



EL DESPIDO EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA

CONTENIDO:

1.- INTRODUCCIÓN

2.- EXTINCIÓN CONTRATO DE TRABAJO

3.- EVOLUCIÓN NORMATIVA DEL DESPIDO IMPROCEDENTE

**4.- RECLAMACIÓN INTERPUESTA POR LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORAS Y
TRABAJADORES AL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES**

5.- DECISIÓN DEL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

6.- COMPARATIVA DEL DESPIDO IMPROCEDENTE CON LA UNIÓN EUROPEA

7.- PROPUESTAS DE REFORMA LEGAL EN MATERIA DE DESPIDO IMPROCEDENTE

8.- SENTENCIAS QUE AVALAN LA INDEMNIZACIÓN TASADA

1.- INTRODUCCIÓN

En nuestras Relaciones Laborales nos encontramos con dos graves anomalías jurídico- sociales y económicas:

- El recurso abrumador a la vía de la contratación temporal como principal cauce de la flexibilidad de gestión laboral.
- La proliferación de los despidos individuales (o plurales) sin causa justificada.

La primera ha sido corregida significativamente por la reforma laboral del 2021, cambiando de forma muy notable la tendencia, que ahora es la de acudir con más frecuencia a los contratos indefinidos, tanto a jornada completa como a través de la fijeza discontinua.

En cambio, la segunda, que no pudo ser afrontada ni acordada en ningún sentido en la reforma laboral, ha quedado prácticamente inalterada. España es uno de los países de la UE -y de la OCDE- que más despidos, de todo tipo, lleva a cabo desde hace varios años, como también vienen reflejando las estadísticas oficiales, del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Instituto Nacional de Estadística.

En ese escenario de recurso masivo a los despidos, la gran mayoría individuales muy pocos realmente colectivos, un porcentaje muy importante de los mismos tendrán la consideración de improcedentes con un plus de arbitrariedad: carecen de causa real o seria.

Consecuentemente, es manifiesto que la regulación y su experiencia práctica del despido individual en España presenta dosis de elevada inseguridad contractual, por lo tanto, de inseguridad jurídica.

La regulación del despido, por imperativos constitucionales e internacionales, tiene -o debe tener- un sentido de protección de la estabilidad en el empleo, como derecho subjetivo de las personas trabajadoras y como valor de interés general para la economía y sociedad.

Sea como fuere, lo cierto es que el debate sobre la necesaria revisión del despido en España adquiere una notable actualidad.

UGT presentó el 24 de marzo de 2022 una reclamación colectiva ante el Comité Europeo de Derechos Sociales puesto que entendemos que la legislación española no cumple con lo establecido en el artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada y en el convenio 158 de la OIT.

España es uno de los países de la UE y la OCDE con más despidos, cerca de medio millón de despidos anuales, de los que una gran parte son reconocidos improcedentes por las propias empresas o a través de resoluciones judiciales.

En relación a la indemnización y a la protección frente al despido, España está por detrás de países como Alemania, Francia, Italia, Países Bajos o Portugal, entre otros. Además, las cuantías de las indemnizaciones por despido improcedente son muy escasas y no cumplen con su efecto disuasorio y resarcitorio.

2.- EXTINCIÓN CONTRATO DE TRABAJO

La extinción del contrato de trabajo significa la terminación de la relación laboral entre empresa y la persona empleada y puede deberse a diferentes causas que enunciamos a continuación:

- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Dimisión de la persona trabajadora.
- Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta de la persona trabajadora.
- Jubilación de la persona trabajadora.

- Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Fuerza mayor.
- Por voluntad de la persona trabajadora, fundamentada en un incumplimiento contractual de la parte empresarial.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual
- **El despido:**
 - **Despido Colectivo** fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
 - **Despido disciplinario**, incumplimiento grave y culpable por parte de la persona trabajadora
 - **Despido por causas objetivas**, cuando existen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

La principal normativa que regula los despidos y las indemnizaciones en nuestro País es el Estatuto de los Trabajadores. En la sección 4ª del ET se trata la extinción de los contratos de trabajo, concretamente:

- Artículo 49 “Extinción del contrato de trabajo”
- Artículo 50 “Extinción por voluntad del trabajador”
- Artículo 51 “Despido colectivo”
- Artículo 52 “Extinción del contrato por causas objetivas”
- Artículo 53 “Forma y efectos de la extinción por causas objetivas”

- Artículo 54 “Despido disciplinario”
- Artículo 55 “Forma y efectos del despido disciplinario”
- **Artículo 56 “Despido improcedente”**

En agosto de 2024, se publicó la Ley de Paridad, que dejaba sin protección a las personas trabajadoras que solicitaran el permiso de cinco días para el cuidado de familiares enfermos o adaptaciones en su jornada laboral por motivos de conciliación. Este cambio normativo afecta a lo establecido en el art. 34.8 Estatuto de los Trabajadores (ET), que regula el derecho de las personas trabajadoras “a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”.

