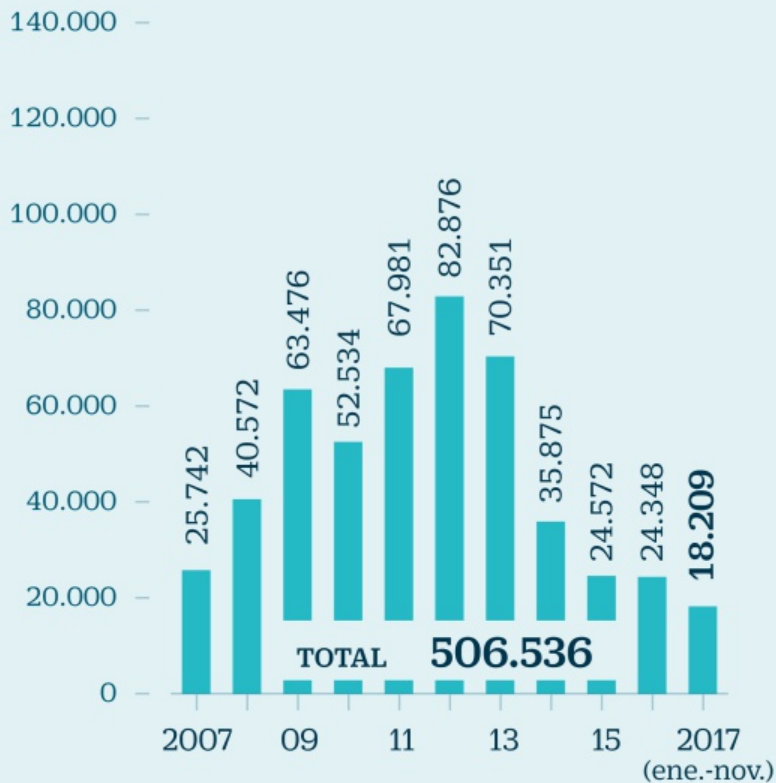


Despidos en España resueltos en sede judicial

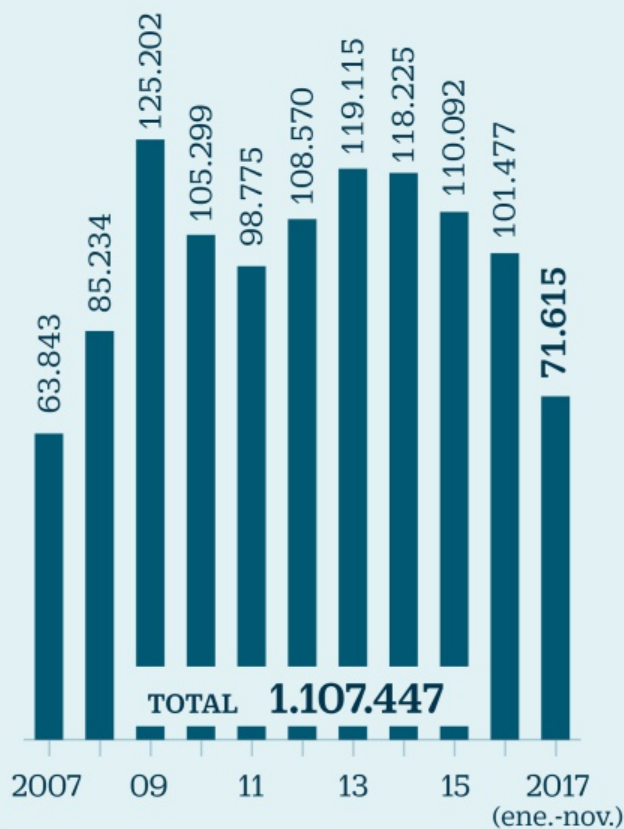
Número de trabajadores afectados

Despidos colectivos



Fuente: Ministerio de Empleo

Conflictos individuales



BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS

La conciliación y el sindicalismo dan máxima protección ante el despido

Los representantes de los trabajadores tienen los mayores blindajes

Solo la solicitud de una medida de conciliación ya protege al trabajador

Raquel Pascual Cortés

26 de febrero de 2018

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) volvió a irrumpir el jueves, con una de sus sentencias en el ordenamiento judicial español. Esta vez, la Corte comunitaria validó que un empresario pueda incluir a una trabajadora embarazada en un despido colectivo. Aunque, al tiempo que acepta la normativa española, le da un tirón de orejas, al reclamar que la ley prohíba expresamente el despido de embarazadas a modo preventivo y no solo fije la nulidad de su despido a posteriori.

