

La Justicia considera insuficiente la indemnización por despido improcedente

Una sentencia de julio abre la puerta a encarecer los ajustes de plantilla

C. PORTEIRO

REDACCIÓN / LA VOZ

Pocas veces una sentencia ha levantado tantas ampollas como la que dictó el magistrado Carlos Escribano el pasado 31 de julio en Barcelona. En su escrito, el juez cuestiona el carácter disuasorio de las indemnizaciones que deben pagar las empresas a los trabajadores despedidos de forma improcedente, en virtud del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Y lo que más ha sorprendido a letrados y querellantes: el propio magistrado se arroga la potestad de establecer la cuantía que considera adecuada para compensar a la empleada afectada.

En sus manos cayó la denuncia que presentó Olga Ezquieta Belzunce contra la empresa en la que trabajaba, y que la despidió solo cuatro meses después de haberla contratado con un salario bruto mensual de 5.416 euros. La compañía le comunicó la extinción del contrato el pasado día 2 de abril, en pleno confinamiento, alegando causas organizativas. A la denunciante, que pidió su nulidad, le informaron de que procederían a abonarle la correspondiente indemnización de 1.183,97 euros. La maniobra para deshacerse de la empleada acabó en el Juzgado de lo Social número 26 de la Ciudad Condal para escándalo del magistrado Escribano, quien considera que «la carta de despido no tiene defensa posible en juicio». Por ello, decidió declarar el despido improcedente.

Llegados a este punto, la empresa podía decidir si readmitía a la trabajadora en su puesto o la indemnizaba con arreglo al artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. La cuantía —se calcula a razón de 33 días de salario por año trabajado— ascendería a tan solo 1.958,77 euros por el escaso tiempo que llevaba Ezquieta en



Una mujer aguarda a las puertas de una oficina de empleo. R. JIMÉNEZ EFE

la compañía, quien además había abandonado su anterior empleo en Londres para poder incorporarse a LSC Barcelona Reporting.

Indemnización

«Debemos analizar si la indemnización legal que a la demandante le corresponde puede considerarse mínimamente disuasoria para la empresa», sostiene el juez en la sentencia, justo antes de aseverar que es «evidente» que no, «hasta el punto de que puede sospecharse que la empresa no se molestó en exponer con un mínimo de precisión las verdaderas motivaciones del despido al haber hecho cálculos sobre el coste de un despido improcedente», desliza el magistrado. La situación se hizo tan visiblemente injusta que Escribano decidió someter el articulado legal español a lo que se denomina un «control de convencionalidad», con el objetivo de comprobar si el marco español cumplía

con los compromisos adquiridos en los convenios internacionales (Convenio 158 de la OIT) y europeos (Carta Social Europea) —que prevalecen— en materia laboral y que exigen, en caso de despido improcedente, una «indemnización adecuada». La conclusión fue clara: la aplicación estricta del cálculo que establece el ET es «contraria» a los tratados, y permite a la empresa despedir a precio de saldo dejando en evidente desprotección al trabajador. Y no solo eso, pues el juez se mostró especialmente duro con la compañía por no haber advertido a la trabajadora de que la multinacional estaba en pleno proceso de reorganización internacional y que su puesto probablemente sería amortizado en poco tiempo: «La demandante, seducida por una atractiva oferta de trabajo, se decidió a trasladarse desde Londres para verse a los pocos meses, en plena pandemia, en la calle, y sin ni siquiera

ra cotización suficiente para poder acceder a la prestación contributiva por desempleo», recriminó el magistrado.

Resolución polémica

Dadas las circunstancias, Escribano decidió imponer por su propia cuenta y riesgo la indemnización que estimó oportuna para escarmentar a la firma: el pago de nueve meses de salario de la trabajadora, un total de 48.745,53 euros: «En cualquier caso, la empresa puede optar por la readmisión» o interponer un recurso de duplicación, puntualizó el juez en el fallo.

La sentencia ha desatado un terremoto entre los expertos jurídicos: «Abrir esta espita es como abrir la puerta a que cualquier juez pueda discutir la normativa aprobada [...]. Puede ser un referente para otros jueces de lo social que estén pensando que ahora mismo, en una situación de pandemia, hacer despidos resulta barato. Creemos que es muy discutible», explica Catarina Capeáns, de Vento Asesores y Asesores. La sentencia no podía llegar en peor momento para los asesores de empresas: «Es preocupante porque genera una inseguridad jurídica muy grande ahora que hay muchísimos litigios. Los despidos se están judicializando y empieza a haber mucha conflictividad», asegura Capeáns. Se refiere a los casos de extinción de contratos acumulados en los últimos meses. Este caso podría dificultar más la supervivencia de las empresas que empiezan a recuperar la actividad y ven que no pueden asumir el coste de sus plantillas. Con esta sentencia en la mano se podría encarecer el coste del despido de forma arbitraria: «Va a haber una oleada de despidos cuando los ERTE por fuerza mayor se dejen de prorrogar. Ahí saldremos de la burbuja», anticipa la experta.