Con esta Ley, se modificaron los arts. 53.4.b) y 55.5.b) ET eliminando la consideración como nulo del despido de las personas trabajadoras que solicitaran el citado permiso o adaptación en su jornada. La norma, suprimió dos causas de nulidad por discriminación, debilitando las garantías legales en materia de conciliación.

Con la publicación de la **Ley Orgánica 1/2025**, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, se restaura la protección frente al despido ante estas situaciones específicas, expresamente reconocidas como despidos nulos. Por lo tanto, el despido de estas personas trabajadoras que soliciten el permiso de cinco días para el cuidado de familiares o que soliciten o tengan adaptaciones de jornada vuelve a estar blindado con la calificación de nulidad.

En consecuencia, la Ley Orgánica 1/2025, introduce:

1.- La subsanación del “error técnico” que provocó la Ley de Paridad. Para ello, se modifican los artículos 53 y 55 ET haciendo constar las situaciones que se habían eliminado de la protección con despido nulo.

Su entrada en vigor se producirá a los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Por ello, **a partir del 3 de abril de 2025**, las personas trabajadoras que soliciten el permiso de cinco días para cuidar de familiares enfermos o la adaptación en su jornada laboral por motivos de conciliación volverán a tener una mayor protección, es decir, una protección reforzada frente al despido, calificado nuevamente como nulo en estos supuestos.

2.- Modifica el apartado 1.b) del artículo 50 ET. La modificación **concreta los periodos para que el retraso en el salario justifique la extinción del contrato con indemnización**. En consecuencia, la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado justificará que la persona trabajadora pueda solicitar la extinción del contrato con derecho a la indemnización por despido improcedente cuando, *“(…) se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se adeuden al trabajador o la trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concurra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos”*. Sin perjuicio de otros supuestos que, por el juez, la jueza o el tribunal, puedan considerarse causa justa.

El art. 50.1 b) ET reconoce la facultad extintiva por voluntad de la persona trabajadora cuando se produzca un incumplimiento en relación con el pago puntual del salario, en caso de falta de pago o retrasos. No obstante, la redacción que ahora se modifica, no ofrecía ninguna regla específica para su valoración, dejando todo en manos de la interpretación judicial.

La modificación llevada a cabo por la Disposición final 26 de la Ley Orgánica 1/2025, introduce unos criterios algo más concretos con el objetivo de dar cierta seguridad jurídica en el ámbito de las relaciones laborales.

En el caso de impago de salarios, concurre la causa extintiva cuando se adeuden a la persona trabajadora tres mensualidades completas de salario en el periodo de referencia de un año, aunque no sean consecutivas.

- Mensualidades completas
- No tiene por qué ser en el año natural o ejercicio económico de la empresa

En el caso de retrasos continuados, concurre la causa extintiva cuando se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario en el periodo de referencia de seis meses, aún no consecutivos, en el período de un año. Por lo tanto, debemos de circunscribir seis meses de retraso en el abono del salario en el intervalo de un año.

- Los quince días deben computarse desde la fecha en la que se deba de abonar el salario, en cada situación concreta.
- No tiene por qué ser en el año natural o ejercicio económico de la empresa.
- El legislador no ha especificado que deban ser mensualidades completas.

3.- Modifica la letra e) del artículo 7 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, señalando expresamente a nivel legal que no derivan de un pacto, convenio o contrato, las indemnizaciones acordadas ante el servicio administrativo como paso previo al inicio de la vía judicial social.

3.- EVOLUCIÓN NORMATIVA DEL DESPIDO IMPROCENTE

El Derecho Laboral español ha venido experimentando una progresiva, gradual, pero intensa, **devaluación legal**, al menos desde 1994 hasta el año 2021, del régimen de estabilidad obligacional como respuesta más “normalizada” frente al despido arbitrario o sin justa causa.

