

COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

Unión General de Trabajadores (UGT) contra España

Queja n.º 207/2022¹

INFORME AL COMITÉ DE MINISTROS

Estrasburgo, 20 de marzo de 2024

¹ Versiones originales en inglés y francés. La versión en español aquí ofrecida es de traducción propia.

1. De conformidad con el artículo 8§2 del Protocolo relativo a un sistema de quejas colectivas (“el Protocolo”), el Comité Europeo de Derechos Sociales, un comité de expertos independientes de la Carta Social Europea (“el Comité”), transmite al Comité de Ministros su informe¹ sobre la Queja N.º 207/2022. El informe contiene la decisión del Comité sobre el fondo de la queja (adoptada el 20 de marzo de 2024); la decisión sobre la admisibilidad (adoptada el 14 de septiembre de 2022) se adjunta.
2. El Protocolo entró en vigor el 1 de julio de 1998. Ha sido ratificado por Bélgica, Croacia, Chipre, la República Checa, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, los Países Bajos, Noruega, Portugal y Suecia. Además, Bulgaria, Eslovenia y España también están sujetas a este procedimiento de conformidad con el Artículo D de la Carta Social Revisada de 1996.
3. El procedimiento del Comité se basó en las disposiciones del Reglamento de 29 de marzo de 2004, que se adoptó en su 201.ª sesión y se revisó por última vez el 6 de julio de 2022 en su 328.ª sesión.
4. El informe se ha transmitido al Comité de Ministros el 28 de marzo de 2024. Se recuerda que, de conformidad con el artículo 8§2 del Protocolo, este informe no se hará público hasta después de que el Comité de Ministros haya adoptado una recomendación, o a más tardar cuatro meses después de que se haya transmitido al Comité de Ministros, es decir, el 29 de julio de 2024.

Unión General de Trabajadores (UGT) contra España Denuncia No. 207/2022

El Comité Europeo de Derechos Sociales, comité de expertos independientes establecido en virtud del artículo 25 de la Carta Social Europea ("el Comité"), durante su 340.º período de sesiones en el siguiente composición:

Aoife NOLAN, Presidenta

Eliane CHEMLA, Vicepresidenta

Tatiana PUIU, Vicepresidenta

Kristine DUPATE, Relatora General

József HAJDÚ Karin Møhl LARSEN Yusuf BALCI Paul RIETJENS George THEODOSIS Mario VINKOVIC Miriam KULLMANN Franz MARHOLD Alla FEDOROVA Grega STRBAN

Con la asistencia de Henrik KRISTENSEN, Adjunto Secretario Ejecutivo

Tras haber deliberado los días 18 de octubre de 2023 y 20 de marzo de 2024, sobre la base del informe presentado por George THEODOSIS, Dicta la siguiente decisión, adoptada en esta última fecha:

PROCEDIMIENTO

1. La queja presentada por la Unión General de Trabajadores (UGT) fue registrada el 24 de marzo de 2022.

2. La UGT alega que la situación en España constituye una violación del artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada (“la Carta”), ya que el mecanismo de indemnización en caso de despido sin motivo válido previsto en el Derecho nacional y tal como se interpreta en la jurisprudencia nacional, no permite a las víctimas de despidos sin motivo válido obtener una indemnización que sea adecuada para cubrir el daño sufrido y tenga un efecto disuasorio para los empleadores.

3. El 14 de septiembre de 2022, el Comité declaró admisible la queja.

4. Refiriéndose al artículo 7, párrafo 1, del Protocolo adicional de 1995 que establece un sistema de quejas colectivas (“el Protocolo”), el Comité invitó al Gobierno a presentar observaciones por escrito sobre el fondo de la queja antes del 30 de noviembre de 2022. A petición del Gobierno, el plazo se prorrogó hasta el 31 de enero de 2023.

5. Refiriéndose al artículo 7, párrafos 1 y 2, del Protocolo y de conformidad con el artículo 32, párrafos 1 y 2, de su Reglamento (“el Reglamento”), el Comité invitó a los Estados Partes en el Protocolo, a los Estados que hayan hecho una declaración de conformidad con el artículo D, párrafo 2, de la Carta, así como a las organizaciones internacionales de empleadores o de trabajadores mencionadas en el artículo 27, párrafo 2, de la Carta de 1961, a que notifiquen las observaciones que deseen formular sobre la queja antes del 30 de noviembre de 2022.

6. Las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) se registraron el 1 de diciembre de 2020. 2022.

7. Las observaciones del Gobierno sobre el fondo de la queja se registraron el 31 de enero de 2023.

8. De conformidad con el artículo 28, apartado 2, del Reglamento, se invitó al Gobierno y a la UGT a presentar, si así lo deseaban, una respuesta a las observaciones de la OIE antes del 28 de febrero de 2023. Los comentarios de la UGT a estas observaciones se registraron el 14 de abril de 2023.

9. De conformidad con el artículo 31, apartado 2, del Reglamento, el Presidente del Comité invitó a la UGT a presentar una respuesta a las observaciones del Gobierno sobre el fondo antes del 14 de abril de 2023. La respuesta de la UGT se registró el 14 de abril de 2023.

10. De conformidad con el artículo 31.3 del Reglamento, se invitó al Gobierno a presentar una respuesta a la respuesta de la UGT antes del 2 de junio de 2023. A petición del Gobierno, el plazo se amplió hasta el 3 de julio de 2023. La respuesta del Gobierno se registró el 3 de julio de 2023.

11. Carmen SALCEDO BELTRÁN fue recusada de participar en las deliberaciones sobre la queja.

Alegatos de las partes

A – La organización denunciante

12. La UGT alega que el mecanismo de indemnización en casos de despido sin causa válida previsto en la legislación nacional y tal como se interpreta en la jurisprudencia nacional, no permite a las víctimas de despido sin causa válida obtener una indemnización que sea adecuada para cubrir el daño sufrido y que no tenga un efecto disuasorio para los empleadores, en violación del artículo 24 de la Carta. En particular, el trabajador sólo tiene derecho a una indemnización de forma automática en virtud de una ley que fija un límite máximo y no tiene en cuenta el daño efectivamente sufrido.

B – El Gobierno demandado

13. El Gobierno rechaza las alegaciones de la UGT y pide al Comité que concluya que no se ha violado la disposición de la Carta invocada.