He visto cosas que no creeríais

Vaya por delante que la deficiente técnica legislativa del Poder Legislativo no facilita la tarea del Poder Judicial, y que algunos planteamientos novedosos abren interpretaciones jurídicas inexploradas hasta este momento, y que pueden acabar consolidándose.

Dicho esto, al analizar la polémica sentencia del Juzgado de Barcelona, aun tratando de ser prudente en la crítica, no puedo dejar de recordar al replicante de *Blade Runner*: «He visto cosas que vosotros no creeríais».

La sentencia resuelve un despido objetivo que el juez declara improcedente —hasta ahí todo bien—, pero al calcular la indemnización legalmente prevista —2.000 euros— el juzgador considera que no es «verdaderamente disuasoria» para la empresa, ni compensa «suficientemente» al trabajador, y la eleva hasta los 49.000 euros.

El cálculo de la indemnización por despido se realiza teniendo en cuenta la antigüedad y el salario del trabajador. Habrá opiniones acerca de si las indemnizaciones son altas o bajas, pero el modo de cálculo es comúnmente aceptado y solo al legislador compete su modificación. La sentencia concluye que la normativa española no se adecúa al Convenio 158 de la OIT —lo que es más que discutible— y que el juez puede prescindir del cálculo indemnizatorio establecido en el Estatuto de los Trabajadores y fijar arbitrariamente qué resulta disuasorio o suficiente en cada despido.

Ante la sentencia cabe recurso, y es posible que sea corregida en instancias superiores. Mientras tanto, se seguirán resolviendo despidos y la inseguridad jurídica está servida.

Trabajo propone que los ERTE consuman tiempo de paro otra vez

REDACCIÓN / LA VOZ

La prórroga de los ERTE está más cerca. «Va a haber reuniones todos los días de la semana que viene y confiamos en llegar a un acuerdo», aseguraron ayer los portavoces de Comisiones Obreras (CC.OO.) a Efe tras consumir otra jornada más de negociaciones en torno a la extensión de las ayudas públicas que todavía perciben 700.000 trabajadores, y que expirarán el próximo 30 de septiembre.

El sindicato cree que todavía «hay partido», aun después de co-

nocer la propuesta que lanzó el Gobierno para extender los ERTE solo hasta el mes de diciembre, limitar las ayudas a las empresas que más lo necesiten y hacerlo, eso sí, a cargo de las futuras prestaciones de desempleo de los trabajadores. «El Ministerio de Trabajo quiere volver al marco normativo anterior», aseguran fuentes sindicales. «Cada vez está más claro que tenemos que focalizar las ayudas en aquellos sectores que hay que apoyar para que puedan volver a la actividad en algún mo-

mento del año que viene», defendió el ministro de Inclusión y Seguridad Social, José Luis Escrivá.

El Ejecutivo de Sánchez estaría dispuesto a seguir desembolsando el dinero de los ERTE siempre que compute como período consumido de paro en el futuro, cuando los trabajadores se vean en una eventual situación de desempleo. De esta forma, explican fuentes del ministerio, si un trabajador se queda sin empleo dentro de dos años se le descontaría del tiempo de paro el período que

estuvo en ERTE. Se pondría fin, por tanto, a la tregua extraordinaria decretada al inicio de la pandemia, cuando se puso el contador a cero para evitar que corriera la prestación por desempleo.

Si esta propuesta no convence a los sindicatos a la patronal tampoco le agrada el calendario diseñado. Los empresarios esperaban conseguir extender las ayudas hasta junio del 2021 y garantizar la exoneración de las cotizaciones sociales para aquellos sectores más afectados por las restric-

ciones. Por ahora todo está en el aire. Lo mismo que la cuantía para los trabajadores que llevan más de seis meses en ERTE. Según fuentes de la negociación, los agentes sociales y el Gobierno quieren garantizar que los empleados inactivos seguirán recibiendo el 70 % de su salario base, en lugar del 50 % que establece la ley a partir del séptimo mes, pero no se ponen de acuerdo en sobre quién debe recaer el peso de las bonificaciones para quienes llevan más tiempo sin incorporarse al trabajo.