Al respecto, no solo se fue reduciendo el número de supuestos que daban lugar a la nulidad, y por tanto a la readmisión obligatoria (ej. despidos en situaciones de suspensión del contrato; despidos sin la debida forma; despidos fraudulentos o abusivos), sino que se ha ido rebajando cada vez más el derecho indemnizatorio compensador de la facultad empresarial de optar por la extinción, pese a la ausencia de razón justificada.

UGT ha puesto de argumento que el régimen de la indemnización tasada sería un giro de 180 grados en la regulación, retornando al modelo histórico, en el que sí existía esa indemnización abierta, fijada judicialmente.

Y es que, en efecto, en el **modelo pre-estatutario, la LRL de 1976**, para la época de transición democrática, tenía como regla general el restablecimiento de las relaciones laborales (readmisión obligatoria para los despidos sin causa justificada), pudiendo el Juez dictar su sustitución, en ejecución (art. 35) por una cuantía económica:

- ✓ **2 meses** por año de servicio, **con un límite de doce anualidades. No inferior a 6 meses de salario**
- ✓ Contempla **un factor multiplicador**, por 1,5 o 2, de esos límites mínimos, según ciertas circunstancias personales (cargas familiares, edad -mayor de 40 y de 55 años-, grados de discapacidad).

La LRL de 1976 duró poco en nuestro ordenamiento y fue sustituida de inmediato por el **Decreto Ley 17/1977**, de Relaciones Laborales. Según su art. 37, si la parte empresarial no procedía a la readmisión “en debida forma”, el órgano judicial estaba:

- ✓ Facultado para sustituir la obligación de readmitir por el resarcimiento de perjuicio, declarando la extinción de la relación laboral. La indemnización por resarcimiento de perjuicios se fija mediante el criterio del prudente arbitrio jurisdiccional, teniendo en cuenta ciertos criterios (la antigüedad en la empresa, las condiciones del contrato de trabajo extinguido, posibilidades de encontrar nueva colocación adecuada, dimensión y características de empresa y circunstancias personales y familiares de la persona trabajadora -ej. cargas familiares, edad -más de 40 años- y discapacidad-).
- ✓ Límites máximos y mínimos: La cantidad resultante no podría ser inferior a dos meses de salario por año de servicio, ni exceder de cinco anualidades.
- ✓ A la indemnización por resarcimiento de perjuicios se añadía, en todo caso el pago del salario dejado de percibir desde que se produjo el despido hasta que la readmisión tenga lugar (derecho a la indemnización complementaria que suponían los salarios de tramitación).
- ✓ En los casos de empresas que ocupen menos de veinticinco trabajadores fijos, la Magistratura, a su prudente arbitrio, podía rebajar el tope mínimo en razón a las circunstancias concurrentes.

En definitiva, el modelo histórico de regulación del despido sin causa respondía, en España, estrictamente al **Convenio 158 OIT**, en especial al art. 10. El derecho a una indemnización de resarcimiento adecuado conforme al prudente arbitrio judicial contemplaba:

- ✓ **La regla general de readmisión** de la persona trabajadora ante la ausencia de causa justificada, si bien se aceptaba el no cumplimiento en sus propios términos de tal obligación, a cambio de una indemnización resarcitoria alta.
- ✓ **Límites mínimos** (dos meses de salario por año de servicio -criterios objetivos y automatizados) y máximos (5 anualidades tras la reforma de 1977-).
- ✓ El prudente arbitrio judicial estaba orientado por la aplicación de un catálogo muy amplio **de criterios para su cuantificación**, a fin de hacerla más racional, previsible y, por tanto, cierta.

Este modelo desapareció por completo con el **Estatuto de los Trabajadores de 1980**. Con el ET se pasó de un modelo basado esencialmente en la cuantificación del daño con topes o límites (mínimos -garantía de protección básica- y máximos -seguridad económica para las empresas-), a otro de indemnización legal, tasada y topada:

- ✓ **La indemnización** era de 45 días de salario por año de servicio (hoy 33), con un límite de 42 mensualidades (hoy solo 24).
- ✓ **Los salarios** de tramitación correspondían en todo caso de improcedencia -hoy solo si hay readmisión, lo que depende solo de la empresa como regla-.

- ✓ **La nulidad** se contemplaba en un número de casos más elevados que hoy.