OBSERVACIONES DE LOS TERCEROS

Organización Internacional de Empleadores (OIE)

14. La OIE sostiene que en el Derecho español el despido debe tener siempre una causa justa y puede basarse en causas objetivas o disciplinarias. El despido objetivo es indemnizable en todo caso porque, si se declara procedente, el trabajador recibe 20 días de salario por año de servicio, con un límite de 12 mensualidades. Si el despido objetivo se declara improcedente, el empresario puede optar por la resolución del contrato con el pago de una indemnización o por la readmisión, que implicaría también el pago al trabajador del salario dejado de percibir entre el momento del despido y el de la readmisión. El despido disciplinario puede ser procedente (sin indemnización), improcedente (con indemnización o readmisión) o nulo (con readmisión obligatoria).

15. La OIE señala que UGT no menciona que para los trabajadores contratados antes de 2012 se sigue aplicando una escala mixta de 45/33 días de salario por año de servicio. La OIE señala que el despido objetivo, procedente o improcedente, se indemniza siempre con

al menos 20 días de salario por año de servicio, con un tope de 12 mensualidades y hasta 45/33 días de salario por año de servicio en caso de despido improcedente.

16. La OIE sostiene además que la afirmación de la UGT de que la readmisión es una opción completamente excepcional en el derecho español no es exacta y se formula con una clara omisión de numerosos casos en la jurisprudencia en los que se ordenó la readmisión. La OIE también afirma que la afirmación de la UGT de que se revocó la obligación de pagar el salario en los casos de despido improcedente, limitándola a los casos de despido nulo, también es incorrecta. Por el contrario, dicha obligación sigue existiendo en algunos casos de despido improcedente.

17. La OIE afirma que los tribunales españoles reconocen la posibilidad de una compensación adicional por los daños sufridos como consecuencia de un despido improcedente. La OIE sostiene además que la escala indemnizatoria española es superior a la vigente en la mayoría de los países vecinos.

18. La OIE señala que UGT basa su alegación sobre la insuficiencia del baremo indemnizatorio español en el elevado porcentaje de contratos temporales, que ha sido abordado en el último acuerdo entre las patronales y los sindicatos de diciembre de 2021 (reforma laboral de 2021), y en virtud del cual se eliminaron los contratos temporales más utilizados (para obras y determinados servicios) y se limitaron los casos en los que se podían utilizar los contratos para la producción, y se aumentaron las sanciones administrativas por contratación temporal fraudulenta. Es cierto que antes de la reforma de 2021 los contratos temporales se utilizaban con mucha frecuencia, y esto repercutía en la estabilidad de los contratos y los empresarios eran más proclives a despedir a los trabajadores por el sistema predeterminado de cálculo de la indemnización en caso de despido improcedente. Tras la reforma de 2021, se produjo un aumento de los contratos indefinidos y una caída de los temporales, lo que aumentó la estabilidad del empleo.

LEGISLACIÓN Y PRÁCTICA INTERNA PERTINENTES

A – Legislación interna

19. Estatuto de los Trabajadores nº 2/2015 – en su forma modificada

Artículo 50. Extinción del contrato por voluntad del trabajador

“1. Son causas para que el trabajador solicite la extinción del contrato:

a) las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo realizadas sin respetar el artículo 41 y que atenten contra la dignidad del trabajador;

b) la falta de pago o los retrasos continuados en el pago del salario pactado;

c) cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresario, salvo los casos de fuerza mayor, así como la negativa del empresario a readmitir al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo [...].

2. En estos casos el trabajador tendrá derecho a una indemnización por despido improcedente.”

Artículo 52. Despido por causas objetivas

“Los contratos pueden extinguirse:

- a) por ineptitud conocida o constatada del trabajador con posterioridad a su incorporación efectiva a la empresa [...];
 - b) por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo, cuando dichas modificaciones resulten razonables [...];
 - c) cuando concorra una causa objetiva para suprimir puestos de trabajo [...]; [...]
 - e) en los casos de contratos indefinidos en la Administración Pública o entidades sin fines lucrativos, por insuficiencia de recursos económicos para mantener el contrato de que se trate [...].
- [...]"

Artículo 53. Forma y efectos del despido por causas objetivas

"[...]

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia del despido tendrá los mismos efectos que los señalados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

- a) En caso de despido procedente, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1, consolidándola si la hubiera percibido, y se considerará desempleado por causa no imputable a él.
- b) Si el despido es declarado improcedente y el empresario readmite al trabajador, éste deberá restituir la indemnización percibida. En caso de sustitución de la reinstalación por una indemnización económica, se descontará de la misma el importe de ésta."

Artículo 54. Despido disciplinario

"1. El contrato de trabajo podrá terminarse por decisión del empleador fundada en incumplimiento grave y culpable del mismo por parte del trabajador.

2. Se considerarán casos de incumplimiento contractual los siguientes:

- a) las faltas reiteradas, las ausencias injustificadas, la falta de puntualidad al trabajo;
- b) la falta de disciplina o desobediencia en el trabajo;
- c) las ofensas verbales o físicas contra el empleador, las personas que trabajan en la empresa o sus familiares;
- d) la violación de la buena fe en el contrato, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo;
- e) la disminución continuada y voluntaria del rendimiento laboral normal o pactado;
- f) el encontrarse bajo los efectos del alcohol o de sustancias estupefacientes cuando ello repercuta negativamente en el trabajo;
- g) el acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual al empleador o a las personas que trabajan en la empresa."

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario

"[...]

6. El despido nulo producirá la reinstalación inmediata del trabajador, con el pago de los salarios que dejó de percibir.

[...]"

Artículo 56. Despido injusto

"1. Cuando el despido sea declarado injusto, el empleador, dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, podrá optar entre la reinstalación del trabajador o el pago de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. La opción de la indemnización determinará la terminación del contrato de trabajo, la cual se entenderá producida en la fecha de la terminación efectiva de la relación de trabajo.

2. En caso de optar por la reinstalación, el trabajador tendrá derecho a un salario provisional. Estas serán equivalentes a una cantidad igual a la suma de los salarios

dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que consiguieran otro empleo, si dicha colocación fue anterior a dicha sentencia y el empleador acreditó lo percibido, para ser descontado de los salarios provisionales.

3. En caso de que el empleador no opte por la reinstalación o la indemnización, se entenderá que procede la primera.

4. Si el trabajador despedido fuere representante legal de los trabajadores o delegado sindical, la elección corresponderá siempre a éste. Si no la hiciere, se entenderá que está a favor de la reinstalación. En ese caso, la reinstalación será obligatoria. Tanto si se opta por la indemnización como por la reinstalación, el trabajador tiene derecho a los salarios provisionales a que se refiere el apartado 2.

5. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de 90 días hábiles desde la fecha de interposición de la demanda, el empleador podrá reclamar al Estado el pago de la compensación económica a que se refiere el apartado 2, correspondiente al período que exceda de dichos 90 días hábiles.

En los casos de despido en que, de conformidad con este apartado, corresponda al Estado la indemnización económica, las cotizaciones a la seguridad social correspondientes a dicha indemnización correrán a cargo del Estado.”

20. Ley Reguladora de la Jurisdicción Social N° 36/2011 – con modificaciones

Artículo 110. Efectos del despido improcedente

“1. Si el despido fuese declarado improcedente, se condenará al empresario a readmitir al trabajador en las mismas condiciones que tenía antes de producirse el despido y al abono de los salarios provisionales a que se refiere el artículo 56.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o, a elección del empresario, al pago de una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 56.1 del citado Estatuto, con las siguientes particularidades:

a) en la sentencia la parte que pueda optar entre readmisión e indemnización podrá escoger expresamente una de ellas y el juez lo hará constar en la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 111 y 112.

b) a petición del demandante, si no fuese posible la readmisión, podrá acordarse, en caso de despido improcedente, la indemnización, declarándose en la sentencia la extinción de la relación de trabajo y condenándose al empresario al pago de la indemnización calculada hasta la fecha de la sentencia.

[...]

2. Si se declara improcedente el despido de un representante legal de los trabajadores o de un delegado sindical, el trabajador podrá optar por él.

[...]”

Artículo 183. Indemnización

“1. Cuando la sentencia declare la existencia de una infracción, el tribunal resolverá sobre la cuantía de los daños y perjuicios que, en su caso, corresponda a la parte demandante por la discriminación sufrida o cualquier otra vulneración de sus derechos y libertades fundamentales, tomando en consideración tanto el daño moral vinculado a la vulneración del derecho fundamental, como los daños y perjuicios adicionales.

2. El tribunal resolverá sobre la cuantía del daño, determinándola cuidadosamente cuando resulte demasiado difícil o costosa su justificación, con el fin de indemnizar suficientemente a la víctima y, en la medida de lo posible, restablecerla íntegramente en la situación en que se encontraba antes del daño, y contribuir a la prevención del daño.

[...]”

21. Código Civil N° 206/1889 – en su forma enmendada

Artículo 1101

“Una parte es responsable de los daños y perjuicios cuando ha actuado con dolo, negligencia o incumplimiento en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.”

B – Jurisprudencia interna

22. En su sentencia núm. 43/2014, de 12 de febrero de 2014, el Tribunal Constitucional declaró que la elección por parte del legislador del sistema de fijación de la indemnización con elementos fijos de cálculo fue lícita y no arbitraria. Afirmó que las diferencias establecidas en el derecho civil y laboral en materia de indemnización por extinción del contrato se basan en el carácter autónomo y separado de ambas ramas del ordenamiento jurídico.

23. En su sentencia núm. 140/2018, de 20 de diciembre de 2018, el Tribunal Constitucional afirmó que los jueces de los tribunales ordinarios pueden dejar de lado la disposición de la ley interna para aplicar la disposición de un tratado internacional (control de convencionalidad).

24. En su sentencia núm. 61/2021, de 15 de marzo de 2021, el Tribunal Constitucional afirmó que es obligatorio para los tribunales decidir siempre sobre la cuantía de la indemnización adicional en caso de vulneración de los derechos y libertades fundamentales, así como determinar cómo debe calcularse dicha indemnización.

25. En su sentencia n.º 848/2019, de 28 de julio de 2020, el Juzgado de lo Social n.º 26 de Barcelona no concedió una indemnización adicional, pero reconoció la existencia de dicho derecho en virtud del artículo 10 del Convenio n.º 158 de la OIT y del artículo 24 de la Carta.

26. En su sentencia n.º 170/2020, de 31 de julio de 2020, el Juzgado de lo Social n.º 26 de Barcelona readmitió al trabajador y le concedió una indemnización adicional, haciendo referencia también al derecho a una indemnización adicional en virtud del artículo 10 del Convenio n.º 158 de la OIT y del artículo 24 de la Carta.

27. En su sentencia n.º 360/2021, de 23 de marzo de 2021, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco denegó la concesión de una indemnización adicional por no estar justificada su cuantía. En concreto, el trabajador despedido percibió 23.000 euros de indemnización conforme a la ley y reclamó 10.000 euros adicionales.

28. En su sentencia n.º 1586/2021, de 23 de abril de 2021, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña no concedió una indemnización adicional al trabajador, sino que se refirió extensamente al artículo 10 del Convenio n.º 158 de la OIT y al artículo 24 de la Carta. Señaló que es posible aplicar el control de convencionalidad y que en determinados casos excepcionales la indemnización resultante de la legislación interna puede no ser adecuada. El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña reiteró varias veces que estas situaciones son excepcionales.

29. En su sentencia n.º 6762/2021, de 14 de julio de 2021, el Tribunal Superior de Justicia de Barcelona no concedió una indemnización adicional, sino que se refirió a un derecho a una indemnización adicional en virtud del artículo 10 del Convenio n.º 158 de la OIT y del artículo 24 de la Carta.

30. En su sentencia n.º 355/2021, de 24 de junio de 2021, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra consideró que no concurrían circunstancias excepcionales que permitieran conceder una indemnización adicional al trabajador, pero reconoció la existencia de un derecho a dicha indemnización adicional.

31. En su sentencia n.º 289/2022, de 5 de mayo de 2022, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco denegó la concesión de una indemnización complementaria a la trabajadora despedida. La trabajadora solicitaba una indemnización que incluyera el número de determinadas ventas que no realizó por haber sido despedida. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco declaró que no era posible aceptar el argumento de una indemnización superior basada en una remuneración que la trabajadora no había obtenido en función de las expectativas de ventas.

32. En su sentencia n.º 1498/2022, de 12 de julio de 2022, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco declaró que no concurrían circunstancias excepcionales para conceder una indemnización complementaria.

33. En su sentencia n.º 1841/2022, de 29 de noviembre de 2022, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias declaró que la facultad de los órganos judiciales para conceder indemnizaciones complementarias es excepcional. Además, se requieren dos elementos coincidentes: la insuficiencia manifiesta de la indemnización concedida y la clara existencia de ilegalidad, fraude de ley o abuso del derecho de la empresa para decidir la resolución del contrato.

