

Estrasburgo rechaza de nuevo el sistema español de indemnización por despido

El Consejo de Europa redobla la presión al Gobierno para que establezca una "reparación apropiada" para los trabajadores cesados de forma improcedente

EMILIO SÁNCHEZ HIDALGO
Madrid

El Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) ha dado la razón a CC OO en su reclamación contra el sistema español de indemnización por despido improcedente, según avanzan fuentes conocedoras de la resolución. El organismo del Consejo de Europa ha determinado que España viola la sección b) del artículo 24 de la Carta Social Europea, que establece el "derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada". Así, el organismo del Consejo de Europa repite la interpretación que ya hizo en marzo del año pasado ante una reclamación de UGT y anteriormente respecto a otros países en situación similar: el sistema español tasado en días —un máximo de 33 días por año trabajado con un límite de 24 mensualidades— no siempre resarce a los despedidos sin causa, sobre todo cuando la relación laboral ha sido corta. Esta resolución redobla la presión sobre el Ejecutivo para que reforme el sistema (como ha prometido Trabajo y rechaza Economía), un cambio al que se comprometieron PSOE y Sumar en su programa de Gobierno, que reclaman con insistencia los sindicatos y del que no quieren ni oír hablar los empresarios.

La reclamación de CC OO, registrada en noviembre de 2022, es posible porque España ratificó la Carta Social Europea en 2021. Los sindicatos apreciaron entonces que lo que dice este texto sobre la indemnización por despido no encaja con la normativa española vigente y se lanzaron a reclamar. Tras la ratificación hubo jueces que llegaron a una reflexión parecida, al conceder indemnizaciones adicionales tomando en cuenta las circunstancias del trabajador despedido. A finales de 2024 el Tribunal Supremo desincentivó esta vía, indicando que la normativa española no contempla este tipo de compensaciones, pero dejó la puerta entreabierta: subrayó que en su decisión no tomaba en cuenta la ratificación de la Carta. Fuentes jurídicas señalan que habrá un nuevo pronunciamiento que sí la tome en cuenta, pero no especifican cuándo.

Este periódico se ha puesto en contacto con CC OO para confirmar el sentido de esta nueva resolución, pero el sindicato evita pronunciarse sobre la misma. "Más allá del actual pronunciamiento del CEDS, que es confidencial, los diferentes pronunciamientos del Comité ya conocidos sobre



Dos operarios montaban puestos en el centro de Sevilla en diciembre. PACO PUENTES

esta misma cuestión han señalado los graves incumplimientos de nuestra legislación, evidencian la necesidad de abrir una etapa de diálogo y negociación en el ámbito del diálogo social para adecuar el marco de protección de los trabajadores frente al despido a las exigencias de la Carta Social Europea, es decir, a la normativa internacional reconocida por nuestro país y, por tanto, vinculante", indican fuentes del sindicato.

El Gobierno no está obligado a cambiar la legislación por este pronunciamiento del Consejo de Europa, pero los sindicatos subrayan que se arriesga a que el despido caiga en una maraña de inseguridad jurídica, dada la ratificación de la Carta Social por parte de España. En su reclamación, CC OO plantea que España vulnera el artículo 24 de la Carta Social Europea porque la regulación del despido establece "un sistema de cálculo legalmente predeterminado que no permite modular la indemnización legalmente prevista o tasada para reflejar la totalidad del daño sufrido, ni garantiza su efecto disuasorio". Según fuentes conocedoras de la resolución, el CEDS coincide en esa interpretación.

El sindicato que lidera Unai Sordo detalla por qué considera que se viola este tratado. Empieza mencionando "la imposibilidad de que el órgano judicial pueda acordar la readmisión en el puesto de trabajo cuando se produce un despido injustificado o sin causa" y hace referencia a doctrina del CEDS al respecto: ya falló en 2014 que la normativa finlandesa, con fundamentos parecidos, era incompatible con la Carta. A lo largo del texto cita otras resoluciones que sostienen su posición en este y otros apartados, en los que el CEDS opinaba sobre el sistema italiano o el francés.

