carta, que tuviera en cuenta algunas condiciones particulares del trabajador despedido. Aunque los tiempos no juegan a favor de esta reforma, porque la resolución del Consejo podría tardar aún varios meses o años, incluso; y, sobre todo, porque la época electoral que se avecina no parece la más propicia para abordar estos cambios.

La patronal alega contra la demanda de UGT para adecuar la indemnización

El proceso irrumpe en la recta final de la legislatura

Las condenas a Finlandia, Italia y Francia

Las reclamaciones de los sindicatos españoles ante el Consejo de Europa reclamando cambios normativos en la indemnización por despido improcedente ante el supuesto incumplimiento de lo que recoge la Carta Social Europea al respecto no son ni mucho menos las primeras. Y, si el organismo internacional diera la razón a los sindicatos, la condena a España no sería tampoco la única.

Hasta el momento, hay tres países, Finlandia, Italia y Francia, que han sido llevados ante el Consejo de Europa por este mismo motivo y en los tres casos el organismo europeo ha dado la razón a los sindicatos demandantes.

Los Gobiernos de estos países modificaron en distintos grados sus normativas para adecuarlas a las resoluciones del Consejo, siendo Francia la que menos cambios legales ha hecho. De hecho, su doble tabla de indemnizaciones parece que podría seguir siendo insuficiente según el Convenio 158 de la OIT.

La primera condena de este tipo fue a Finlandia, cuyo Gobierno fue demandado en 2014 y el Consejo de Europa resolvió que sus indemnizaciones eran incompatibles con la Carta Social Europea en 2016. Y posteriormente llegaron las condenas de Italia (2019) y Francia (2022).