De este modo, es evidente que no solo se habrían erosionado gravemente las bases constitucionales de esta protección (art. 35 en relación con los arts. 9.2, 10 y 14 CE), sino que adolece de una fuerte pérdida de eficacia como sistema disuasorio de extinciones sin causa (real y seria).

Es importante poner de relieve la doble función que debe cumplir la indemnización en caso de despido improcedente:

1ª.- **Disuasoria:** por el efecto multiplicador que tenía sobre la indemnización, al ser mayores los salarios de trámite que la indemnización.

2ª.- **Resarcitoria:** contribuía a compensar o corregir, siquiera parcialmente, la exigua cuantía indemnizatoria en todos los casos de personas con escasa antigüedad en el servicio (y bajos salarios), lo que tenía especial incidencia en personas trabajadoras con carreras más fragmentadas y atípicas, con gran incidencia en España (dada su mayor inestabilidad contractual hasta 2021, y también ante el menor promedio salarial respecto de otros países).

LA CARTA SOCIAL EUROPEA (CSE)

La Carta Social Europea (CSE), se firmó en Turín el 18 de octubre de 1961 por los estados miembros del Consejo de Europa, con la finalidad de conseguir una unión más estrecha entre sus miembros para salvaguardar y promover sus ideales y principios que son patrimonio común, así como garantizar los derechos sociales y favorecer su progreso económico y social.

La Carta Social Europea fue revisada en 1996 (CSER), entrando en vigor el 1 de julio de 1999 e incorporando en un único instrumento todos los derechos garantizados por la Carta Social Europea de 1961. Los derechos laborales fundamentales establecidos en la Carta revisada son los siguientes:

- Prohibición del trabajo forzoso
- Condiciones de trabajo especiales entre los 15 y los 18 años
- Una política económica y social concebida para asegurar el pleno empleo
- Protección contra el acoso sexual y psicológico
- Promoción de la consulta colectiva, la negociación colectiva, la conciliación y el arbitraje voluntario
- El derecho a la huelga
- Prohibición del empleo de niños menores de 15 años
- Derecho a ganarse la vida en una ocupación elegida libremente
- Condiciones de trabajo equitativas en lo que respecta a la remuneración y las horas de trabajo
- Libertad para crear sindicatos y organizaciones empresariales para defender intereses económicos y sociales; libertad para decidir si se quiere formar parte o no.
- **Protección en caso de despido**
- Acceso al trabajo para las personas con discapacidades

España ratificó la Carta Social Europea de 1961 el 6 de mayo de 1980, entrando en vigor el 5 de junio de ese mismo año. El contenido básico de la CSE estaba comprendido en los principios inspiradores de la Constitución (CE) y el primer Estatuto de los Trabajadores (ET).

La Carta Social Europea revisada y sus protocolos fueron firmados por España en el año 2000, pero la necesidad de adaptar algunos aspectos de la legislación española llevó a posponer su ratificación hasta 2021.

Fue suscrito en su totalidad previa autorización de las Cortes Generales, de conformidad con el art. 94.1 CE4. En efecto, la **CSER entró en vigor en España el 1 de julio de 20215**.

El consentimiento en obligarse por la versión revisada lo acompañó, el 11 de junio de 2021, de la “aceptación” de la supervisión del cumplimiento por el procedimiento de reclamaciones colectivas.

La CSER amplía los derechos que deben garantizarse en el entorno laboral, reafirma el derecho a la protección de las personas trabajadoras en caso de despido y desarrolla nuevas medidas para mejorar la aplicación de derechos sociales garantizados por la Carta, como el derecho a la dignidad en el trabajo, promoviendo la prevención frente al acoso y la violencia en el entorno laboral.

En su art. 24, reconoce el derecho a la protección en caso de despido, concretamente establece dos derechos:

- Prohibición de despedir sin causa justificada válida y eficaz.
- El derecho de las personas trabajadoras despedidas sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.

Este artículo se encuentra regulado en la Parte II de la CSER, con carácter vinculante para los estados firmantes. Así se establece en la parte IV y su protocolo de 1995, el cumplimiento de las obligaciones jurídicas y el sometimiento a sus mecanismos de supervisión, tienen carácter vinculante y son de obligado cumplimiento.

Estamos ante un tratado internacional que se traslada al ordenamiento jurídico español a través de los arts. 9.1 y 96 CE y los arts. 30 y 31 Ley 25/2014, de 27 de noviembre.