El TJUE considera, con esa salvedad, que España cumple con las directivas comunitarias tanto en materia de despidos colectivos como en la protección a las mujeres embarazadas.

Así, ¿cuál es esta protección legal? ¿Se puede despedir a una embarazada, a un representante sindical o a un padre con jornada reducida para el cuidado de sus hijos? La respuesta es sí, se les puede despedir pero es mucho más difícil que extinguir un contrato a otro trabajador que no esté en estas condiciones. La razón no es otra que la ley establece una serie de colectivos con mayores protecciones ante el despido.

Podría decirse que el grupo de trabajadores que ejercen como representantes sindicales son uno de los colectivos más claramente blindados.

Estos trabajadores tienen tres tipos distintos de protección, tal y como explica el abogado de Uría Menéndez, Mario Barros. En primer lugar, el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores estipula que los miembros del comité de empresa y los delegados de personal tendrán “prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores”. Esto significa que en el caso de que se lleve a cabo un ajuste de plantilla, ya sea de suspensión temporal de empleo o despidos, serán los últimos en ser despedidos.

En ese mismo artículo del Estatuto está el segundo mecanismo de protección: no pueden ser despedidos durante el ejercicio de sus funciones. Y este blindaje se extiende a todo el año siguiente al término de su mandato.

Finalmente, en el caso de que un representante sindical sea despedido de forma improcedente, a diferencia del resto de trabajadores, podrá elegir entre ser indemnizado o readmitido. En los despidos improcedentes del resto de empleados es el empresario el que elige si lo indemniza o lo readmite.

El otro gran colectivo de trabajadores más protegidos ante el despido está formado por los que tienen condiciones laborales especiales por cuestiones de maternidad o conciliación de la vida familiar y laboral en general.

Tanto en los despidos por causas objetivas como en los disciplinarios, si el juez determina que la extinción no es procedente, hay una serie de trabajadores a los que, en lugar de improcedente el despido les será declarado nulo y serán readmitidos en la empresa.

Es el caso de los empleados que estén disfrutando de un permiso de maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia. Asimismo aquellos con el contrato en suspensión por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural. Esta protección se ampliará nueve meses tras la incorporación del trabajador al finalizar estos permisos.

Pero también serán nulos los despidos, no probados como procedentes, de las mujeres embarazadas, desde el comienzo de la gestación hasta el parto. Y también a los trabajadores que tengan reducciones de jornada por cuidado de hijos menores de 12 años; o sean discapacitados.

Asimismo tendrán esta protección quienes tengan esta reducción horaria por el cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. En este punto, el socio del área laboral del despacho de abogados Pérez-Llorca, Daniel Cifuentes, recuerda que la nulidad del despido afectará desde el mismo momento el que el trabajador solicita formalmente a la empresa su reducción y no solo desde que la ejerce.

Por último, el colectivo de trabajadores que estén disfrutando de una excedencia por cuidado de hijos o mayores dependientes también contará con este blindaje ante la extinción de su contrato.

Un tercer colectivo protegido es el de las trabajadoras víctimas de la violencia de género que tengan su jornada reducida o ejerzan sus derechos de reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Además de todo esto, el Estatuto de los Trabajadores estipula de forma general que las empresas no podrán despedir a sus trabajadores alegando motivos discriminatorios –con cualquiera de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución–; o que atenten contra sus derechos fundamentales.

Un ejemplo de estos últimos son, por ejemplo, los despidos nulos en los casos probados de acoso laboral. Aunque estas nulidades no abundan en la jurisprudencia. “En el caso del acoso, se ha abusado tanto de él que ha quedado desprestigiado”, indica Mario Barros, del despacho Uría Menéndez.