34. En su sentencia núm. 6219/2022, de 30 de enero de 2023, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña concedió una indemnización superior al trabajador despedido. Afirmó que la indemnización legal de 1.000 € era claramente insuficiente y no compensaba el daño causado al trabajador despedido, ni tenía efecto disuasorio para la empresa. Se concedió una indemnización adicional de 3.500 €, teniendo en cuenta el lucro cesante.

35. En su sentencia núm. 6061/2022, de 10 de febrero de 2023, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña afirmó que no había motivos para aplicar el mismo criterio que en el caso del mismo Tribunal Superior de Justicia de 30 de enero de 2023, núm. 6219/2022. No se especificó el monto de los daños y perjuicios ni se aportó prueba alguna que lo justificara.

MATERIAL INTERNACIONAL RELEVANTE

A – Naciones Unidas (ONU)

36. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (adoptado el 16 de diciembre de 1966, entrada en vigor el 3 de enero de 1976)

Artículo 6

“1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y adoptarán medidas apropiadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que adoptará cada Estado Parte en el presente Pacto para asegurar la plena efectividad de este derecho figurarán la orientación y formación técnica y profesional, programas, políticas y técnicas encaminadas a lograr un desarrollo económico, social y cultural constante y el empleo pleno y productivo, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.”

37. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), Observación general N° 18: El derecho al trabajo (artículo 6 del PIDESC), adoptada el 24 de noviembre de 2005

“4. El derecho al trabajo, tal como se garantiza en el PIDESC, afirma la obligación de los Estados Partes de asegurar a las personas su derecho a un trabajo libremente elegido o aceptado, incluido el derecho a no ser privado de trabajo injustamente.

[...]

11. El Convenio N° 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo (1982) define la legalidad del despido en su artículo 4 y, en particular, impone el requisito de proporcionar motivos válidos para el despido, así como el derecho a reparación legal y de otro tipo en caso de despido injustificado.

[...]

Violaciones de la obligación de proteger

35. Las violaciones de la obligación de proteger se derivan del hecho de que los Estados Partes no adoptan todas las medidas necesarias para salvaguardar a las personas dentro de su jurisdicción de las infracciones del derecho al trabajo por parte de terceros. Entre ellas se incluyen omisiones como la falta de reglamentación de las actividades de individuos, grupos o corporaciones para impedir que violen el derecho al trabajo de otros, o la falta de protección de los trabajadores contra el despido injustificado”.

B – Organización Internacional del Trabajo (OIT)

38. Convenio (núm. 158) sobre la terminación de la relación de trabajo (adoptado el 22 de junio de 1982, entrada en vigor el 23 de noviembre de 1985)

Artículo 10

“Si los órganos a que se refiere el artículo 8 del presente Convenio comprueban que la terminación es injustificada y no están facultados o no consideran factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, declarar inválida la terminación y/o ordenar o proponer la readmisión del trabajador, estarán facultados para ordenar el pago de una indemnización adecuada o cualquier otra reparación que se considere apropiada”.

39. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) Estudio general sobre el Convenio (núm. 158) y la Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.ª reunión, 1995, Informe III (Parte 4B), Ginebra, 1995

“218. En virtud del artículo 10 del Convenio, “si los órganos a que se refiere el artículo 8 [...] comprueban que la terminación es injustificada y no están facultados o no consideran factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, declarar inválida la terminación y/o ordenar o proponer la readmisión del trabajador, estarán facultados para ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”.

219. La redacción del artículo 10 da preferencia a la declaración de inválida la terminación y la readmisión del trabajador como remedios en caso de terminación injustificada de la relación de trabajo. Sin embargo, es flexible en el sentido de que ofrece otros remedios posibles, dependiendo de las facultades del órgano imparcial y de la 232. A la luz de lo anterior, el Comité considera que la indemnización, en caso de terminación de la relación de trabajo con menoscabo de un derecho fundamental, debe tener por objeto reparar íntegramente, tanto en términos económicos como profesionales, el perjuicio sufrido por el trabajador, siendo la mejor solución, en general, la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo con el pago de los salarios adeudados y el mantenimiento de los derechos adquiridos. Para ello, los órganos imparciales deben disponer de todas las facultades necesarias para decidir con rapidez,

de manera completa y con total independencia, y en particular para decidir sobre la forma de reparación más adecuada a la luz de las circunstancias, incluida la posibilidad de la readmisión. Cuando la readmisión no se prevea como forma de reparación, cuando no sea posible o no la desee el trabajador, sería deseable que la indemnización concedida por la terminación de la relación de trabajo por una causa que menoscabe un derecho humano fundamental fuera proporcional al perjuicio sufrido y superior a la correspondiente a otros tipos de terminación. [...]”

40. En su informe de 11 de junio de 2014, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, creada para examinar la reclamación en la que se alegaba el incumplimiento por España del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), consideró que las medidas introducidas con la reforma de 2012 no suponían que el sistema español violara el estándar de protección definido en el artículo 10 del Convenio.

41. En el informe del Director General, tercer informe complementario: informe del comité creado para examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Francia del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), de 16 de febrero de 2022, se afirma que la compatibilidad de una tabla, y por tanto de un límite, con el artículo 10 del Convenio depende de que se garantice una protección suficiente a las personas cuyo empleo haya sido despedido de manera injustificada y, en todos los casos, de que se pague una indemnización adecuada.

C – Unión Europea (UE)

42. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada el 7 de diciembre de 2000

Artículo 30 – Protección en caso de despido injustificado

“Todo trabajador tiene derecho a la protección contra el despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y las legislaciones y prácticas nacionales”.

43. Pilar europeo de derechos sociales, proclamado en noviembre de 2017

Principio n.º 7 del pilar:

“7. Información sobre las condiciones de trabajo y protección en caso de despido
[...]

b. Antes de cualquier despido, los trabajadores tienen derecho a ser informados de los motivos y a que se les conceda un plazo de preaviso razonable. Tienen derecho a acceder a una solución de controversias eficaz e imparcial y, en caso de despido injustificado, a una reparación, incluida una indemnización adecuada.”

LA LEY

I. SUPUESTA VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 24 DE LA CARTA

44. El artículo 24 de la Carta dice así:

Artículo 24 – Derecho a la protección en caso de terminación de la relación de trabajo

Parte I: “Todo trabajador tiene derecho a la protección en caso de terminación de la relación de trabajo.”

Parte II: “Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a la protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer:

- a. el derecho de todo trabajador a no ver despedidos sus contratos sin que existan motivos válidos para ello relacionados con su capacidad o conducta o basados en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio;
- b. el derecho de los trabajadores cuya relación de trabajo se rescinda sin motivo válido a una indemnización adecuada u otra reparación adecuada.