4.- RECLAMACIÓN INTERPUESTA POR LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES AL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

Desde UGT, pensando en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras y de la ciudadanía en general, se presentó la primera reclamación colectiva de nuestro país ante el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS). Esta reclamación tiene como objeto solicitar una garantía absolutamente esencial para la dignidad de las personas trabajadoras: la protección adecuada frente a los despidos injustos, esto es, frente a los despidos carentes de causa.

En 2022, UGT denunció al Reino de España ante el CEDS por entender que la normativa laboral española incumple la CSER en materia de despidos, ya que en aquellos casos en los que se produce el final de la relación laboral por causas ajenas a la persona trabajadora, las indemnizaciones que estas reciben no compensan el daño ocasionado debido a las limitaciones legalmente establecidas.

La demanda se basa en que la normativa vigente, desde el recorte de las indemnizaciones por despido impuesto en la reforma laboral de 2012, establece una indemnización por despido improcedente insuficiente que no disuade a las empresas de optar por los despidos. UGT considera que la indemnización tasada con los límites regulados en el art. 56.1 ET, vulnera el citado art. 24 CSER (redacción inspirada en el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)). En definitiva, UGT señala que la reducción de la cuantía de la indemnización y la supresión de los denominados salarios de tramitación demuestran que la indemnización global prevista por el Derecho español no cubre los perjuicios concretos causados a la persona trabajadora por el despido improcedente.

5.- DECISIÓN DEL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

El Comité Europeo de Derechos Sociales concluyó que la legislación española no cumple con el Artículo 24 de la CSE, que garantiza el derecho de los trabajadores a una protección adecuada en caso de despido.

El Comité determinó que la compensación establecida por la ley española, fija y predecible, no es suficiente para cubrir los daños reales sufridos por los trabajadores despedidos injustificadamente y no tiene un efecto disuasorio suficiente para los empleadores. Por lo tanto, se produce violación del Tratado Internacional del Consejo de Europa por lo que condena a España por incumplir el art. 24 de la Carta Social Europea. El Comité recuerda que se considera que los sistemas de indemnización son conformes con la Carta cuando cumplen las siguientes condiciones: prever el reembolso de las pérdidas financieras sufridas entre la fecha del despido y la decisión del órgano de recurso; prever la posibilidad de readmisión del trabajador; y/o prever una indemnización de un nivel lo suficientemente elevado como para disuadir al empleador y reparar el daño sufrido por la víctima.

Fundamentación de la Decisión

El CEDS señaló que el sistema de compensación español que prevé un pago basado en 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades, este no tiene en cuenta factores como el impacto del despido en la carrera del trabajador, sus circunstancias personales, o los posibles daños morales. En el caso de escasa antigüedad, además, no tiene ningún efecto disuasorio. Por último, la opción de readmisión, aunque existente, es rara vez aplicada en la práctica, lo que limita las posibilidades de los trabajadores de recuperar su empleo.

Importancia de los Salarios de Tramitación

Un aspecto crucial en la evaluación del CEDS fue la falta de salarios de tramitación (salarios devengados desde el momento del despido hasta la resolución judicial). El CEDS resaltó que la ausencia de estos salarios en el sistema español disminuye la efectividad compensatoria y disuasoria de la indemnización. Para cumplir con la CSER es necesario recuperar los salarios de tramitación.

Carácter Disuasorio y Resarcitorio de la Indemnización

La indemnización por despido debe cumplir una doble función: disuasoria y resarcitoria. El CEDS encontró que el sistema español no logra estos objetivos debido al límite máximo de compensación y a la falta de consideración de los daños individuales y la ausencia de salarios de tramitación.

Derecho a una Resolución Judicial en un Plazo Corto

El derecho a obtener una resolución judicial en un plazo razonable es fundamental para garantizar una compensación efectiva. El CEDS observó que los retrasos en los procedimientos judiciales en España agravan los daños sufridos por los trabajadores despedidos.

Conclusión

La decisión del CEDS sobre la denuncia de la UGT contra España subraya la necesidad de reformar el sistema español de compensación por despido injustificado para hacerlo más adecuado y efectivo. El sistema español presenta deficiencias significativas en términos de compensación de daños a la víctima y capacidad disuasoria.

