



CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
SECRETARÍA GENERAL
REGISTRO GENERAL

01 AGO. 2024 08:55:04

Entrada **34943**

Preguntas Escrites

Competencia
Subcompetencia
Tipo Expediente

Competencias de la Cámara
Control e información
184-Pregunta al Gobierno con
respuesta escrita.

Fdo.: Jordi SALVADOR I DUCH
Diputado

A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

El Diputado **Jordi Salvador i Duch** del Grupo Parlamentario REPUBLICANO, al amparo de lo dispuesto en el artículo 185 y siguientes del Reglamento de la Cámara, formula al Gobierno español las siguientes preguntas, **solicitando su respuesta por escrito.**

Congreso de los Diputados, a 31 de julio de 2024

Jordi Salvador i Duch
Diputado
G.P. Republicano

Exposición de Motivos

En el Estado Español, hoy en día, según la legislación laboral, sólo existen dos tipos de despido individual: el disciplinario y el objetivo. Eso implica que, formalmente, queda establecido un requisito indispensable de causalidad en el despido de tal forma que el empresario sólo puede extinguir unilateralmente la relación laboral alegando alguna de las causas legal, convencional o contractualmente estipuladas. El requisito de causalidad -es decir, que no se pueda despedir sin una causa válida- se desprende del principio de estabilidad en el empleo que la doctrina mayoritaria entiende implícito e indisociable del derecho constitucional al trabajo. De igual forma, el reconocimiento de la causalidad referida se ha relacionado directamente en su vertiente contractual, con el principio de buena fe en las relaciones laborales y, en su vertiente jurisdiccional, con el derecho a la tutela judicial efectiva y el principio de seguridad jurídica.

Ello, no obstante, como resulta de sentido común y como articula Ferrajoli en doctrina constitucional, un derecho no garantizado no es un verdadero derecho. Es decir, un derecho que no cuente con una obligación o prohibición efectiva (garantía primaria) o con una reparación judicial eficaz (garantía secundaria), sencillamente, no puede considerarse como tal. En esos términos, podemos afirmar que, pese a la mencionada articulación de la legislación laboral, no existe un derecho a la causalidad en el despido. Ello por cuanto, la jurisprudencia constitucional tiene pacíficamente estipulado (STC 185/2014 et. al.) que los despidos sin causa o con causa ficticia tienen la consecuencia jurídica de una declaración de improcedencia, no de nulidad. Por lo tanto, un despido sin causa, que será declarado como improcedente, si así lo decide el empresario —salvo en casos específicos y minoritarios de alteración de la capacidad de opción entre extinción indemnizada y nulidad,

como los de los representantes de los trabajadores—, tiene la única consecuencia de la obligación de pago de una indemnización tasada, topada y cierta en función de unas variables concretas y previsibles: salario y antigüedad. Mas concretamente, de acuerdo con el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de una relación laboral por despido declarado improcedente, lleva aparejada la única obligación de abono de una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

Ello, con total independencia de la edad de la persona en cuestión, su situación social, cargas familiares, condición de empleabilidad o el impacto que tal pérdida no deseada ni justificada pueda tener en su carrera de cotización. Resulta evidente pues el carácter no resarcitorio de este precepto. Nos encontramos pues ante una situación efectiva de sistema de despido libre indemnizado o, para ser más específicos, descausalizado, desjudicializado y con coste económico cierto (y, por cierto, especialmente barato).

Esta regulación de los despidos del Estado español incumple lo estipulado por el artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada en relación con el artículo 30 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea:

«Artículo 24. Derecho a protección en caso de despido. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer:

- a) el derecho de todos los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello relacionadas con sus aptitudes o su conducta, o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio;
- b) el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.

A tal fin, las Partes se comprometen a garantizar que un trabajador que estime que se le ha despedido sin una razón válida tenga derecho a recurrir ante un organismo imparcial.»

En atención a lo antedicho, la Unión General de Trabajadores en primera instancia y la confederación Sindical de Comisiones Obreras después, presentaron reclamaciones colectivas por violación, por parte del Estado español del artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada. En fecha 29/07/2024 se ha dado publicidad a la decisión sobre el fondo de esta reclamación y se ha conocido que el Comité concluye por 13 votos contra 1 que existe una violación del Artículo 24.b de la Carta.