A tal efecto, las Partes se comprometen a garantizar que el trabajador que considere que su relación de trabajo ha sido rescindida sin motivo válido tenga derecho a recurrir ante un órgano imparcial.”

A – Argumentos de las partes

1. La organización reclamante

45. UGT alega que España no cumple el artículo 24 de la Carta porque determinadas disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de la Jurisdicción Social prevén una indemnización en caso de despido improcedente, que se basa en la antigüedad y está sujeta a un límite máximo. UGT afirma que este régimen jurídico impide a los tribunales nacionales valorar los perjuicios efectivamente sufridos por el trabajador y conceder, en su caso, una indemnización adicional. UGT afirma que la reducción de todas las situaciones a la misma calificación hace que los tribunales tengan muy poco margen para valorar los daños reales.

46. UGT afirma que el mecanismo actual de concesión de indemnizaciones en casos de despido improcedente supone en la práctica una estandarización de indemnizaciones reducidas. Además, UGT afirma que dicho mecanismo no tiene un efecto disuasorio para los empresarios, es decir, no les disuade suficientemente de proceder a despidos improcedentes.

47. UGT alega que, antes de la reforma laboral de 2012 en España, la indemnización por despido improcedente se determinaba sobre la base de 45 días de salario por año de servicio, con un límite máximo de 42 mensualidades. Además, el trabajador tenía derecho a salarios provisionales, que estaban destinados a cubrir las pérdidas económicas del trabajador. Estos salarios provisionales ascendían a la suma de las remuneraciones no abonadas entre la fecha del despido y la fecha en que se notificó la resolución del órgano de apelación, o la fecha en que el trabajador aceptó otro empleo si fue contratado antes de que se dictara dicha resolución.

48. UGT alega que la reforma introducida por la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo redujo la indemnización por despido improcedente de 45 días de salario por año de servicio a 33 días de salario por año de servicio (alrededor de un 30% menos) y el límite de 42 mensualidades se redujo a 24 (casi un 50% menos). UGT alega además que los llamados salarios provisionales fueron eliminados por la Ley 3/2012, excepto cuando el empleador opta por la readmisión del trabajador, o la readmisión es obligatoria de acuerdo con la ley.

49. UGT añade que el Real Decreto-ley 32/2021 de medidas urgentes de reforma laboral (reforma de 2021) no ha introducido ninguna modificación en el sistema establecido por la Ley 3/2012 en lo que respecta al cálculo de las indemnizaciones en los casos de despido improcedente.

50. UGT afirma que la reducción de la cuantía de las indemnizaciones y la supresión de los llamados salarios provisionales demuestran que la indemnización global prevista en la legislación española no cubre los daños reales causados al trabajador por el despido improcedente. Además, UGT afirma que incluso en caso de readmisión del trabajador, la legislación española no permite a este reclamar una indemnización por las pérdidas reales derivadas del despido.

51. UGT señala además que, según la jurisprudencia interna, la indemnización global por daños y perjuicios prevista en el Derecho del Trabajo excluye la concesión de medidas alternativas o complementarias de Derecho civil general (salvo en caso de despido con violación de derechos fundamentales en sentido estricto –artículos 14 a 30 de la Constitución, que no incluyen ni el derecho a la salud ni el derecho a la dignidad en el trabajo, en sentido estricto–). Esto se debe a que el Derecho del Trabajo es una *lex specialis* que excluye la aplicación de las disposiciones del Derecho civil general.

52. UGT refuta el argumento del Gobierno de que los tribunales nacionales han reconocido el derecho del trabajador a una indemnización adicional en casos excepcionales, afirmando que tal interpretación no es seguida por la mayoría de los tribunales nacionales y que solo ha habido un caso en el que se ha concedido dicha indemnización adicional. Además, ese mismo tribunal que concedió la indemnización adicional adoptó otra sentencia revirtiendo su enfoque anterior. UGT también afirma que el 80% de los tribunales de apelación han rechazado la posibilidad de aplicación directa del artículo 24 de la Carta. Según UGT, el derecho a la indemnización complementaria es, por tanto, abstracto, residual, excepcional y episódico.

53. En cuanto a la readmisión en caso de despido improcedente, UGT señala que, de acuerdo con la legislación laboral española sobre relaciones laborales privadas, en caso de despido improcedente (despido injustificado) y despido fraudulento o abusivo (despido improcedente o con causa justificada), la posibilidad de readmisión del trabajador o el pago de una indemnización por despido depende de la decisión del empresario, salvo en los siguientes casos: (i) despido nulo (despido con vulneración de derechos fundamentales, despido discriminatorio o en los casos expresamente establecidos por la ley) y en los que la readmisión del trabajador sea obligatoria; (ii) despido improcedente de personas que sean representantes legales de los trabajadores o desempeñen cargos de representación sindical, en los que se conceda al trabajador la opción de readmisión; (iii) despido improcedente en los que un convenio colectivo conceda la opción entre readmisión del trabajador o pago de una indemnización (muy poco utilizada en la práctica).

2. El Gobierno demandado

54. El Gobierno señala que en el ordenamiento jurídico español el despido sin que concurra una causa legal puede calificarse de despido improcedente.

o como despido nulo, con consecuencias muy diferentes en cada caso. Sin embargo, a juicio del Gobierno, UGT utiliza términos diferentes y de difícil comprensión. Según el Gobierno, UGT cuestiona la compatibilidad del régimen español con el artículo 24 de la Carta únicamente en relación con la indemnización en caso de despido improcedente y no en caso de despido nulo. No obstante, los ejemplos de situaciones de despido aportados por UGT se incluyen en la categoría de despidos nulos en el sistema español.

55. El Gobierno sostiene que el despido debe basarse en una causa justa porque la decisión de despedir, para ser lícita, debe basarse siempre en una causa legalmente establecida y debe cumplir los requisitos formales establecidos por la ley. El despido es lícito en tres casos: el despido disciplinario, el despido por causas objetivas y el despido colectivo por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas. En caso de despido disciplinario, no se abona indemnización alguna. En caso de despido por causas objetivas y despido colectivo, la indemnización asciende a 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 salarios mensuales. Si el trabajador no está de acuerdo con el despido, puede impugnarlo ante los tribunales nacionales. El tribunal puede declarar el despido como procedente, injusto o nulo. El despido es nulo en los siguientes casos: por motivos discriminatorios; por violación de los derechos y libertades fundamentales del trabajador; en situaciones relacionadas con la maternidad.