Para cumplir plenamente con los requisitos del Artículo 24 de la CSE, España debería modificar su legislación para:

1. Fijar una indemnización plenamente resarcitoria del daño causado: Permitir a los tribunales laborales ajustar la compensación basada en los daños reales sufridos por los trabajadores despedidos, incluidos los daños morales y el impacto personal del despido.

2. Eliminar o Elevar los Topes de Compensación: Para asegurar que las indemnizaciones sean suficientemente disuasorias, se podría eliminar el tope máximo de 24 mensualidades o elevarlo significativamente. UGT, además, ha señalado la conveniencia de establecer, como otros países europeos, un mínimo indemnizatorio por despido injusto de 6 mensualidades.

3. Fomentar la Reincorporación: Fortalecer la opción de reincorporación y asegurar su aplicación más frecuente, para ofrecer una mayor protección a los trabajadores despedidos injustificadamente.

4. Incluir Salarios de Tramitación: Introducir salarios de tramitación para asegurar que los trabajadores no sufran pérdidas financieras durante el período de litigio.

5. Asegurar una tramitación judicial más rápida: Implementar mecanismos para garantizar que las disputas de despido se resuelvan de manera oportuna, reduciendo los retrasos judiciales.

6.- COMPARATIVA DEL DESPIDO IMPROCEDENTE CON LA UNIÓN EUROPEA

Un indicador numérico del grado de devaluación en la protección de la estabilidad en el empleo frente al despido sin causa justificada o arbitrario, elaborado por la OCDE, muestra que España ha pasado de un indicador de protección de empleo (IPE) **de 3,55 (1985) a otro de 2,05 (2019), si bien ha estado en 1,96 desde los años 2014 hasta 2018.**

La leve subida del índice no se debe a una mejora de la protección general, como se sabe, sino a la derogación del contrato de apoyo a emprendedores y su largo periodo de prueba. Por lo tanto, estaríamos, incluso, algo por debajo la media de la OCDE (2,06).

Ahora bien, también es conveniente recordar que la media de la UE a 15 es muy superior a la de la OCDE, por lo que estaríamos bastante por debajo de la media europea.

En un análisis dinámico y comparado, se comprueba que España es el segundo país de la UE (después de Portugal, aunque nuestro país vecino se mantiene por encima del 3) **que más intensamente ha devaluado la tutela del empleo frente al despido individual (nada menos que 1,5 puntos).**

Siguiendo determinados estudios económicos tiende a darse una información errónea del indicador de protección de empleo español frente al despido individual, situándose en el 2,43, cuando realmente está en el entorno del 2. En segundo lugar, porque cuando se dice que “normativamente” o “de iure”, España es el país con mayor protección, por tanto, con el despido “más caro”, es evidente que no lo es.

Por lo tanto, haciendo comparaciones inadecuadas, por la comparación de datos no homogéneos y por el uso de datos errados, se llega a conclusiones indebidas. Desde este punto de vista, lo cierto **es que España tiene un indicador de protección de empleo frente al despido individual muy por debajo de:**

PAÍS	PROTECCIÓN
Alemania	(2,60 -partía de 2,50, por lo que lo ha elevado-)
Francia	(2,56 -partía de 2,52, por lo que lo ha elevado levemente-)
Italia	(2,56 -partía de 3,02, por lo que lo ha reducido en medio punto-)
Países Bajos	(3,61 -partía de 3,46, por lo que lo ha elevado levemente, siendo ya muy alto el nivel previo-)
Portugal	(3,14 -partía de 4,83, por lo que lo ha reducido más de punto y medio, pero se mantiene en una posición alta-)
Grecia	(2,45), siendo análogo a Bélgica (2,07 -partía de 1,64, por lo que lo ha elevado medio punto-)

Según datos del Ministerio de Trabajo, el número de despidos en España aumentó en 2023, con un incremento del 14,8 % con respecto al año anterior, subida que también se registró en Castilla- La Mancha.

Durante el pasado 2023 se contabilizaron 26.317 despidos en Castilla-La Mancha, mientras que en 2022 esa cifra era de 23.534. Por provincias, Toledo es la provincia que mayor número de despidos registra con un total de 9.095, seguida de Ciudad Real con 6.798, Albacete con 4.902 despidos, Cuenca 2.911, y por último Guadalajara con 2.611. El mayor número de despidos se realizó en contratos indefinidos a tiempo completo, 14.672 del total de los 26.317 registrados en nuestra región.

