

Trabajo ve “obligatorio” encarecer el despido tras la resolución europea

RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DE EUROPA/ Desde Trabajo buscarán una fórmula “disuasoria” para evitar “despidos por capricho”. Abordarán esta reforma después de la reducción de jornada.

P. Cerezal / M. Valverde, Madrid. Estrasburgo confirmó ayer la resolución que estaba esperando la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, para encarecer el despido, tal como lleva defendiendo desde hace años. Después de que la resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales, dependiente del Consejo de Europa, señalara ayer que la protección por despido para los trabajadores en caso de despido improcedente es “insuficiente” por el tope máximo de 24 mensualidades, “infringe la Carta Social Europea” y “podría fomentar despidos”, Díaz y su equipo se apresuraron a defender el encarecimiento del despido, una materia que abordará con la patronal en cuanto acaben las negociaciones sobre la reducción de jornada. Para el Gobierno “es una obligación” cumplir con lo que dice el fallo de Estrasburgo, defendió el secretario de Estado de Trabajo, Joaquín Pérez Rey.

La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, aseguró ayer que abordará la reforma del despido en el diálogo social cuando culmine la negociación con sindicatos y empresarios sobre la reducción de la jornada laboral. “Todo lo que deriva del Comité [Europeo de Derechos Sociales] se convierte en fuente de Derecho en España”, señaló la ministra aludiendo a un compromiso previo en este sentido, a pesar de que Estrasburgo deja claro que resolución no es vinculante para España. Díaz remarcó que el cumplimiento de las normas europeas “dará seguridad a las empresas y a los trabajadores”.



El secretario de Estado, Joaquín Pérez Rey, ayer.

Además, la ministra de Trabajo quiso salir al paso de las críticas que probablemente surgirán por el endurecimiento del despido. “Nosotros sabemos lo que hay que hacer. Hay una alarma porque vamos a tocar el despido”, pero “llevamos muchas reformas laborales, singularmente la del [20]10 y la del [20]12, que han tocado el despido y lo han hecho para mal. No solo no han cumplido con los mandatos del Derecho europeo, sino que han perjudicado a los trabajadores ¿Qué vamos a hacer? Sustanciar una reforma del despido y lo vamos a hacer en el seno del diálogo

Los tribunales españoles podrán ampararse en la decisión europea sobre el despido

social”, explicó Díaz.

Por su parte, el secretario de Estado de Trabajo, Joaquín Pérez Rey, señaló que España tiene la obligación de cumplir “de manera inmediata y urgente” con la resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales, comprometiéndose a diseñar “una fórmula de despido que garantice que sea disuasoria para evitar despidos

por capricho y que sea consecuente con los despidos sin causa”.

“No puede ser que despedir a alguien cuando no hay ningún motivo para hacerlo, cuando no hay ninguna justificación para hacerlo, a las empresas les salga gratis”, remarcó el secretario de Estado, en alusión a que el tope de la indemnización por despido es el mismo (2 años de sueldo) tanto en el caso de los despidos por causas objetivas como los improcedentes, a pesar de que sí existen diferencias para los trabajadores de menos antigüedad.

En este sentido, Pérez Rey

también recordó que la Carta Social Europea es un tratado internacional y un compromiso que tiene el Estado español con las instituciones internacionales. “No hay ninguna duda que las decisiones que derivan del Comité Europeo de Derechos Sociales no son recomendaciones, son obligaciones para los Estados que han suscrito la Carta Social Europea, y España es uno de ellos. El Ministerio de Trabajo y Economía Social entiende que esa resolución constituye una obligación”, esgrimió. “No es lo mismo despedir a alguien con 60 años que hacerlo con 30. No es lo mismo despedir a alguien con cargas familiares que no hacerlo”. Por lo tanto, “la resolución constituye una obligación que requiere una reforma inmediata y urgente”, sentenció.

Aplicación

Aunque el fallo no es el aplicación directa para España, el Consejo de Europa debe emitir en los próximos meses una recomendación a España para que aplique su decisión sobre la superación del tope legal en la indemnización por despido improcedente. Sin embargo, mientras tanto los tribunales ya pueden ampararse en ella a la hora de emitir sus dictámenes. Hay que recordar que una sentencia reciente ya elevaba la indemnización por encima de las cifras legales, amparándose en las circunstancias del afectado. En este sentido, la decisión del Comité se considera jurisprudencia que puede ser directamente aplicada por los tribunales.

Editorial / Página 2

Estrasburgo pide subir el tope de mensualidades: “Incentiva el despido”

El Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) considera que la regulación laboral española, con un mismo tope para las rescisiones de contrato por causas objetivas y por la vía improcedente supone un “incentivo para el despido” y “no es lo suficientemente elevado para reparar el daño sufrido por la víctima”. Estos motivos, principalmente, avalarían la ampliación

del tope máximo de dos años de sueldo para la indemnización por despidos improcedentes, el mismo que existe para el cese por causas objetivas, si bien es necesario tener mucha más antigüedad en el puesto de trabajo para alcanzar esta cuantía. Por un lado, la sentencia del CEDS publicada ayer en respuesta a una demanda de UGT en 2022 señala que

“no puede excluirse que la indemnización predeterminada pueda servir más bien como un incentivo para que el empleador despidiera a los trabajadores de manera injusta”, ya que un trabajador con 36 años y medio de antigüedad en una empresa tendría derecho a la misma indemnización (24 mensualidades) tanto en

caso de que el despido fuera justificado como si fuera improcedente. Por ello, “en ciertos casos, los límites máximos de indemnización podrían inducir a los empleadores a realizar una estimación pragmática de la carga financiera de un despido improcedente sobre la base de un análisis de costes y beneficios”. Por otra parte, la sentencia destaca que

“el límite superior de la escala indemnizatoria no permite conceder una indemnización más elevada en función de la situación personal e individual del trabajador”, por lo que “es posible que no se tenga debidamente en cuenta el perjuicio real sufrido por el trabajador afectado en relación con las características específicas del caso”.