Por todo lo expuesto, se plantean las siguientes preguntas al Gobierno:

- ¿Cómo valora el Ministerio de trabajo y economía social la Decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales adoptada en fecha 20 de marzo de 2024 y publicitada el 29 de julio del mismo año en el procedimiento de Queja número 207/2022 Unión General de Trabajadores (UGT) v. Spain?
- ¿Van a instar las modificaciones legislativas oportunas para recuperar las indemnizaciones mínimas de 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades para todos los despidos improcedentes tal como reclaman los sindicatos, asociaciones y partidos de la izquierda desde las reformas laborales de 2010 y 2012?
- ¿Van a establecer un nuevo régimen indemnizatorio para los despidos injustificados o con causa ficticia que sea efectivamente restaurador en atención a las circunstancias personales y del daño causado a la víctima y

que consiga un efecto realmente disuasorio para el empleador de acuerdo con las obligaciones contempladas en los tratados internacionales mencionados?

- En caso afirmativo, ¿van a garantizar que ninguna de las indemnizaciones reconocidas en virtud del nuevo régimen para los despidos injustificados de lugar a una indemnización inferior a 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades?
- ¿Se plantea el gobierno la posibilidad de alterar la capacidad de opción entre extinción indemnizada y nulidad, de tal forma que sea el trabajador despedido improcedentemente quien escoja si desea recuperar su puesto de trabajo o ser indemnizado por la extinción de su puesto de trabajo?
- ¿Van a recuperar los salarios de tramitación para los despidos sin causa o con causa ficticia con el fin de compensar los ingresos dejados de obtener como consecuencia del despido tal como establece la resolución del CEDS? ¿Y para el resto de los despidos improcedentes?
- ¿Se plantea el gobierno dar consideración de despido nulo a los despidos sin causa o con causa ficticia, con las consecuencias legalmente asociadas a ello?



**ESQUERRA
REPUBLICANA**



A LA MESA DEL CONGRÉS DELS DIPUTATS

El diputat **Jordi Salvador i Duch** del Grup Parlamentari **REPUBLICÀ**, emparat en el disposat en l'article 185 i següents de la Cambra, formula al Gobierno espanyol les següents preguntes, **sol·licitant la seva resposta per escrit**.

Congrés dels Diputats, a 31 de julio de 2024

Jordi Salvador i Duch

Diputat

G.P. Republicà

Exposició de Motius

En l'Estat Espanyol, avui dia, segons la legislació laboral, només existeixen dos tipus d'acomiadament individual: el disciplinari i l'objectiu. Això implica que, formalment, queda establert un requisit indisponible de causalitat en l'acomiadament de tal forma que l'empresari només pot extingir unilateralment la relació laboral al·legant alguna de les causes legal, convencionalment o contractualment estipulades. El requisit de causalitat -és a dir, que no es pugui acomiadar sense una causa valguda- es desprèn del principi d'estabilitat en l'ocupació que la doctrina majoritària entén implícit i indissociable del dret constitucional al treball. D'igual forma, el reconeixement de la causalitat referida s'ha relacionat directament en el seu vessant contractual, amb el principi de bona fe en les relacions laborals i, en el seu vessant jurisdiccional, amb el dret a la tutela judicial efectiva i el principi de seguretat jurídica.

Això, no obstant, com resulta de sentit comú i com articula Ferrajoli en doctrina constitucional, un dret no garantit no és un veritable dret. És a dir, un dret que no compta amb una obligació o prohibició efectiva (garantia primària) o amb una reparació judicial eficaç (garantia secundària), senzillament, no pot considerar-se com a tal. En aquests termes, podem afirmar que, malgrat l'esmentada articulació de la legislació laboral, no existeix un dret a la causalitat en l'acomiadament. Això puix que, la jurisprudència constitucional té pacíficament estipulat (STC 185/2014 et. al.) que els acomiadaments sense causa o amb causa fictícia tenen la conseqüència jurídica d'una declaració d'improcedència, no de nul·litat. Per tant, un acomiadament sense causa, que serà declarat com a improcedent, si així ho decideix l'empresari —excepte en casos específics i minoritaris d'alteració de la capacitat d'opció entre extinció indemnitzada i nul·litat, com els dels representants dels treballadors—, té l'única conseqüència



**ESQUERRA
REPUBLICANA**



de l'obligació de pagament d'una indemnització taxada, topada i una certa en funció d'unes variables concretes i previsibles: salari i antiguitat. Més concretament, d'acord amb l'article 56 de l'Estatut dels Treballadors, l'extinció d'una relació laboral per acomiadament declarat improcedent, porta aparellada l'única obligació d'abonament d'una indemnització de 33 dies de salari per any treballat amb un màxim de 24 mensualitats.