También desciende la indemnización media. En 2022 se situaba en 4.606 euros en Castilla-La Mancha, mientras que en 2023 esa cifra baja a 3.672 euros.

7.- PROPUESTAS DE REFORMA LEGAL EN MATERIA DE DESPIDO IMPROCEDENTE

1.- Intervención de reforma legal dirigida a restaurar el modelo de estabilidad real frente al despido sin causa justificada:

- **Desplazar el actual modelo legal de estabilidad obligacional del empleo por el original, el de estabilidad real, convirtiendo la readmisión de la persona que ha sido despedida sin causa justificada como la solución genera para corregir, y disuadir de, la arbitrariedad.**
- **Privar al empleador del derecho de opción en caso de despido convirtiendo en solución general la regla prevista ahora únicamente para las representaciones laborales o mejora convencional.**

2.- Reforma legislativa del modelo de estabilidad obligacional, mejorando la tutela resarcitoria para garantizar la efectividad del derecho social al trabajo frente al despido arbitrario.

- **Conservación del modelo actual de predeterminación legal y topada de la tutela resarcitoria frente al despido arbitrario, pero con mejoras de su nivel de protección económica:**
 - Restauración de los salarios de tramitación, desaparecidos con la reforma de 2012 salvo readmisión, como es sabido. Esta reforma es una exigencia del art. 24 CSER.

- Retorno a los 45 días de salario por año de servicio y las 42 mensualidades como tope o límite máximo. En este caso, cuya eficacia es igualmente general, carece, pues, de efecto selectivo alguno (descarta todo enfoque de progresividad), pues beneficiará más a quienes más años de servicio tengan, esto es, a las personas con la mayor estabilidad.
- **Mantener un sistema de predeterminación legal de la indemnización por despido sin causa justificada, conforme a parámetros análogos a los actuales, y prever, no como excepción, sino como regla especial, la posibilidad de una indemnización adicional, fijada conforme a un conjunto de factores atendiendo sea a los daños reales (patrimoniales y personales) sea al efecto disuasorio según las circunstancias concurrentes (especial grado de arbitrariedad).**
 - **Una indemnización básica por despido improcedente, que ha de incluir tanto los salarios de tramitación -de forma obligatoria como una indemnización tasada**, con los parámetros reforzados, según acuerdo social (45 días de salario 42 mensualidades como tope). Sin prueba del daño, como hasta ahora. Esta indemnización básica no podría ser inferior-como ocurre en Italia, - a seis meses de salario de la persona trabajadora con independencia de su antigüedad.
 - **Una indemnización adicional** para la reparación del daño real sufrido por el despido sin causa justificada, y probado a obtener bien en sede laboral (como aquí defendemos).
 - Esta **indemnización adicional o complementaria** tendría como **elementos (factores) determinantes de la regulación, que enunciamos aquí y que debería ser objeto de negociación y debate en el marco del dialogo social:**

- **Dependería de la prueba de los daños adicionales** a cargo de la persona trabajadora que considerara que la indemnización básica resultante insuficiente y no disuasoria.
- **Debe contemplarse un catálogo o listado de factores** (más vinculantes que solo puramente orientadores, para garantizar la seguridad jurídica) a seguir para la cuantificación de los daños: daño patrimonial + daño moral + “daño personal de pérdida de oportunidades de empleo adecuado” en atención a sus concretas circunstancias personales y del mercado de trabajo específico en el que se desempeña + “daño social al proyecto de calidad de vida” afectado o perjudicado por la decisión arbitraria (ej. art. 53 LOGILS y baremo civil de daños derivados de accidentes de tráfico).
- **Debe contemplarse una vía de facilitación de la carga de la prueba de los daños de más difícil cuantificación, como los daños morales.** Estos, en línea con el art. 183 LRJS, no deben exigir prueba cierta, sino que bastará que se deriven de las circunstancias concretas en que se ha realizado el despido.
- **En todo caso, la indemnización complementaria adicional debería tener una doble componente,** la resarcitoria y la disuasoria o plus indemnizatorio para desincentivar -no punir- el despido arbitrario, para lo que es importante atender a la dimensión de la empresa, su reiteración, sus pautas de gestión, la política de despidos, etc.

Criterios de baremación

⇒ **Daños patrimoniales** (el lucro cesante-y el daño emergente) deberían utilizarse los daños económicos de carácter adicional -distintos y mayores a lo que representa la indemnización básica, determinada legalmente: ej. gastos extraordinarios y específicos derivado de la situación, no comunes en todo despido- que pueda probar la persona trabajadora, pues son de más asequible determinación.

