



**ESQUERRA  
REPUBLICANA**

**SOBIRA-  
-NISTES**

GP Republicano  
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.  
28071 Madrid  
Centraleta. Telf. 91 390 59 95  
c/e: [administracioerc@congreso.es](mailto:administracioerc@congreso.es)  
Prensa. Telf. 91 390 56 87  
c/e: [premsaerc@congreso.es](mailto:premsaerc@congreso.es)

## **A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

El Grupo Parlamentario **REPUBLICANO**, a instancia del Diputado **Jordi Salvador i Duch** al amparo de lo dispuesto en el artículo 184 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente **Moción consecuencia de interpelación urgente sobre la necesidad de adoptar las modificaciones legislativas oportunas para incrementar las indemnizaciones por despido improcedente a fin de conseguir un resarcimiento real del trabajador afectado y un efecto disuasorio para su debate en Pleno.**

Congreso de los Diputados, a 16 de febrero de 2023

**Jordi Salvador i Duch**  
Diputado  
G.P. Republicano

**Gabriel Rufián Romero**  
Portavoz GP  
G.P. Republicano





**ESQUERRA  
REPUBLICANA**

**SOBIRA-  
-NISTES**

## **Exposición de motivos**

En el Estado Español, a día de hoy, 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 se desprende del principio de estabilidad en el empleo que la doctrina mayoritaria entiende implícito e indisoluble 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-, tendrá 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.

Hoy en día, 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. Así las cosas, a modo de ejemplo, a una persona trabajadora con dos años de antigüedad que perciba el salario más habitual según el Instituto Nacional de Estadística, en caso de despido injustificado le correspondería una indemnización de 3.389,79 euros. Ello, con total independencia de la edad de la persona en cuestión, su situación



**ESQUERRA  
REPUBLICANA**

**SOBIRA-  
-NISTES**

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).

De acuerdo con los últimos datos disponibles, con la legislación en materia de extinción de los contratos de trabajo expuesta estando vigente, en el Estado Español se producen casi 475.000 despidos al año. O lo que es lo mismo, 1.300 despidos cada día. Estas cifras se dan con posterioridad y como consecuencia, entre otros factores, de las reformas laborales acaecidas en los años 2010 y 2012 que facilitaron y abarataron drásticamente los despidos en el Estado. Así, en primer lugar, se produjo una rebaja del precio de las indemnizaciones por despido improcedente de los 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades a los actuales 33 días con un máximo de 24 mensualidades. Esto supuso una disminución drástica de los importes a percibir por parte de las personas trabajadoras víctimas de la extinción injusta y arbitraria de su relación laboral por decisión de su empleadora. Pero además, en las referidas reformas, se eliminó la aplicación de los salarios de tramitación en la práctica totalidad de supuestos de despido, se ampliaron las causas del despido objetivo posibilitando una discrecionalidad casi total del empresario y se limitó la capacidad de control de los despidos colectivos eliminando el requisito de autorización administrativa previa de la autoridad laboral. Consecuencia de todo ello, podemos afirmar que la actual legislación laboral española no resulta bajo ningún concepto disuasoria de la intención empresarial de aplicar despidos sin causa. De hecho, a la vista de la evolución legislativa en materia de extinción de contratos y de la escasa diferencia entre las consecuencias de un despido objetivo válido y uno que sea declarado improcedente, prácticamente nos encontramos ante un incentivo a la no justificación de los despidos.

La situación legislativa expuesta contraviene en primer lugar el artículo 10 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) de la Organización Internacional del Trabajo que estipula:

“Artículo 10.

Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no



**ESQUERRA  
REPUBLICANA**

**SOBIRA-  
-NISTES**

estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”.

Igualmente, la regulación 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. Sendas reclamaciones cuentan con doctrina jurisprudencial clara a su favor por parte del mismo organismo que deberá pronunciarse al respecto, el Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa. En este sentido se resolvió en el asunto relativo a la legislación del Finlandia en 2016; en la Decisión de Fondo de 11 de septiembre de 2019 (reclamación nº 158/2017, presentada por la CGIL) contra el Estado Italiano; y más recientemente, la decisión de Fondo de 23 de marzo de 2022 (reclamaciones nº 160/2018 y nº 171/2018) contra el Estado Francés.



**ESQUERRA  
REPUBLICANA**

**SOBIRA-  
-NISTES**

Por todo ello se presenta la siguiente

## **Moción**

El Congreso de los Diputados insta al Gobierno español a:

1.- Derogar las modificaciones legislativas en materia de indemnización por despido improcedente introducidas por el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio y ampliadas y consolidadas por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, y garantizar para estos supuestos una indemnización no inferior a 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades.

2.- Analizar en profundidad la doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre el derecho de los trabajadores, reconocido en el artículo 24 de la Carta Social Europea, a no ser “despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada” y a adoptar, previo diálogo con los actores sociales y mediante la deliberación parlamentaria correspondiente, las modificaciones legislativas oportunas con el fin de 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.