

RECOMENDACIONES PARA UNA NECESARIA REFORMA DEL DESPIDO

La Fundación 1º de Mayo ha presentado en el Congreso de los Diputados los resultados y recomendaciones de un seminario sobre despido en el que han participado más de 30 personas, entre docentes universitarios, abogados laboristas, magistrados y asesores sindicales sus recomendaciones para una reforma del despido

ANTONIO BAYLOS

Catedrático en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Castilla La Mancha y coordinador del seminario sobre despido

La reforma laboral del 2012, en el marco de las reglas de la gobernanza económica europea que impulsaron las políticas denominadas de “austeridad” con recortes severos del gasto social, degradación de derechos y devaluación salarial, supuso una reforma del despido que banalizó la causalidad del mismo, debilitó el control judicial y facilitó y abarató su realización, reforzando de manera exorbitante el poder unilateral del empresario en la rescisión del contrato sin que tuviera apenas coste añadido por el ejercicio irregular de su facultad de despedir. Además de ello, eliminó la autorización administrativa en los despidos colectivos y limitó al máximo las posibilidades de control colectivo y sindical de las extinciones por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas. Los daños generados por esta reforma sobre la destrucción de empleo y el incremento de la desigualdad y pérdida de poder adquisitivo de los salarios son evidentes, y el movimiento sindical incorporó a sus objetivos la derogación de estas normas.

Además de la muy oportuna derogación del despido por absentismo en el 2020, la reforma laboral del 2021, que incidió de manera muy favorable sobre la segmentación del mercado de trabajo imponiendo un principio de estabilidad en el empleo con resultados espectaculares en la reducción de la tasa de temporalidad y que devolvió a la negociación colectiva importantes instrumentos de regulación que la ley le había negado, no abordó sin embargo el tema del despido, aunque la preferencia por el ajuste temporal de empleo a través del ERTE evitó directamente el recurso al despido colectivo de miles de trabajadores en la crisis producida por la pandemia y los momentos posteriores de excepcionalidad social.

Es el momento ahora, con la recuperación económica en la que nos hallamos, y ante la necesidad de impulsar un escenario de

pleno empleo, de revisar el marco institucional que regula el despido en nuestro país. Algunas decisiones de órganos jurisdiccionales europeos, señaladamente el Comité Europeo de Derechos Sociales, han planteado la urgencia de ciertas reformas en este ámbito, en especial en lo relativo a la cuantía y función de la indemnización por despido ilegítimo, como consecuencia de dos reclamaciones colectivas impulsadas por UGT (ya decidida favorablemente) y por CCOO (en curso).

La Fundación 1 de Mayo ha organizado así un seminario sobre la reforma del despido en el que han participado, durante casi seis meses, en torno a 30 personas, docentes universitarios, abogados laboristas, magistrados y asesores sindicales. Se ha pretendido abrir un debate sobre las distintas formas de despido y sus efectos, sin limitarse a los elementos más llamativos de la regulación. Según los datos de los que se dispone, hay que tener en cuenta que hay más de medio millón de personas despedidas, mientras que son muchos menos los que se impugnan para ser controlados por los órganos judiciales, entre un 20 o 25% de los que aparecen registrados, lo que implica un amplio margen de indeterminación y de libertad en el ejercicio de la facultad de despedir, frente a la idea muy extendida de la “rigidez” sobre su regulación.

El trabajo realizado en este seminario se ha centrado en debatir sobre el sentido y la función de este marco dispositivo, más allá de las muy negativas reformas que se produjeron en el 2012. De esta manera, se han analizado los problemas que plantean tanto el despido individual por causas objetivas, el despido disciplinario y el despido colectivo. Aunque no es posible entrar en el detalle de las propuestas, se han tratado los temas del despido en situación de ILT, por incapacidad permanente y la adaptación de la persona

Presentación de las conclusiones del seminario sobre despido en el Congreso de los Diputados./
Tania Castro



trabajadora a un puesto de trabajo compatible con la capacidad laboral resultante, la restricción del despido libre en el período de prueba, en relación con la Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y la causalización del mismo, la falta de adaptación a las innovaciones tecnológicas y la precisión del contenido y la duración de la formación requerida.

En cuanto al despido disciplinario, son muy importantes las medidas de reforma propuestas. Sintéticamente, se propone el establecimiento de un derecho de defensa previa de la persona trabajadora frente al despido, en línea con lo preceptuado en el Convenio 158 de la OIT, y la nulidad de las extinciones con falta absoluta de forma, los despidos sin causa y los que se basan en causas no admitidas por el ordenamiento jurídico. Con ello se fortalece el principio básico que configura el despido como un acto causal sometido a forma escrita para evitar la indefensión de la persona trabajadora y la tutela judicial efectiva frente a la decisión empresarial ilegítima e intenta evitar las interpretaciones jurisprudenciales y doctrinales que han dirigido hacia la improcedencia del despido las prescripciones legales sobre la prohibición del despido colectivo durante la pandemia o las que establecen las directivas de transparencia o de denuncia de irregularidades. La tutela de la acción sindical en los despidos individuales mediante la audiencia previa a los delegados sindicales debe ser asimismo reforzada.

La indemnización por el despido improcedente debe encaminarse hacia su adecuación reparativa y disuasoria. De esta manera, se impone la existencia de una base mínima resarcitoria que debe incrementarse con una indemnización adicional en función de circunstancias concretas tanto relativas a la empresa y a las personas despedidas como a las especiales circunstancias del caso. El abuso de la contratación temporal que termina en la improcedencia del despido y el uso de la contratación a tiempo parcial con salarios relativamente bajos serían un ejemplo típico de la

importancia disuasoria de la indemnización por despido improcedente. A su vez, se propone la recuperación de los salarios de tramitación en la opción indemnizada.

En el despido colectivo, son necesarios también importantes modificaciones. Ante todo, mediante el fortalecimiento del derecho de información y consulta, con la negociación previa a la formalización de las situaciones de conflicto, la alteración de la denominación del llamado período de consultas por período de negociación, y la extensión del período de debate y negociación, ante los tiempos muy cortos que hoy regula la norma. Se proponen a su vez ciertos desarrollos del RD 608/2023 sobre las consecuencias del incumplimiento de la notificación de cierre de empresas a la autoridad laboral que deben afectar a la calificación de la extinción. No se propone la restauración de la autorización administrativa, sino que se quiere fortalecer una función mediadora de la autoridad laboral, y un protagonismo de la Inspección de Trabajo en el procedimiento de despido colectivo sobre la existencia de causa para despedir. Se propone asimismo la eliminación de las “comisiones *ad hoc*” en el despido colectivo y su sustitución por el procedimiento de intervención de los sindicatos legitimados para negociar el convenio colectivo en la rama de actividad. Finalmente, se prevén asimismo normas específicas sobre deslocalizaciones en el sentido de establecer un compromiso de permanencia de la empresa transnacional, entender que carece de causa para despedir la localización de la producción en otros países no europeos, y la devolución de las ayudas públicas recibidas.

El cierre del seminario ha llevado consigo una exposición de estas líneas de trabajo que se han confrontado con los grupos parlamentarios del Partido Socialista y Sumar y con un debate entre los asistentes al mismo. A partir de este debate, la Fundación ha preparado un libro en el que se recogen los análisis y propuestas del seminario que ha publicado en coedición con la editorial Bomarzo. 