



GETTY IMAGES

DESPIDO Y CARTA SOCIAL EUROPEA: UNA DEFENSA DE LA INDEMNIZACIÓN TASADA

LA DECISIÓN DEL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES VENDRÍA A CUESTIONAR NUESTRO SISTEMA DE INDEMNIZACIÓN TASADA Y TOPADA

ANTONIO PEDRAJAS QUILES, socio director de Abdón Pedrajas Littler. Profesor de derecho del trabajo en CUNEF Universidad.

30 ABR 2024 – TRIBUNA CINCO DIAS

Mucho se ha debatido respecto al impacto del artículo 24 de la Carta Social Europea (CSE), sobre el marco legal de las indemnizaciones por despido en España. Conocida ya la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), y a la espera de valorar su fundamentación, vendría a cuestionar nuestro sistema de indemnización tasada y topada, por no ser adecuada y suficientemente reparador. Ello, en línea con lo que ya concluyó en resoluciones referidas a Finlandia, Italia y Francia.

Al margen del dudoso alcance vinculante de las resoluciones del CEDS, al que me referiré, España cumple las normas internacionales de reparación de despidos improcedentes. Tanto las previstas en la CSE, como en el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la terminación de la relación de trabajo.

Contamos con una reparación por despido improcedente de 45/33 días de salario por año de servicio, con límites de 24/42 mensualidades (topes transitorios aplicables a contratos anteriores a febrero de 2012). Disponemos de una amplia cobertura de desempleo para

cualquier despido, procedente o improcedente. Ambos son factores de reparación del daño previstos en las normas internacionales. Además, nuestra norma exige la readmisión para despidos nulos por vulneración de derechos fundamentales, con abono de salarios de tramitación, así como una indemnización adicional resarcitoria. Todo ello, en contraste con la norma internacional que no prevé la readmisión, ni siquiera en despidos con vulneración de derechos fundamentales.

Al anterior esquema, se añade la posibilidad de que el empleador opte por readmitir con salarios de tramitación, en caso de despidos improcedentes, opción que directamente recae sobre los representantes de los trabajadores cuando son estos los despedidos. Además, vía convenio colectivo o contrato, pueden pactarse aumentos de estas indemnizaciones tasadas (nunca menos), incluso fijando readmisiones obligatorias para despidos improcedentes.

La ratificación por España de ambos tratados –CSE y 158 OIT– los incorpora a nuestro ordenamiento, facultando a los jueces a aplicarlos directamente, cuando contravengan las normas nacionales. El principio de supremacía de las normas internacionales así lo avala. Esta técnica de revisión se conoce como control judicial de convencionalidad. Por tanto, sería viable un control de las normas de despido, pero, como se ha expuesto, no se dan las condiciones. España cumple con las normas internacionales que, además, no son directas, claras y precisas, remitiéndose a la legislación nacional. Así lo sostuvo el Gobierno de España, en sus sólidas alegaciones frente a la queja sindical ante el CEDS.

La decisión del CEDS vendría a cuestionar tal conclusión, afirmando la falta de adecuación del sistema indemnizatorio a la norma internacional. Sin embargo, compete al Tribunal Supremo y no al CEDS, realizar el control de convencionalidad. Ello debido a que las decisiones del CEDS no operan como jurisprudencia, no quedando los jueces nacionales obligados a aplicarlas. Son recomendaciones que no establecen obligaciones internacionales imperativas de reforma de la normativa interna por despido.

La alternativa de ir a un sistema de indemnizaciones abierto, facultando a los jueces a modularlo atendiendo a las circunstancias concurrentes (edad, ausencia desempleo, exigua indemnización, daños, etc.), debe partir de una decisión política, no siendo un efecto directo derivado del CEDS. Este es el verdadero trasfondo que subyace, estando fuertemente cuestionado por algunos sectores nuestro sistema de indemnización tasada. Sin embargo, este sistema ofrece previsibilidad, certidumbre y seguridad jurídica. Es ventajoso para aquellos trabajadores que, por ejemplo, no consiguen acreditar daños. Reduce la judicialización de asuntos, fomentando el acuerdo como vía de evitación de conflicto. Evita desigualdades, partiendo de criterios objetivos de cálculo. Limita los efectos contraproducentes de los sistemas de indemnizaciones abiertos, que inciden negativamente en la contratación de colectivos propensos a obtener mayores indemnizaciones.