56. El Gobierno señala además que el despido es injusto cuando no se puede justificar la causa legal en que se basa o cuando no se cumplen los requisitos formales y procesales. Si el despido es declarado injusto, el empleador puede optar, en general, entre la reincorporación y el pago de salarios provisionales, o una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 salarios mensuales. El trabajador puede optar entre la reinstalación y la indemnización cuando ocupe cargos de representante de los trabajadores o de delegado sindical o cuando así lo establezca el convenio colectivo aplicable.

57. El Gobierno señala además que la jurisprudencia interna sobre el cálculo de la indemnización con base en 33 días de salario por año de servicio es flexible y favorable al trabajador. Con frecuencia se ha solicitado a los tribunales que añadan un monto suplementario con base en la aplicación subsidiaria de las normas civiles en materia de responsabilidad contractual, pero dichas solicitudes han sido generalmente rechazadas por los tribunales internos debido a la particularidad del régimen laboral y a la imposibilidad de aplicar el régimen civil en cuestiones regidas por el derecho laboral. Sin embargo, a partir de 2018, en casos excepcionales, el tribunal puede decidir que la indemnización establecida por la ley es manifiestamente insuficiente y conceder una indemnización adicional mediante una aplicación directa del artículo 24 de la Carta o del artículo 10 del Convenio núm. 158 de la OIT. El Gobierno se refiere a la sentencia núm. 140/2018 del Tribunal Constitucional, de 20 de diciembre de 2018, en la que se afirma por primera vez que corresponde a los jueces ordinarios dejar sin efecto una disposición o resolución de derecho interno en aplicación de la disposición de un tratado internacional (control de convencionalidad). Según el Gobierno, existen numerosos ejemplos de que esta sentencia ha sido. En la práctica, la jurisprudencia social ha aceptado ampliamente esta medida. El Gobierno menciona varias sentencias en las que se reconoció en principio la existencia de un derecho a dicha indemnización adicional y una sentencia en la que efectivamente se concedió una indemnización adicional.

58. En opinión del Gobierno, es incorrecto afirmar que la aplicación directa del artículo 24 de la Carta ha sido rechazada por el 80% de los tribunales de apelación. Más concretamente, hay Salas de los Tribunales Superiores de Justicia que aún no han tenido

la oportunidad de dictar sentencias sobre el asunto, pero eso no significa que hayan rechazado la aplicación directa del artículo 24 de la Carta.

59. El Gobierno afirma además que en los ejemplos citados por la UGT, en la mayoría de los casos no se habían probado los daños adicionales o no existían circunstancias excepcionales que justificaran la concesión de indemnizaciones adicionales, y por tanto no se concedieron (véanse los §§25-27 y 30 supra). Sin embargo, una vez más, el rechazo de una indemnización adicional en esos casos específicos no tenía nada que ver con la supuesta negativa de los tribunales a aceptar la aplicación directa del artículo 24 de la Carta.

60. El Gobierno señala que, en caso de despidos nulos, el empleador tiene la obligación de readmitir al trabajador despedido. Si dicho despido se lleva a cabo violando los derechos y libertades fundamentales del trabajador, el tribunal también puede decidir concederle una indemnización por daños y perjuicios materiales y morales.

61. El Gobierno describe la reforma de la legislación laboral de 2021 que se adoptó en el marco de un proceso de diálogo social a través del cual se llegó a un acuerdo entre el Gobierno y los interlocutores sociales, incluida la organización denunciante. La reforma aboga por la eliminación de los contratos temporales. Además, se logra una mayor estabilidad laboral mediante la reducción del número de despidos. El Gobierno se remite al estudio realizado por UGT sobre “Primeros efectos de la reforma laboral 2021. Golpe a la temporalidad y mejora de derechos” donde se afirma que los resultados de la reforma fueron positivos con un aumento de los contratos indefinidos y una caída de los temporales.

62. El Gobierno considera que el sistema español presenta varias ventajas en términos de certidumbre y seguridad de los contratos. Por ejemplo, en caso de despido improcedente, los trabajadores quedan exentos de la carga de probar los daños reales sufridos. El sistema ofrece certidumbre y seguridad para todas las partes implicadas en la relación laboral. Si se tuvieran en cuenta factores subjetivos a la hora de determinar la cuantía de la indemnización, el despido se encarecería y afectaría sin duda a las decisiones de contratación de los empresarios.

63. El Gobierno afirma que el actual sistema de indemnizaciones predeterminadas se aplica desde hace más de 40 años. Si el sistema de cálculo de las indemnizaciones fuera subjetivo y tuviera que determinarse caso por caso, determinadas personas pertenecientes a grupos vulnerables podrían enfrentarse a discriminación a la hora de decidir si quieren trabajar o no.

Además, España favorece la estabilidad laboral y busca mejorar las condiciones de remuneración y la protección de los trabajadores contra la terminación injusta de la relación de trabajo. Los empleadores que sigan despidiendo a los trabajadores de

manera injusta perderán su derecho a reducciones de las contribuciones a la seguridad social, y este sistema los disuade de despedir a los trabajadores injustamente.

64. El Gobierno menciona varias leyes que contribuyeron a disuadir a los empleadores de adoptar decisiones de despido injustificado. Por ejemplo, la Ley Nº 43/2006 prohíbe a las empresas que hayan rescindido contratos indefinidos de manera injusta en un plazo de 12 meses utilizar un determinado tipo de contratación temporal. La Ley Nº 3/2012 disponía que las empresas que no hubieran rescindido contratos de manera injusta en los 12 meses anteriores a la solicitud podían recibir un reembolso del 50% de las contribuciones a la seguridad social del empleador. Actualmente, el Real Decreto-ley Nº 1/2023 prevé la pérdida de la reducción de las contribuciones a la seguridad social en caso de que los despidos sean injustificados.

65. El Gobierno señala que la cuantía de la indemnización por despido improcedente es superior a la cuantía de la indemnización en caso de despido procedente por razones objetivas y considera que es suficientemente disuasoria en caso de despido improcedente.

66. El Gobierno señala también que entre 2018 y 2022 el salario mínimo aumentó de 735,90 euros mensuales a 1.000 euros mensuales, lo que tiene un impacto directo en la indemnización en caso de despido.

