

El despido 'disuasorio' desatará un alud de demandas este mismo año

Los expertos dan por hecho que Europa fallará en contra de España

Javier Esteban MADRID.

El Gobierno, los sindicatos y la patronal esperan la resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa (CEDS) acerca de si la indemnización por despido improcedente en España contraviene la Carta Social Europea. Aunque el fallo puede tardar aún unos meses en publicarse, los expertos dan por hecho que tendrá consecuencias inmediatas y se traducirá en un aluvión de demandas por el foco puesto en el coste de las extinciones.

A la espera de la resolución, las empresas y los despachos contienen la respiración. Pero pocos dudan que, tras los precedentes de Italia, Finlandia y Francia, la decisión sobre la denuncia presentada por UGT en febrero del año pasado, y que el organismo europeo tomó en consideración en octubre, será desfavorable para España.

De hecho, los argumentos presentados en la denuncia son muy similares a la que propició la decisión en el caso francés: las indemnizaciones por despido en España de 33 días no son suficientemente reparadora y proporcional del daño que produce a la persona trabajadora, sobre todo para las que llevan poco tiempo empleadas.

Aunque en este caso no cabe hablar de 'varapalo' para el Gobierno. Al contrario: el Ministerio de Trabajo, acogerá muy positivamente una decisión que le da un argumento de peso para llevar al Diálogo Social su propuesta de un encarecimiento "selectivo" y "disuasorio" del despido para ciertos colectivos.

Reforma laboral "silenciosa"

En ningún caso será una negociación pacífica. La patronal, que también ha dado batalla ante el CEDS rechaza frontalmente un cambio en este sentido, lo cual puede dilatar la redacción de la nueva Ley al menos hasta 2024, después de unas elecciones cuyos resultados se revelan inciertos. Un riesgo que los sindicatos, y especialmente UGT, no pueden permitirse correr.

Para acelerar el proceso y añadir presión al Gobierno, como han hecho en muchas otras ocasiones, alentarán un alud de demandas por despido utilizando como argumento el fallo europeo. Y hoy es muy posible que los jueces lo acepten en sus fallos. Pero no serán los únicos que inciten a estas demandas: otros sindicatos, asociaciones y particulares se sumarán a una 'ofensiva' que marcará la actividad de los despachos



La ministra de Trabajo Yolanda Díaz. EFE

Castigo a las empresas por los pagos indebidos de los Ertres

Las novedades introducidas en las reclamaciones de los 'pagos indebidos' por los Expedientes de Regulación de Empleo (Ertres) tendrán importantes consecuencias para las empresas. Así lo advierte el socio de laboral de Gomez-Acebo y Pombo, Carlos de la Torre, quien advierte de las consecuencias económicas para los empleadores de los cambios legales que el Gobierno aprobó en el marco del *Real Decreto Ley de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación*. La modificación supone

que las empresas se pasan a ser responsable solidarios de la deuda, y no solo cuando el trabajador no puede hacerle frente. Torres considera que la medida se justifica porque dichos Ertres eran calculados por los datos que daban las empresas. Pero advierte de que el cambio legal coincide con una tendencia hacia una vigilancia cada vez mayor de estos procesos y un mayor peso de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que adquiere carácter recaudatorio y ejemplarizante.

de abogados, especialmente a partir del verano, según estiman los expertos.

La indemnización variable en caso de despido improcedente es uno de los ejes de la nueva "reforma laboral silenciosa" que el Ejecutivo prepara en 2023, según los responsables de laboral del despacho Gómez-Acebo & Pombo. Una serie de cambios que, al contrario que ocurre con la norma cerrada a finales de 2021, se realizarán al margen del diálogo social.

La vicepresidenta de Trabajo, Yolanda Díaz, no ha concretado cómo materializará este nuevo modelo de despido, más allá del coste disuasorio en determinados supuestos. El socio de laboral del despacho Carlos de la Torre plantea que la indemnización general de 33 días

as se mantenga y se añade una fórmula "tasada" para el caso de aquellos con menor indemnización.

Los beneficiados, a tenor de lo que se plantea en Francia e Italia, no serán solo mujeres o mayores de 50 años (que son los que tiene la indemnización más alta) como plantea Díaz, sino también trabajadores a tiempo parcial y con contrato fijo discontinuo. Aunque los sindicatos renuncian, en principio, retornar a la indemnización previa la reforma de 45 días, la resolución del organismo europeo da margen para ampliar el alcance de este encarecimiento disuasorio del despido a través de la vía judicial.

"Es muy posible", admite De la Torre. Su compañero, Ignacio del Fraile, apunta en este sentido la creciente judicialización de los despidos tras la reforma laboral se ha visto agravada por la "recreación de las normas" de algunas interpretaciones de los jueces que en el caso de sentencias por despido ya están elevando el coste de las extinciones, aduciendo los "daños y perjuicios" generados.

Esto lleva de facto a una "flexibilización" de los toques de la indemnización, si bien Del Fraile recalca que aún no hay demandas que hablen específicamente del coste legal del despido. Pero esto cambiará sin duda tras la resolución europea.

A pesar de que no se trata de un órgano judicial, el hecho de que se afirme que España contraviene la Carta Social Europea ya es aval suficiente para elevar una causa incluso a instancias como el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Un escenario que se suma a un año en el que las empresas harán frente a la ofensiva de nuevas "prohibiciones de despedir" impulsadas por

Los despachos temen que las sentencias afecten el tope de las indemnizaciones

el Gobierno.

Una de las que más preocupa a los despachos las empresas es la consideración del despido de una persona con problemas de salud como discriminatorio. Lo recoge la nueva *Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación*, conocida como 'Ley Zerolo' ha incluido entre estas causas conceptos incluso como la "predisposición genética" a una enfermedad.

Pero tal y como está redactada la Ley se abre la puerta a que cualquier despido de una persona enferma, o siquiera propensa a ello, pueda ser impugnado como discriminatorio y, por lo tanto, nulo. Hasta que la jurisprudencia clarifique los supuestos, esto obligará a las empresas a afinar con mucha más claridad las causas de despido.