

## Economía

# El 95% de las demandas por despido pide la nulidad, no más indemnización

Los últimos cambios impulsados por Yolanda Díaz e Irene Montero judicializan los ceses

Los despachos de abogados avisan de una “nueva frontera” en las causas para anular despidos

Javier Esteban MADRID.

A la espera de conocer la decisión definitiva del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) sobre el coste del despido en España, todo apunta a que la resolución disparará la cada vez mayor judicialización de los ceses. Sin embargo, los despachos de abogados están detectando que los conflictos legales se orientan hacia una nueva dirección: la gran mayoría de las demandas ya no buscan una mayor indemnización, sino que se declare directamente nulo. Un giro de guion que pone en jaque la estrategia clásica seguida por muchas empresas para prescindir de sus trabajadores.

En los últimos cuatro años, la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ha impulsado muchas “prohibiciones” de despedir por motivo de la pandemia y la guerra de Ucrania que, tal y como ha reiterado el Supremo, no eran tales porque la norma no decretaba la nulidad. Como mucho suponían la improcedencia, es decir, un despido más caro, pero perfectamente posible.

Sin embargo, otras normativas han tenido un impacto mucho mayor, porque han elevado los supuestos por los que un despido puede ser declarado nulo. En este sentido, destaca la Ley 15/2022, Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación impulsada por Díaz, sino por la ex ministra de Igualdad, Irene Montero.

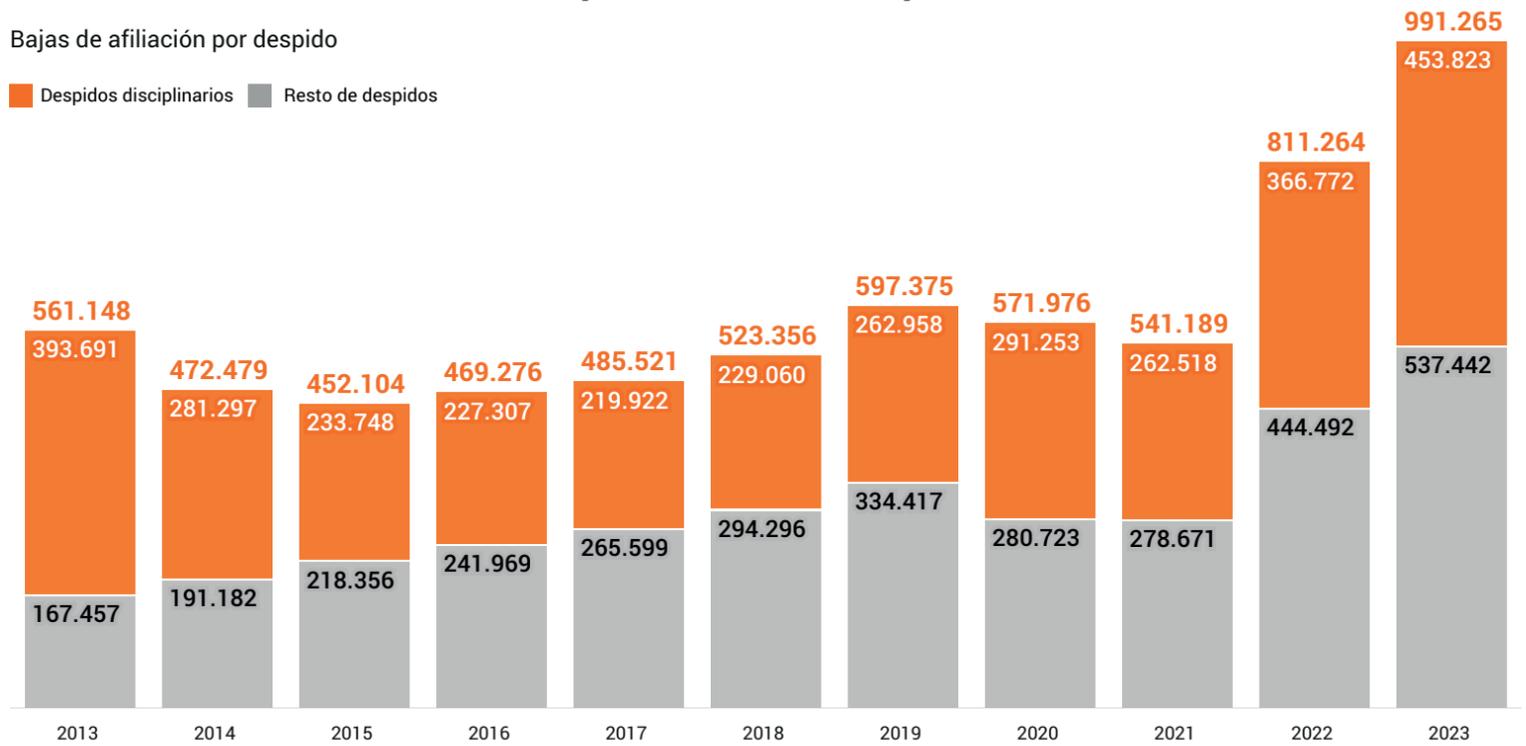
Díaz también ha seguido esta vía de hacer explícitas las nulidades, aunque su foco está en los motivos de conciliación. Como ya contamos en *elEconomista.es*, una de sus primeras medidas en el arranque de la Legislatura fue introducir un cambio legal que convierte la mera solicitud de un cambio de jornada o de poder teletrabajar por cuidado de un familiar en un motivo para que el cese se pueda declarar nulo.

