

Hay que cambiar el despido en España

Unai Sordo. Secretario General de la Confederación Sindical de CCOO

14 de julio de 2025

En los últimos años CCOO se ha empeñado en corregir los problemas crónicos que tenía el modelo laboral español, particularmente en todo lo relacionado con la contratación. Realidades que tenían que ver en buena parte con el uso sistemático del contrato temporal, no solo para afrontar la estacionalidad de algunas actividades que tienen un importante peso en nuestra estructura económica, sino como una práctica habitual y culturalmente aceptada en la empresa. El contrato temporal era el ordinario, una vía de entrada al mundo del trabajo, una especie de "mili laboral", y además era usado habitualmente en fraude de ley.

Otro problema, ligado al anterior, era recurrir al **despido como forma ordinaria de ajuste de las empresas a los cambios de ciclo económico y del volumen de la demanda de trabajo.** Pero no solo eso, **el despido es un recurso de disciplinamiento y violencia empresarial,** la máxima expresión de autoritarismo en la gestión de las personas, que además se ejercía en muchas ocasiones de forma improcedente. **El fraude en la contratación y el despido sin causa legal han formado parte habitual del paisaje laboral español en las últimas décadas.**

La combinación de estos dos problemas crónicos tenía múltiples consecuencias. Primero, la generalizada inestabilidad contractual para millones de personas trabajadoras, **instalando un modelo del trabajador de "usar y tirar".** Después, el debilitamiento negocial y contractual de la clase trabajadora, ya que es mucho más difícil mantener posiciones reivindicativas en plantillas que rotan o en las que la mitad de las personas son temporales. Y finalmente, la indefensión, producto de una anomalía paradójica e impensable en otro campo del Derecho, como sería que la entidad que es sancionada por el uso irregular del despido (en los casos en los que se determina su improcedencia), se ve sin embargo beneficiada de su uso fraudulento, ya que era la empresa la que puede optar por la indemnización o la readmisión del trabajador injustamente despedido.

Con la reforma laboral pactada en 2021 corregimos parcialmente, pero de forma intensa, algunas de estos problemas de nuestro modelo laboral, fundamentalmente a través de la estabilización de tres millones de puestos de trabajo, reduciendo a la mitad la tasa de temporalidad, y con un cierto reequilibrio en la negociación colectiva.

Estas medidas han mostrado un **efecto netamente positivo en la forma de funcionamiento de nuestra economía,** con consecuencias en la distribución de la renta, propensión al consumo de las personas trabajadoras, e incluso si atendemos a la evolución del volumen total de empleo. En España por primera vez se daba en 2024, y de forma simultánea, un incremento del empleo (récord de personas trabajando), un incremento de la retribución de asalariados (producto de la evolución de los salarios medios, +4,1%, y la citada evolución del empleo así como su composición), una mejora de la productividad por hora trabajada, y una mejora de los saldos exteriores de la economía española. Pero este diagnóstico se ha visto carcomido por la evolución en los años previos de los precios que, de manera inmisericorde, se han

comido los incrementos de los salarios nominales, producto de dos picos históricos de inflación, por la evolución de los consumos básicos en la cesta de la compra, y por el disparatado precio de acceso a la vivienda.

Además, a nuestra pretensión de modificar las viejas patologías del modelo laboral español le faltaba una pieza clave: **actuar sobre el régimen del despido**, y con una doble intención. La primera, que el despido pase a ser la última opción a la que acuden las empresas ante los cambios de ciclo económico o en las transformaciones productivas. La segunda, reequilibrar la enorme brecha de poder que se genera entre empresa y clase trabajadora ante la amenaza del despido, tomando medidas que disuadan del uso de este.

En esta lógica, **la reciente resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales supone un hito y un espaldarazo a las posiciones de CCOO**. El Comité concluye afirmando taxativamente que nuestro ordenamiento jurídico en materia de despido no es compatible con los preceptos de la Carta Social Europea suscrita por España. Junto a otra resolución previa que consiguió UGT, suponen un fortalecimiento sindical para abordar la reforma del régimen del despido vigente en nuestro país.

Al menos en tres aspectos. El Comité Europeo considera que nuestra legislación no se ajusta a la Carta Social por el hecho de que un órgano judicial no pueda considerar la **readmisión** de un trabajador/a como reparación ante un despido improcedente. En segundo lugar, es evidente que las **cuantías de las indemnizaciones** de nuestro país no tienen un efecto disuasorio respecto a su uso. Especialmente para las personas con salarios bajos y/o antigüedades cortas. La indemnización media por despido en España es de 7.446 euros, un 20% menos respecto a la cuantía media de 2019. Y por último, la recuperación de los **salarios de tramitación** (los que debieran haberse abonado entre la fecha del despido y la de la resolución judicial que lo declara improcedente) que pueden incorporarse como una variable para garantizar la indemnización suficiente.

Llegados a este punto, **CCOO insta al Gobierno y a las organizaciones empresariales a abordar una negociación para modificar el régimen de despido en España, y acomodarlo a las exigencias de la Carta Social Europea**. De no ser así, CCOO emprenderá una estrategia jurídica para conseguir sentencias que se basen en los preceptos de esa Carta. Este escenario puede generar una notable inseguridad jurídica para las empresas, tanto en costes como en consecuencias de los despidos. Instamos a CEOE a no someter a las empresas a esa incertidumbre, mediante la asunción de su papel constitucional en una mesa de negociación.

España basó su modelo de concurrencia económica en una devaluación comparativa de los salarios respecto a otros países de nuestro entorno desde los tiempos del desarrollismo aún en la época franquista. También, y a posteriori, en una precarización de la contratación, que prendió en los años 80 como supuesto remedio al paro juvenil, y la estacionalidad de una parte de nuestra economía, pero que acabó colonizando la forma de proceder de miles de empresas y sus asesorías laborales.

Ese modelo debe ser superado definitivamente por justicia social, pero también porque no debe ser el funcional para la economía española del futuro. Las posibilidades de la transición energética y la pirámide poblacional de nuestro país nos pueden conducir en un plazo medio hasta el pleno empleo. Si no somos capaces de deshacer algunos de los nudos gordianos que nos atenazan (precios de acceso a la vivienda

y despliegue de una ambiciosa política de cuidados), esa opción del pleno empleo va a ser compatible con una tasa de paro técnico alta.

En ese esquema, un modelo laboral precarizante, pensado en una economía de bajo valor, sería un lastre económico que incentivaría los peores proyectos empresariales. La estabilidad en el empleo es requisito necesario para favorecer la formación y adaptación de competencias permanente de la clase trabajadora y su empoderamiento colectivo en la empresa. Es hora de atreverse a enfocar el modelo español en parámetros distintos. Un modelo en las antípodas del trabajo low cost, y del trabajador/a cleenex.

* Artículo originalmente publicado en [Público](#)