67. Sobre esta base, el Gobierno sostiene que no hay violación del artículo 24 de la Carta.

B – Evaluación del Comité

68. El Comité recuerda que, en virtud del artículo 24.b de la Carta, los Estados Partes deben reconocer el derecho de los trabajadores cuya relación de trabajo se termina sin una causa válida a una indemnización adecuada u otra reparación apropiada.

69. Se considera que los sistemas de indemnización cumplen con la Carta cuando cumplen las siguientes condiciones: prever el reembolso de las pérdidas financieras sufridas entre la fecha del despido y la decisión del órgano de apelación; prever la posibilidad de reincorporación del trabajador; y/o prever una indemnización de un nivel suficientemente alto para disuadir al empleador y reparar el daño sufrido por la víctima (Sociedad Finlandesa de Derechos Sociales c. Finlandia, Queja Nº 106/2014, decisión sobre admisibilidad y fondo de 8 de septiembre de 2016, §45; Confederazione Generale Italianna del Lavoro (CGIL) c. Italia, Queja Nº 158/2017, decisión sobre fondo de 11 de septiembre de 2019, §87). Por lo tanto, la indemnización por despido improcedente debe ser proporcional a la pérdida sufrida por la víctima y suficientemente disuasoria para los empleadores (Conclusiones 2016, Macedonia del Norte, artículo 24). Todo límite a la indemnización que pueda impedir que la indemnización sea proporcional al daño sufrido y suficientemente disuasoria es, en principio, contrario al artículo 24 de la Carta (Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse c. Francia, demanda n.º 175/2019, decisión sobre el fondo del 5 de julio de 2022, § 83). Si existe tal límite a la indemnización En el caso de los daños materiales, la víctima debe poder reclamar una indemnización por daños morales por otras vías legales, y los tribunales competentes para conceder indemnizaciones por daños materiales y morales deben decidir en un plazo razonable (Conclusiones 2012, Eslovenia, artículo 12; Conclusiones 2012, Finlandia, artículo 24).

70. En la presente queja, el Comité toma nota de que la UGT sostiene que los límites de indemnización que se deben pagar en casos de despido improcedente, introducidos por la reforma de 2012, son inadecuados. Más concretamente, la UGT alega que la reforma

de 2012 redujo la indemnización que se debe pagar en casos de despido improcedente de 45 a 33 días de salario por año de servicio y el salario mensual máximo se redujo de 42 a 24. El Gobierno sostiene que el sistema español libera a los trabajadores de la carga de probar los daños reales sufridos y ofrece certidumbre tanto a los trabajadores como a los empleadores. El Gobierno también afirma que el monto de la indemnización es suficientemente disuasorio y que los cambios recientes en la jurisprudencia nacional muestran que un trabajador puede recibir una indemnización adicional en ciertos casos excepcionales.

71. El Comité recuerda que en la causa *Sociedad Finlandesa de Derechos Sociales c. Finlandia*, queja núm. 106/2014, op. cit., el Comité consideró insuficiente el límite de 24 meses previsto por la legislación finlandesa, ya que no permitía una indemnización adecuada en el sentido del artículo 24 de la Carta. También recuerda que en la causa *Confederazione Generale Italianna del Lavoro (CGIL) c. Italia*, queja núm. 158/2017, op. cit., consideró que los montos predeterminados de indemnización (limitados a 12, 24 o 36 veces la remuneración mensual de referencia, según el caso, y a seis veces la remuneración mensual de referencia para las pequeñas empresas) hacían que la indemnización fuera inadecuada a lo largo del tiempo para el daño sufrido. El Comité recuerda además que en *Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO) c. Francia*, denuncia núm. 160/2018 y *Confédération Générale du travail (CGT) c. Francia*, denuncia núm. 171/2018, decisión sobre el fondo de 23 de marzo de 2022, y en *Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse c. , Denuncia N° 175/2019*, op. cit., así como en *Syndicat CFDT général des transports et de l'environnement de l'Aube c. Francia*, denuncia núm. 181/2019 y *Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse c. Francia*, denuncia núm. 182/2019, decisión sobre el fondo de 19 de octubre de 2022, el Comité también consideró insuficiente el límite de 20 meses previsto por la legislación francesa y aplicado únicamente a los 29 años de antigüedad.

72. El Comité observa que en la legislación española, el límite máximo de indemnización en caso de despido improcedente no puede superar los 33 días de salario por año de servicio, con un límite máximo de 24 salarios mensuales. En caso de despido por causas objetivas y despido colectivo por razones económicas, organizativas, técnicas o productivas, el límite máximo no puede superar los 20 días de salario por año de servicio, con un límite máximo de 12 salarios mensuales.

73. El Comité considera que, si bien el Gobierno afirma que uno de los objetivos del sistema de topes de indemnización era proporcionar una mayor seguridad jurídica a ambas partes en el contrato de trabajo, no se puede excluir que la indemnización predeterminada pueda más bien servir como incentivo para que el empleador despidiera a los trabajadores de manera injusta. En efecto, en ciertos casos, los topes de indemnización establecidos Los topes de indemnización podrían inducir a los empleadores a realizar una estimación pragmática de la carga financiera de un despido injustificado basándose en un análisis de costes y beneficios. En algunas situaciones, esto podría alentar los despidos injustificados.

74. Además, el Comité observa que el límite superior de la escala de indemnización no permite conceder una indemnización más elevada en función de la situación personal e individual del trabajador, ya que los tribunales sólo pueden ordenar una indemnización por despido injustificado dentro de los límites de la escala y, según la legislación española, los tribunales consideran las normas laborales como *lex specialis* en comparación con las normas civiles y suelen rechazar las solicitudes de indemnización adicional presentadas de conformidad con el Código Civil.

75. El Comité toma nota del argumento del Gobierno de que los topes de indemnización son significativamente más altos que en algunos otros países. El Comité también toma nota de la información presentada por el Gobierno de que recientemente los tribunales nacionales han comenzado a reconocer el derecho a una indemnización adicional en referencia al artículo 10 del Convenio núm. 158 de la OIT y al artículo 24 de la Carta. El Comité toma nota de que existen varias decisiones al respecto, pero también toma nota de que los tribunales nacionales mencionan como excepción el derecho a una indemnización adicional (véanse los §§ 28 y 33).

76. El Comité toma nota también de la información presentada por la UGT de que, hasta el momento, sólo ha habido un caso en el que los tribunales nacionales efectivamente otorgaron al trabajador una indemnización superior a la establecida en la escala de indemnizaciones y que sigue prevaleciendo la práctica general de los tribunales nacionales de rechazar tales solicitudes de indemnización adicional.

77. El Comité toma nota de las medidas destinadas a disuadir a los empleadores de tomar decisiones de despido injustificado.