Aunque determinar la totalidad del alcance legal de estos cambios está en manos de los tribunales, ya hay sentencias del Supremo que anulan despidos por discriminación por edad, o incluso por “discriminación refleja” (en un supuesto en el que la cónyuge de la trabajadora estaba embarazada). Un caso en particular que, según el socio de Gómez-Acebo & Pombo, Carlos de la Torre, supone una “nueva frontera de nulidades” para el despido. Un supuesto que no solo lleva a la

## Más de la mitad de los despidos son disciplinarios

Bajas de afiliación por despido

■ Despidos disciplinarios ■ Resto de despidos



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social.

elEconomista.es

readmisión, sino al abono de los salarios dejados de percibir hasta el fallo.

Esto está teniendo un impacto directo en las empresas y en los despachos. Según el socio de laboral de Gómez-Acebo & Pombo, Ignacio del Fraile, “el 95%” de las reclamaciones por un despido que se presentan pide directamente la nulidad, no un incremento de la indemnización. Una situación inédita que dispara la judicialización

pero que, además, supone un terremoto laboral mayor que el que supone cambiar el importe de las compensaciones por cese. Un seísmo que, además, puede ser la vía para acabar con el último reducto del *despido libre* en España, dando más armas a los trabajadores para rechazarlo.

Para entender este impacto, hay que analizar la manera de despedir en España. En 2023 se registraron un total de 991.265 bajas de afiliación

por despido, cifra que supone un 22% más que en el año anterior y nuevo récord de una serie histórica que se remonta a 2013, cuando España apenas empezaba a iniciar una lenta recuperación de la crisis financiera. Este repunte se suma al de 2022, cuando los despidos crecieron un 50% interanual, lo que despertó las alarmas del Ministerio de Trabajo y los sindicatos.

### Del despido exprés al libre

Pero el acuerdo en el diálogo social para la reforma laboral aprobada a finales de 2021 se había logrado sobre el compromiso de no revertir el recorte en las indemnizaciones por despido improcedente desde los 45 días por año trabajado a 33 días introducido por el Gobierno del PP una década antes. Aquella polémica tenía como contrapartida la desaparición del *despido exprés*, una figura que permitía que la empresa admitiera la improcedencia en el momento mismo del cese. El despido era más caro entonces, sí, pero prácticamente libre.

Al eliminar esta figura, se pretendía reforzar la *causalidad* de los despidos y evitar su discrecionalidad, ya que ahora la mayoría de los ceses acababan siendo recurridos, con el añadido del coste legal que esto implicaba. Pero las empresas en-

contraron una vía para mantener muy viva una variante del *despido exprés*: despidos a coste cero o muy bajo cuya indemnización se elevaba a posteriori, en un acto de conciliación, paso previo para evitar un juicio.

Según la economía y el empleo se fueron recuperando, se vio con aún más claridad el protagonismo de este nuevo *despido libre*. La reforma laboral de 2021 no cambió esto, los datos de afiliación lo dejan

## El coste de los despidos y la incertidumbre que genera

En este escenario, la vía más publicitada por Díaz y Sumar ha sido reformar el coste de la indemnización por improcedente, aunque no de manera general, sino para reparar el “daño” causado al trabajador por el cese. La vía es alambicada, ya que está pensada para no ‘romper’ explícitamente el acuerdo de diciembre de 2021 con la patronal, algo que Bruselas no vería con buenos ojos. UGT y CCOO presentaron una demanda ante el CEDS para que aclare si imponer un tope legal al despido se atiene a la Carta Social Eu-

ropea. No se discute su cuantía (no se habla de volver a los 45 días), sino su propia existencia. La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, apoya sin ambages la ofensiva por unas indemnizaciones que muchos han calificado de “a la carta”, pero lo cierto es que la visión del PSOE no es tan entusiasta. Ni clara. Nadie duda que Estrasburgo dará la razón a los sindicatos españoles, como lo ha hecho en los casos de Francia, Italia o Finlandia, pero en la manera de hacerlo no hay acuerdo.

## El despido ‘libre’ afloró según economía y empleo se recuperaron de la pandemia

claro: el 54% de las bajas por despido son disciplinario (a coste cero), aunque en 2018 y 2019, inmediatamente antes de la pandemia se alcanzó el 56%.

En cifras absolutas, los despidos disciplinarios superaron en 2023 la cifra de 537.000, su récord histórico. El arranque de 2024, con más de 50.000 ceses de este tipo solo en enero, apunta a que seguirá batiendo marcas.