

# Europa falla contra España y da armas a Díaz para encarecer el despido

**COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES/** La sentencia da la razón a CCOO, se suma a la emitida hace un año en otra denuncia de UGT y dictamina que el sistema de indemnizaciones ni es suficiente ni disuasorio.

**Gonzalo D. Velarde.** Madrid  
Segundo revés del Comité Europeo de Derechos Sociales contra la legislación española que regula el despido improcedente en España. Hace un año, el organismo encargado de velar por el cumplimiento de la Carta Social Europea ya falló en contra de la legislación en una denuncia de UGT y ahora hace lo propio con la presentada por CCOO. Ambos dictámenes apuntan hacia la misma dirección: la ley no garantiza indemnizaciones suficientes ni resarcitorias, y tampoco es disuasoria para que los empresarios no acudan a la figura del despido improcedente.

Así lo recoge el nuevo dictamen publicado este 27 de junio que da la razón a la CCOO, al que ha accedido EXPANSIÓN, en el que el Comité asevera que el sistema tasado de indemnizaciones para los despidos injustificados –de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades– sirve más bien “como incentivo para que el empleador despidiera a los trabajadores”.

Cabe recordar que el doble varapalo del Comité Europeo tiene su origen en sendas denuncias de los sindicatos alegando que España incumple el artículo 24 de la Carta Social que fue ratificada en su totalidad por nuestro país en

2021. El precepto puntualiza que para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido, este no puede tener lugar sin que existan razones válidas para ello, y reconoce el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada. Aquí el dictamen es contundente: “por unanimidad que existe una violación del Artículo 24.b de la Carta en lo que respecta a la indemnización por despido improcedente”, señala.

Pero en este caso, el fallo va más allá, ya que también contradice la legislación doméstica en dos cuestiones centrales del esquema del despido. Por un lado, estima la existencia de una violación del Artículo 24.b de la Carta en lo que respecta a la readmisión. Aquí, si bien señala que la idoneidad de la readmisión en un caso particular es una cuestión que deben decidir los tribunales nacionales y que la Carta no se refiere explícitamente a este concepto, sí que aboga por la reparación apropiada que “debería incluir la readmisión como uno de los recursos disponibles para los tribunales nacionales en casos de terminación del empleo sin una razón válida”.

El Comité observa que, aunque la readmisión es posi-



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

ble en el derecho interno, los tribunales nacionales no pueden evaluar si es la opción más adecuada. Y considera que los tribunales nacionales deberían poder evaluar la idoneidad de la readmisión en consulta con las partes, por lo que estima “que la falta de oportunidades para que los tribunales nacionales evalúen la posibilidad de readmisión no cumple los requisitos del Artículo 24.b de la Carta”.

## Contratos temporales

Y el tercer aspecto que impugna el dictamen es el que respecta a la indemnización por despido improcedente de

trabajadores temporales contratados en fraude de ley. El Comité considera que, en caso de despido improcedente o despido nulo de un trabajador temporal, las disposiciones aplicables son idénticas a las de los trabajadores fijos y que “los topes establecidos por la legislación no son suficientemente altos para reparar el daño sufrido por la víctima en todos los casos y para ser disuasorios para el empleador”.

La cuestión afecta, especialmente, a los interinos de la administración pública. Tal y como señala en la denuncia CCOO, estos pueden ver sus contratos extinguidos cuando

su puesto es cubierto después de un procedimiento de selección y en tales casos la extinción del empleo no está sujeta a indemnización por despido improcedente, sino a una indemnización inferior de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

En este punto cabe aclarar la postura del Gobierno ante esta triple censura. En sus alegaciones, el Ejecutivo rechaza la denuncia del sindicato y pide al Comité que no se declare ninguna violación de la disposición de la carta invocada. Si bien, esto no quiere decir que la parte implicada no sea favo-

**El Gobierno alega que la ley cumple con la Carta Social, pero el Comité asegura que incentiva el despido**

rable a abordar una reforma legislativa que emane de estos dictámenes. Así, la vicepresidenta del Gobierno y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ha reiterado que estas sentencias son fuente de derecho para llevar a cabo una reforma del despido improcedente en España, que abordará a partir del próximo año con la patronal y los sindicatos según el calendario legislativo con el que trabaja su departamento.

