

ECONOMÍA / POLÍTICA

Díaz lanza hoy la negociación con patronal y sindicatos para endurecer los despidos

DIÁLOGO SOCIAL Trabajo explora una reforma de los ceses improcedentes, bajo la premisa de que la normativa actual de indemnizaciones tasadas no es disuasoria para las empresas ni restaura el perjuicio a los trabajadores afectados.

Gonzalo D. Velarde. Madrid

A pesar de que el Gobierno de coalición ha demostrado una debilidad manifiesta que le impide aprobar los principales proyectos normativos y reformas, la tenacidad de querer extender hasta el límite la presente legislatura le sirve de combustible para plantear, al menos, negociaciones que le permitan llevar a término su hoja de ruta. Es este impulso, encarnado especialmente por la vicepresidenta segunda, Yolanda Díaz –prolija en sus proyectos de reformas–, el que lleva al Ministerio de Trabajo a lanzar desde hoy una nueva mesa de diálogo con los agentes sociales, ahora para negociar el endurecimiento de los despidos improcedentes en España.

Es la segunda reválida para la ministra de Trabajo después del varapalo por la reducción de la jornada laboral –que ha tratado de compensar con la aprobación del reglamento del nuevo y más estricto registro horario–, si bien parece que tanto la materia que se abordará como los elementos sobre los que se pretende la reforma hacen compleja la aprobación de cambios legislativos, más aún con la actual composición del Congreso.

Lo que se negociará en la mesa que congrega a las organizaciones empresariales CEOE y Cepyme y a los sindicatos UGT y CCOO es una aterrizar una serie de medidas que sirvan para acomodar la legislación actual del sistema tasado de indemnización para los despidos improcedentes –los 33 días por año trabajado con un límite de 24 mensualidades– a los preceptos de la Carta Social Europea. Concretamente, el que se recoge en el artículo 24 sobre “el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada”.

Sobre la premisa de incumplimiento de este artículo –recordar que el Parlamento suscribió la totalidad de la Carta Social en 2021– se sustentan sendas denuncias de UGT y CCOO presentadas en 2022 ante el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) que fueron resueltas en 2024



La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz.

Más costes mediante la penalización de la temporalidad y de los despidos

G. D. Velarde. Madrid

La penalización de la temporalidad que incorporó la reforma laboral aprobada en 2021 implica un incremento indirecto de los costes laborales para las empresas, que se han visto obligadas en los últimos años a rubricar mayores volúmenes de contratos indefinidos, con el coste asociado que acarrea, por ejemplo, a la hora de ejecutar un despido. Mientras que el contrato

temporal exige una indemnización de 20 días por año trabajado en caso de despido objetivo, previo a la finalización de la relación laboral, y se establece igualmente una indemnización de 12 días por año en caso de que se produzca el cese por finalización del contrato, para los contratos indefinidos la compensación por despido improcedente asciende a 33 días por año –con un tope de 24 mensualidades–. Con lo

cual, de partida, la extinción de un contrato indefinido resulta más costosa para el empleador.

Al margen de que pudieran elevarse las indemnizaciones con las modificaciones que plantea el Gobierno de cara a la nueva negociación, otro factor que opera es que tras la reforma laboral se han endurecido las condiciones de contratación temporal, desplazando muchos contratos a categoría

de indefinidos. Incluso si estos tienen cierto cariz de temporalidad o estacionalidad, como el fijo discontinuo que ha sido el refugio de los antiguos contratos temporales. Especialmente de aquellos por obra y servicio, modalidad que desapareció con la normativa aplicada desde 2022, que permitía a la empresa establecer una relación laboral temporal con una duración de hasta tres años.

El Ministerio apoya la reforma sobre las sentencias del Comité Europeo de Derechos Sociales

vía judicial –cabe recordar que en los últimos años numerosas instancias han fallado incrementos de las indemnizaciones atendiendo a las indicaciones de la Carta Social y teniendo en cuenta la situación individual de los afect-

tados– enrevesa más si cabe el objeto de la negociación.

El presidente de CEOE, Antonio Garamendi, celebró públicamente el fallo del Supremo que, entre otras cuestiones, subrayaba la seguridad jurídica que el actual sistema ofrece a empresas y trabajadores a la hora del despido. También la presidenta de Cepyme, Ángela de Miguel, ha señalado la contraproducente de añadir rigidez al mercado laboral en un contexto de alta incertidumbre global, que podría lle-

Las organizaciones empresariales denuncian que se busque una “nueva reforma laboral”

gar a capilarizar en algún momento en la economía española complicando eventuales necesidades de ajustes de plantilla y poniendo en riesgo la viabilidad de los negocios.

Efectos colaterales

Incluso fuentes sindicales, consultadas por EXPANSIÓN, señalan la complejidad de la reforma y la necesidad de abordarla con cautela y teniendo en cuenta posibles efectos colaterales perversos que pudieran derivarse. Por ejemplo, si se estableciera para cumplir con el principio de reparación un baremo por el cual se indemnizara en mayor cuantía a empleados y empleadas con hijos a cargo, o partir de una cierta edad, cuya mayor protección ante un eventual despido pudiera acabar generando un hándicap para su contratación.

Es por toda esta complejidad de acomodar una ley a los principios de disuasión y reparación que marca la Carta Social, que tanto las fuentes empresariales como sindicales consultadas reconocen que la negociación se terminaría circunscribiendo a propuestas encaminadas a encarecer el despidos improcedente para los empresarios. El departamento de Yolanda Díaz aseguraba recientemente que la meso no está destinada a buscar un encarecimiento con el aumento de días de indemnización –algo que sí pedirán los sindicatos– sino que busca un cambio de modelo.

No obstante, fuentes de CEOE consultadas por EXPANSIÓN avanzan uno de los argumentos que sustentan el rechazo de las organizaciones empresariales. “Busca una nueva reforma laboral”, señalan en relación a que la cuestión de los despidos se quedó fuera de la reforma laboral de 2021 precisamente para poder lograr un acuerdo con todos los agentes sociales.