⇒ **Daños personales** (daños morales, psicofísicos, existenciales -ej. la pérdida de oportunidades de empleo nuevo, la quiebra del proyecto de su calidad de vida, etc.-) cabría utilizar este parámetro “objetivado”:

“El salario promedio del sector” de actividad de la persona despedida: un mínimo de **6 meses** de salario promedio y un **máximo de 12 mensualidades promedio** según concurren 1, 2 o 3 factores de especial vulnerabilidad (personales -edad o/y sexo-, expectativas de encontrar un nuevo empleo, frustración del proyecto de vida).

Entendemos que no procede diferenciar aquí atendiendo al factor de antigüedad, en la medida en que los factores personales ya son tenidos en cuenta de forma específica, sin criterios automatizados, que protegería más a quienes más estabilidad han tenido, con un efecto “regresivo”.

⇒ **Efecto disuasorio (ya hay experiencia al respecto en materia de daños profesionales, ex art. 183 LRJS, según doctrina de suplicación catalana y vasca).** En este caso, para el plus indemnizatorio por efecto disuasorio podría usarse también, según se acuerde, un criterio u otro:

- O el baremo sancionador social, dado su efecto no solo sancionador, sino de prevención. El factor para tener en cuenta debe ser tanto la dimensión de la empresa como las pautas previas de la empresa en materia de despido, así como las circunstancias modales del despido -ej. sin alegar causa, sin intento alguno de prueba, etc.-
- Un parámetro similar al del art. 281. 2 b) LRJS: un plus indemnizatorio de un mínimo de 3 meses de salario promedio (el parámetro es negociable) y un máximo de 6 meses de salario promedio (el parámetro es negociable).

3.- Reforma legislativa del modelo de estabilidad obligacional, mejorando la tutela resarcitoria para garantizar la efectividad del derecho social al trabajo frente al despido arbitrario

- **La apertura de un trámite previo a la persona trabajadora despedida, a fin de ofrecer mayor certidumbre en torno a la causa extintiva, para aquélla y también para la empresa, evitando o, al menos, desincentivando el despido sin causa.**
- **Medidas de acompañamiento a las empresas con más dificultades**
- **Clarificar la indemnización por despido improcedente en el caso de las personas fijas discontinuas, pues la jurisprudencia del TS es restrictiva, sin perjuicio de algunos casos en la doctrina judicial que apela a toda la duración del vínculo. El crecimiento exponencial de esta figura exigiría clarificar la previsión del art. 16 ET actual, hoy (deliberadamente) ambigua**

4.- La cuestión tributaria. No es nuestro ámbito de análisis, pero es evidente que el cambio legislativo debe ir acompañado de una debida protección fiscal, de modo que la mejora de las indemnizaciones sociales no suponga una pérdida por la mayor cotización fiscal.

8.- SENTENCIAS QUE AVALAN LA INDEMNIZACIÓN TASADA

SENTENCIA	INDEMNIZACIÓN
STSJ Cataluña, de 22 de mayo de 2024	LEGAL 3.555,41€
	ADICIONAL 46.728,24€
STSJ Cataluña, de 14 de mayo de 2024	LEGAL 823,90€
	ADICIONAL 20.762,28€
STSJ País Vasco, de 23 de abril de 2024	LEGAL 493,49€
	ADICIONAL 30.000€
STSJ Cataluña, de 30 de enero de 2023	LEGAL 1.041,67€
	ADICIONAL 3.493,30€
STS Barcelona, de 26 de septiembre de 2023	LEGAL 1.506,78€
	ADICIONAL 5.410,36€
STS Bilbao, de 20 de julio de 2023	LEGAL 5.695,41€
	ADICIONAL 11.666,68€

En **Castilla-La Mancha**, FESMC UGT logra la primera sentencia en la provincia que aplica el incumplimiento de la Carta Social Europea en materia de despido, en este caso concreto la **Sentencia 318/2024 de 7 de noviembre de 2024**, del Juzgado nº 2 de los Social aborda la indemnización adicional por despido improcedente a un empleado con menos de un año de antigüedad.

CRRL

**Consejo Regional de
Relaciones Laborales**



Castilla-La Mancha



Castilla-La Mancha