Això, amb total independència de l'edat de la persona en qüestió, la seva situació social, càrregues familiars, condició d'ocupabilitat o l'impacte que tal pèrdua no desitjada ni justificada pugui tenir en la seva carrera de cotització. Resulta evident perquè el caràcter no acabalador d'aquest precepte. Ens trobem doncs davant una situació efectiva de sistema d'acomiadament lliure indemnitzat o, per a ser més específics, sense causa, desjudicialitzat i amb cost econòmic cert (i, per cert, especialment barat).

Aquesta regulació dels acomiadaments de l'Estat espanyol incompleix l'estipulat per l'article 24 de la Carta Social Europea Revisada en relació amb l'article 30 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea:

«Article 24. Dret a protecció en cas d'acomiadament. Per a garantir l'exercici efectiu del dret dels treballadors a protecció en cas d'acomiadament, les Parts es comprometen a reconèixer:

- a) el dret de tots els treballadors a no ser acomiadats sense que existeixin raons vàlides per a això relacionades amb les seves aptituds o la seva conducta, o basades en les necessitats de funcionament de l'empresa, de l'establiment o del servei;
- b) el dret dels treballadors acomiadats sense raó vàlida a una indemnització adequada o a una altra reparació apropiada.

Amb la finalitat, les Parts es comprometen a garantir que un treballador que estimi que se li ha acomiadat sense una raó vàlida tingui dret a recórrer davant un organisme imparcial.»

En atenció amb el que s'ha dit abans, la Unió General de Treballadors en primera instància i la confederació Sindical de Comissions Obreres després, van presentar reclamacions col·lectives per violació, per part de l'Estat espanyol de l'article 24 de la Carta Social Europea Revisada. En data 29/07/2024 s'ha donat publicitat a la decisió sobre el fons d'aquesta reclamació i s'ha conegut que el Comitè conclou per 13 vots contra 1 que existeix una violació de l'Article 24.b de la Carta.

Per tot això, preguntem al govern:

- Com valora el Ministeri de treball i economia social la Decisió del Comitè Europeu de Drets Socials adoptada en data 20 de març de 2024 i publicitada el 29 de juliol del mateix any en el procediment de Queixa número 207/2022 Unió General de Treballadors (UGT) v. Spain?
- Instaran les modificacions legislatives oportunes per a recuperar les indemnitzacions mínimes de 45 dies de salari per any treballat amb un topall de 42 mensualitats per a tots els acomiadaments improcedents tal com reclamen els sindicats, associacions i partits de l'esquerra des de les reformes laborals de 2010 i 2012?
- Establiran un nou règim indemnitzatori per als acomiadaments injustificats o amb causa fictícia que sigui efectivament restaurador en atenció a les circumstàncies personals i del mal causat a la víctima i que aconseguixi

un efecte realment dissuasiu per a l'ocupador d'acord amb les obligacions contemplades en els tractats internacionals esmentats?

- En cas afirmatiu, garantiran que cap de les indemnitzacions reconegudes en virtut del nou règim per als acomiadaments injustificats de lloc a una indemnització inferior a 45 dies de salari per any treballat amb un topall de 42 mensualitats?
- Es planteja el govern la possibilitat d'alterar la capacitat d'opció entre extinció indemnitzada i nul·litat, de tal forma que sigui el treballador acomiadat improcedentment qui triï si desitja recuperar el seu lloc de treball o ser indemnitzat per l'extinció del seu lloc de treball?
- Recuperaran els salaris de tramitació per als acomiadaments sense causa o amb causa fictícia amb la finalitat de compensar els ingressos deixats d'obtenir a conseqüència de l'acomiadament tal com estableix la resolució del CEDS? I per a la resta d'acomiadaments improcedents?
- Es planteja el govern donar consideració d'acomiadament nul als acomiadaments sense causa o amb causa fictícia, amb les conseqüències legalment associades a això?