

ECONOMÍA / POLÍTICA

Presión para que Díaz eleve el coste del despido y recupere el salario de tramitación

PROPUESTA DE LOS SINDICATOS PARA LA NEGOCIACIÓN/ Reclaman al Ministerio de Trabajo volver al esquema de compensaciones para los ceses de carácter improcedente previo a la reforma laboral de 2012 y que se implante una indemnización mínima.

Gonzalo D. Velarde. Madrid

Con la mesa de negociación para la reforma del despido ya constituida, el Ministerio de Trabajo ha conminado a los agentes sociales a elaborar propuestas dirigidas a cumplir con el objetivo que tiene el departamento de Yolanda Díaz de proveer indemnizaciones que sean disuasorias para los empresarios y que reparen los perjuicios para el trabajador afectado. Todo, tomando como referencia los recientes dictámenes del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) que fallan en contra de la legislación actual por no cumplir con los preceptos de la Carta Social Europea, que en su artículo 24 reconoce “el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida (improcedentes) a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada”.

Especial relevancia tendrá para la negociación las medidas que propongan de forma conjunta los sindicatos UGT y CCOO. De hecho, fuentes empresariales aseguran a EXPANSIÓN que no se ha pedido a CEOE y Cepyme que realicen este ejercicio previo de elaborar una propuesta de reforma del despido, que debería estar destinada a endurecer el procedimiento.

Los sindicatos elevarán en los próximos días una propuesta de máximos que será recogida por el departamento de la vicepresidenta Yolanda Díaz, con cinco ejes fundamentales, que no solo supondría un endurecimiento del despido improcedente sino que elevaría su coste de forma considerable. Según ha podido saber EXPANSIÓN, a falta de que UGT y CCOO cierren un texto definitivo, se planteará volver a la legislación previa a la reforma laboral de 2012. Por lo que dos elementos fundamentales son la propuesta de recuperar la indemnización de 45 días por año trabajado con un tope de 42 mensualidades –desde los actuales 33 días con un límite de 24 mensualidades–. Junto a ello, exigirán la recuperación de los salarios de tramitación –las cantidades que el trabajador ha dejado de percibir des-



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

CEOE defenderá continuar con el sistema actual

Por su parte, fuentes de CEOE señalan sobre la reunión que desde el Ministerio de Trabajo se ha pedido el ejercicio previo de elaboración de propuestas a las organizaciones sindicales, y no a las empresariales. Si bien reconocen de cara al futuro de la mesa de diálogo que la posición de la patronal es la de mantener el sistema actual de indemnizaciones tasadas –de 33 días por año trabajado–. Cabe recordar

que tras hacerse público el fallo del Tribunal Supremo el pasado mes de julio en el que se rechazaba la posibilidad de establecer indemnizaciones superiores a las reconocidas por ley mediante reclamación judicial, el presidente de la patronal, Antonio Garamendi, celebró la decisión. Especialmente por la parte en la que el Alto Tribunal se refiere a la seguridad jurídica que ofrece tanto para la

empresa como para el trabajador el modelo de indemnizaciones tasadas a la hora de resolverse una relación laboral. En una entrevista con EXPANSIÓN, la presidenta de Cepyme, Ángela de Miguel, se refería a esta cuestión criticando la propuesta de endurecer los despidos por ser un foco de rigidez en el mercado laboral, que puede ser contraproducente en momentos en los cuales la actividad económica no sea

boyante y las empresas se vean obligadas a realizar ajustes de plantilla. Señalaba De Miguel que un sistema rígido o con mayores costes puede llegar a provocar que las compañías tengan que cerrar por no poder hacer frente a los ajustes. Y recuerda, en cualquier caso, que son las empresas de menor tamaño las que estarían más expuestas a un eventual incremento de los costes del despido.

Plantean establecer un baremo que permita elevar las cuantías a través de reclamación judicial

judiciales. Esto es, establecer unos baremos que sirvan para elevar la cuantía a pagar al trabajador si el juzgado considera que la indemnización tasada no resarce el perjuicio generado. “Se debe permitir al trabajador alegar daños mayores y recibir una compensación adicional si es probado judicialmente”, señalan las fuentes consultadas, puntualizando que se daría solo para situaciones extraordinarias.

Posible readmisión

El último aspecto parte de la revisión de una prerrogativa que la legislación española otorga a los empresarios. Cuando un despido es calificado como improcedente el empleador tiene dos opciones: readmitir al trabajador o pagarle la indemnización según lo establecido por ley. Lo que plantean en su propuesta UGT y CCOO es la revisión de este derecho, para que no se circunscriba únicamente al empresario, si no que el trabajador también pueda decidir si prefiere percibir la indemnización o, eventualmente, recuperar su puesto.

En cualquier caso, reconocen los sindicatos que aun llegando a un hipotético acuerdo que se acerque a sus reivindicaciones, uno de los elementos necesarios para que su puesta en marcha fuera efectiva es la agilización de la Justicia en materia de sentencias de despido. Señalan que hay territorios de España en los cuales los fallos se demoran cerca de dos años, “lo que pone en cuestión hasta el principio de tutela judicial efectiva”.

Si bien el Ministerio de Trabajo estudiará las propuestas, desde los sindicatos reconocen que será muy difícil sacar adelante un acuerdo sobre reforma de los despidos que tenga el apoyo de las organizaciones empresariales, y menos aún que recoja todas sus reivindicaciones.

de la fecha del cese hasta la notificación de la sentencia que dicta la improcedencia del despido–. Ambos elementos fueron modificados en la reforma laboral impulsada por el PP, que según señalan fuentes sindicales se produjo sin previa consulta con los agentes sociales. Estos son, principalmente los dos aspectos que elevarían el coste de los ceses de carácter improcedente de llevarse a término.

Sin embargo, según la propuesta de la que ha sido cono-

cedora este medio varios aspectos más pretenden ser incorporados a la legislación laboral. Cabe recordar que la reforma pretendida por el Ministerio de Trabajo en este ámbito exige modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, en concreto de los artícu-

Modificar el despido exige una reforma legal que deberá recibir el visto bueno del Congreso

los 55 y 56, y por lo tanto debería de pasar por el Congreso de los Diputados.

Otro de los conceptos que se plantean es establecer una indemnización mínima por despido. Es decir, establecer un suelo que se percibiría con independencia de si el sistema de tasación genera una cuantía inferior. Por ejemplo, si se establece una compensación mínima de tres meses, se percibiría una cuantía correspondiente aunque se genere un derecho menor. Fuentes

sindicales señalan a EXPANSIÓN que esta figura ya está recogida en legislaciones como la italiana, donde se percibe una indemnización mínima de seis meses, o la francesa, en la que el mínimo es de tres meses.

También se planteará incorporar a la legislación unos baremos que sirvan para elevar la cuantía de la indemnización del despido en casos excepcionales y justificados, que además sean previamente reconocidos por instancias