Reparación de perjuicios

CC OO destaca la "inexistencia de reparación de los perjuicios financieros generados por la pérdida de empleo sin razones justificadas, durante la tramitación del proceso". El CEDS ya abordó este asunto, la práctica eliminación de los salarios de tramitación en 2012, en la resolución de UGT: indicó que la ausencia de estas retribuciones transitorias disminuye la efectividad compensatoria de la indemnización. Otra razón por la que, a jui-

establecidos en la Carta". Todos ellos son asuntos de agitado debate jurídico, sobre los que se conocerá la opinión del CEDS una vez difundida la resolución.

En la misma línea, CC OO considera que España no respeta la Carta por la "imposibilidad legal de reclamar la existencia de perjuicios adicionales a los que son objeto de compensación con la cuantía legalmente establecida de indemnización por despido improcedente". Esto es un máximo de 33 días por año trabajado con un límite de 24 mensualidades, que en relaciones laborales largas suele resultar en pagos abultados, pero en las cortas se traduce en compensaciones ínfimas. La indemnización media en España en 2023 (último dato disponible) fue de 7.446 euros, con diferencias muy reseñables por edades: entre los despedidos de 20 a 24 fue de 886 euros, frente a los 16.784 de los mayores de 55. Y sea mucho o poco, en función de la antigüedad, es una cifra que la empresa puede anticipar, lo que la doctrina del CEDS sanciona en caso de despidos injustos.

Debate judicial abierto

Varios juzgados españoles han concedido en los últimos años indemnizaciones adicionales, tomando como base la ratificación de España de la Carta Social Europea. Esta vía, que venía engordando la compensación en casos muy concretos (el primero fue por un despido justo antes de la pandemia), se cortó en diciembre de 2024 tras un pronunciamiento del Supremo. Sin embargo, los sindicatos subrayan que el propio CGPJ reconoce que en esta decisión no se tomó en cuenta la ratificación del texto "por la fecha en la que se ha producido el despido examinado", por lo que consideran que el debate judicial sigue abierto.

Ana Gómez, presidenta de la Asociación Nacional de Laboralistas, cree que el fallo del alto tribunal supuso "un freno significativo a la práctica de conceder indemnizaciones adicionales en casos de despido improcedente". "En este caso concreto, el Supremo no analizó el impacto del artículo 24, ya que la Carta no estaba en vigor en España en la fecha en que ocurrió el despido que motivó el recurso. Ya ha sido ratificada, lo que significa que en el futuro otros tribunales podrían utilizarla", remarca.

El Consejo de Europa ya señaló que España no cumple la Carta ante la reclamación de UGT, pero fue más allá en noviembre de 2024. El Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó una recomendación a España para que proceda a "revisar y modificar la legislación", con el objetivo de "garantizar que la compensación otorgada en los casos de despido ilegal, y cualquier escala utilizada para calcularla, tenga en cuenta el daño real sufrido por las víctimas y las circunstancias individuales de su caso". Es decir, no solo indica el incumplimiento, reclama una modificación legislativa.

El dato

7.446

euros es la indemnización media por despido obrado en España en 2023 (último dato disponible). Los trabajadores de entre 20 y 24 años cobraron de media 886 euros, frente a los 16.784 euros de los mayores de 55 años.

cio del sindicato, España incumple la Carta es "la falta de reparación de los perjuicios sufridos por la situación de abuso reiterado y sistemático de la utilización de la contratación temporal fraudulenta", en particular en las Administraciones públicas.

El sindicato también cree que se incumple el artículo 24.b por "la falta de la legislación española de una indemnización mínima que tenga una función disuasoria o reparadora en relación con las personas de escasa antigüedad o nivel salarial" e insiste en la "falta de una medida de protección apropiada frente al despido derivado del ejercicio de los derechos