La idea que se plantea desde el Ministerio de Trabajo pasa por una reforma que eleve el coste de la indemnización teniendo en cuenta las condiciones personales y vitales del trabajador. De modo que sea disuasorio para las empresas y garantice el resarcimiento.

## Carácter vinculante

Sin embargo, el debate está en el carácter vinculante de la carta y los dictámenes del Comité. En principio, la Carta Social no es una ley a la que se deben adaptar los marcos normativos de los Estados miembros. Pero el hecho de que el Parlamento español la haya ratificado en su totalidad –en 2021– cambia la perspectiva. A ojos del Consejo de Estado el protocolo por el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas acarrea que “su ratificación implicaría para España, que son importantes, ya que el Tratado [la Carta Social Europea] es jurídicamente vinculante y las decisiones del Comité de Expertos son de obligado cumplimiento”.

## Las vacantes de empleo, en máximos desde 2010

**Gonzalo D. Velarde.** Madrid  
El mercado laboral español mantiene el pulso de la creación de empleo, a pesar de la persistencia de ciertas resistencias que se mantienen vigentes en la coyuntura positiva. Entre las conclusiones de la última edición de *Human Capital Outlook* del Instituto EY Talento e Innovación con datos del primer trimestre de año, se pone el foco sobre ciertas cuestiones que siguen determinando el funcionamiento del empleo tras la reforma laboral, como es el hecho de la existencia de un amplio volumen de vacantes en un contexto en el que los niveles de paro siguen siendo sensiblemente elevados.

El servicio de estudio de EY señala que las vacantes de empleo siguieron una tendencia creciente en el arranque de año, hasta superarse las 156.000. “Dada la evolución de la población activa, la tasa de vacantes se estabilizaría en 0,64 puestos por cada mil personas activas, máximo desde finales de 2010”, apunta el estudio.

Otro de las resistencias detectada son las horas de trabajo. Disminuyeron un 0,5 % en el primer trimestre de 2025 después de haber crecido en los tres anteriores. Subrayan desde EY que las bajas por enfermedad o incapacidad y las vacaciones o permisos explican el 83 % del aumento de la

población ocupada que no trabajó respecto a los niveles de cierre de 2019, dando cuenta de la relevancia del fenómeno del absentismo.

En este contexto, se destaca que el avance de la ocupación en los primeros meses del año, del 0,6%, se debe principalmente a la contribución de la población extranjera. Siete de cada diez empleos creados en el primer trimestre fueron ocupados por extranjeros. Destacando la contribución

**Siete de cada diez nuevos empleos en 2025 son ocupados por personas extranjeras**

de la población entre 25 y 34 años y de 55 y más años. Por el contrario, la ocupación cayó entre las personas menores de 25 años y las de nacionalidad española entre 35 y 44. Además, la población ocupada extranjera ha crecido un 47% desde 2019, mientras que la de nacionalidad española lo ha hecho un 3,6%, tal y como recalca el estudio.

“El mercado laboral español mantiene su dinamismo, con una fuerte creación de empleo y una participación al alza de la población extranjera. Aunque la productividad por ocupado retrocede y persisten retos como la brecha de género o la parcialidad involuntaria, se avanza en la re-

ducción del desempleo y en la convergencia con Europa en indicadores clave, explica el secretario del Consejo Asesor del Instituto EY Talento e Innovación, Juan Pablo Riesgo. Concretamente, el PIB por persona ocupada retrocedió por segundo trimestre consecutivo (-0,3%), mientras que el crecimiento de la productividad por hora trabajada (1,1%) fue insuficiente para compensar el deterioro del margen intensivo.

Por su parte, las brechas de género en participación laboral retroceden, sobre todo entre la población de 25 a 55 años pero las tasas de paro y temporalidad de las mujeres continúan siendo mayores

que las de los varones. Además, el empleo parcial involuntario todavía afecta al 45% de la población ocupada a tiempo parcial.

“Existen tres grandes desafíos: mejorar la tasa de vacantes en España con formación adecuada a las necesidades del tejido productivo, reducir las altas tasas de absentismo en sectores estratégicos de la economía, y fortalecer la calidad del empleo, respetando la autonomía de la negociación colectiva y reforzando el modelo de flexiseguridad en las relaciones laborales, que permitirá incrementar la productividad”, señala la presidenta del Instituto EY Talento e Innovación, Fátima Báñez.