

Opinión

Una defensa de la indemnización tasada en los despidos improcedentes

kioskoymas#comunicacion@confcuadros.com

kioskoymas#comunicacion

Por Jesús Lahera. La demanda de un modelo 'a la carta' es más ideológica que práctica. El sistema actual protege y da más seguridad a trabajador y empresa

Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense, investigador de Fedea y consultor de Abdón Pedrajas Littler

La indemnización del despido improcedente en España está legalmente tasada mediante un sistema que da la opción a la empresa entre la readmisión del trabajador o el pago de 33 días salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades (y de 45 días salario en el tiempo de trabajo anterior a febrero de 2012 con unos topes máximos singulares). El debate de este sistema, fundado en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, se ha centrado, desde entonces, en las cuantías indemnizadas, más que en su naturaleza tasada.

La no alteración de las indemnizaciones vigentes del despido improcedente en la reforma laboral pactada, que consolida los 33 días de salario por año de servicio, ha girado, sin embargo, el debate hacia el propio sistema tasado de las cuantías. Se utilizan, para ello, las normas internacionales de despido injustificado, el Tratado 158 OIT y el artículo 24 de la Carta Social Europea, que exigen una indemnización adecuada y/o una reparación apropiada conforme a la legislación nacional de cada Estado.

El contraste entre estas normas internacionales, que permiten un sistema de indemnización tasada con parámetros objetivos, como la renta salarial y el tiempo de servicios, junto a la reparación que ofrece la protección social por desempleo, y la regulación española, con estas variables y supuestos de despidos nulos con readmisiones obligadas e indemnizaciones adicionales, concluye en un cumplimiento de un sistema con décadas de vigencia pacífica. Así lo acaba de argumentar el Gobierno de España en las sólidas alegaciones presentadas a la queja sindical ante el comité de la Carta Social Europea, órgano, por otra parte, ni jurisdiccional ni creador de jurisprudencia.

Pero las consideraciones jurídicas no deberían esconder la naturaleza política del debate planteado. Por primera vez, desde algunos ámbitos, se defiende un modelo de indemnizaciones abiertas en los despidos improcedentes, que reparen en cada caso concreto el daño causado por la pérdida del empleo, y se cuestiona la indemnización legalmente tasada. Lo cierto es que el ahora cuestionado sistema de indemnización tasada ofrece previsibilidad, certidumbre y seguridad jurídica con ventajas para los trabajadores, las empresas y el propio sistema judicial y



Los secretarios generales de UGT, Pepe Álvarez, y de CC OO, Unal Sordo, en la manifestación del Día Internacional de los Trabajadores en Madrid. GETTY IMAGES

económico, frente a notables desventajas de la indemnización abierta.

Del lado del trabajador, la utilización del criterio objetivo del tiempo de servicio y salario, permite ir acumulando una mochila indemnizatoria, que le libera de la prueba del daño realmente causado en caso de despido improcedente. Es una cuantía cierta que tiene asegurada el trabajador, en cualquier circunstancia, sin tener en cuenta, por ejemplo, su capacidad de encontrar nuevo empleo, que puede ser rápida, y que se suma a una sólida protección social pública por desempleo. La indemnización abierta acarrearía dificultades probatorias para el trabajador, rompería esta certidumbre automatizada, que le permite negociar con la empresa su salida sobre un mínimo legal, y tendría efectos negativos en la búsqueda del empleo, más aún con los desajustes de tiempo entre despido y sentencia, porque un nuevo trabajo o un mayor salario reduciría paradójicamente la indemnización.

Del lado de la empresa, la presencia de una cuantía cierta e igual para todos de indemnización del despido improcedente, logra un efecto neutro en la decisión de contratación. La indemnización abierta

podría perjudicar la contratación de determinados colectivos de trabajadores, con circunstancias que conllevarían una mayor reparación extintiva, por ejemplo, el factor de mayor edad, asociado a menor capacidad para encontrar otro empleo. La tasación legal otorga certidumbre, igualdad y seguridad en la decisión de contrataciones indefinidas, hoy tan extendidas gracias a la reforma laboral, sin estos efectos contraproducentes.

Por su parte, es obvio que la indemnización tasada ayuda a salidas negociadas entre empresa y trabajador, sobre un mínimo legal, y reduce la judicialización, que se multiplicaría en un sistema casuístico y abierto. También parece evidente que es mejor para el sistema económico esta certidumbre y seguridad jurídica, tanto desde el lado de la contratación como de los incentivos a la búsqueda del empleo, sin las distorsiones expuestas de las indemnizaciones casuísticas.

La perspectiva histórica y comparada refuerza todos estos argumentos. Un cambio hacia indemnizaciones abiertas de despido improcedente recuperaría el sistema precedente a 1980, un retroceso tras décadas, siendo curiosas algunas nostalgias de nuestro pasado. De igual modo, este cambio normativo iría contra corriente de la última tendencia a la tasación de países con experiencias de cuantías abiertas, como ha sucedido en Italia y Francia, sin alteraciones legales tras sendas resoluciones del comité de la Carta Social Europea, dentro de este contexto, que cuestionan más los topes máximos en casos concretos que el propio sistema.

Una legislación consolidada en el tiempo, que tiene ventajas para todas las partes implicadas, trabajadores, empresas y el propio sistema judicial y económico, no debería ser modificada. Se deben valorar los riesgos de un cambio normativo de esta magnitud, que tendría efectos contraproducentes incluso en términos de protección de los trabajadores. Si el problema está en la poca indemnización de contratos de corta duración, donde el daño a la pérdida de empleo, por otra parte, es menor que en largos tiempos de servicio, existen otras alternativas que pueden incentivar económicamente duraciones más largas o penalizar las rotaciones de corta duración. Se debe mantener, en conclusión, el sistema de indemnización tasada en los despidos improcedentes con la regulación vigente, confirmada por la reforma laboral pactada.



La indemnización objetiva libera al empleado de tener que probar el daño realmente causado por el despido