78. El Comité toma nota de que el límite máximo de indemnización que el trabajador puede recibir en casos de despido injustificado, aplicable a los trabajadores contratados antes de la reforma de 2012, es más alto que el de los demás casos examinados por el Comité (42 meses antes de la reforma en comparación con 24 y 20 meses en los casos de Finlandia y Francia respectivamente y 12, 24 o 36 meses en Italia). Sin embargo, los límites máximos aplicables a los trabajadores contratados después de la reforma de 2012, en particular 24 meses, son muy similares a los de los sistemas finlandés, francés e italiano ya examinados por el Comité (véase el § 71 supra).

79. El Comité acoge con satisfacción la evolución reciente de la jurisprudencia española, en la que se ha reconocido el derecho a una posible indemnización adicional en caso de despido improcedente. El Comité también toma nota de que ha habido varias decisiones de los tribunales nacionales que han llevado a cabo un "control de convencionalidad" y han evaluado la compatibilidad de la escala de indemnización con los tratados internacionales (véanse los §§ 25-26 y 28-30 supra). Sin embargo, como se ha señalado supra (véase el § 76 supra), parece que la indemnización adicional sólo se concedió en un caso y parece que la práctica no ha sido ampliamente seguida por otros tribunales nacionales. Además, el propio Gobierno reconoce que la indemnización adicional en caso de despido improcedente sólo es posible en casos excepcionales según la jurisprudencia nacional, por lo que no se aplicaría en todos los casos de despido improcedente.

80. El Comité considera que los límites máximos establecidos por la legislación española no son lo suficientemente elevados para reparar el daño sufrido por la víctima en todos los casos y para ser disuasorios para el empresario. El daño real sufrido por el trabajador afectado vinculado a las características específicas del caso puede no ser tomado en cuenta adecuadamente, sobre todo porque la posibilidad de una indemnización adicional es muy limitada. Por consiguiente, el Comité considera que, a la luz de todos los elementos mencionados, el derecho a una indemnización adecuada u otra reparación apropiada en el sentido del artículo 24.b de la Carta no está suficientemente garantizado.

81. Por consiguiente, el Comité considera que se ha violado el artículo 24.b de la Carta.

CONCLUSIÓN

Por estas razones, el Comité concluye por 13 votos a favor y 1 en contra que existe una violación del artículo 24.b) de la Carta.

George THEODOSIS
Rapporteur

Aoife NOLAN
President

Henrik KRISTENSEN
Deputy Executive Secretary

ANEXO

Decisión sobre admisibilidad

Vista la queja registrada el 24 de marzo de 2022 con el número 207/2022, presentada por la Unión General de Trabajadores (UGT) contra España y firmada por su Secretario General, José María Álvarez Suárez, en la que se solicita al Comité que declare que la situación en España no es conforme con el artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada (en lo sucesivo, “la Carta”);

Vistos los documentos adjuntos a la queja;

Vista la Carta, y en particular su artículo 24, que dice lo siguiente:

Artículo 24 – Derecho a la protección en caso de despido

Parte I: “Todo trabajador tiene derecho a la protección en caso de despido”.

Parte II: “Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a la protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer:

- a. el derecho de todo trabajador a que no se le despidan sin motivos válidos relacionados con su capacidad o conducta o basados en las necesidades de funcionamiento de la empresa, el establecimiento o el servicio;
- b. el derecho de los trabajadores cuya relación de trabajo se rescinda sin motivo válido a una indemnización adecuada u otra reparación adecuada.

A tal efecto, las Partes se comprometen a garantizar que todo trabajador que considere que su relación de trabajo ha sido rescindida sin motivo válido tenga derecho a recurrir ante un órgano imparcial.”

Visto el Protocolo adicional a la Carta Social Europea que establece un sistema de reclamaciones colectivas (“el Protocolo”);

Visto el Reglamento del Comité adoptado por el Comité el 29 de marzo de 2004 en su 201.^a sesión y revisado por última vez el 6 de julio de 2022 en su 328.^a sesión (“el Reglamento”);

Habiendo deliberado el 14 de septiembre de 2022;

Dicta la siguiente resolución, adoptada en esta fecha:

1. UGT alega que la situación en España constituye una violación del artículo 24 de la Carta, puesto que el mecanismo de indemnización en caso de despido sin causa justificada previsto en el Derecho nacional y tal como se interpreta en la jurisprudencia interna, no permite a las víctimas de despidos sin causa justificada obtener una indemnización que sea adecuada para cubrir el daño sufrido y tenga un efecto disuasorio para los empresarios.

2. El Gobierno no ha planteado objeciones a la admisibilidad de la queja.

LA LEY

3. El Comité observa que España aceptó el procedimiento de reclamación colectiva mediante una declaración realizada en el momento de la ratificación de la Carta Revisada el 19 de mayo de 2021 y que este procedimiento entró en vigor respecto de España el 1 de julio de 2021. De conformidad con el artículo 4 del Protocolo, la queja se ha presentado por escrito y se refiere al artículo 24 de la Carta, disposición aceptada por España al ratificar este tratado el 19 de mayo de 2021. España está vinculada por esta disposición desde la entrada en vigor del tratado respecto de ella el 1 de julio de 2021.

4. El Comité toma nota de que se indican los motivos de la queja, detallando en qué sentido la UGT considera que España no ha garantizado la aplicación satisfactoria de la Carta. Por tanto, la queja cumple con el artículo 4 del Protocolo a efectos de admisibilidad.

5. El Comité toma nota de que la UGT cuenta con más de 941.000 afiliados. Sus delegados elegidos en las elecciones sindicales representan a más del 32,6% de los trabajadores en España. La UGT está considerada como un sindicato representativo a nivel nacional para la negociación colectiva y ha participado en más de 4.500 convenios colectivos. Además, al ejercer sus actividades en España, la UGT es un sindicato dentro de la jurisdicción de este país, tal como lo exige el artículo 1 (c) del Protocolo. Sobre la base de la información de que dispone, el Comité considera que la UGT es un sindicato representativo a los efectos del procedimiento de reclamación colectiva.

6. El Comité toma nota también de que la queja presentada en nombre de la UGT está firmada por su Secretario General, José María Álvarez Suárez, quien, según el artículo 42 de sus estatutos, representa a la organización en todos los asuntos jurídicos. Por consiguiente, el Comité considera que la queja se ajusta al artículo 23.

7. Por estas razones, el Comité, basándose en el informe presentado por George THEODOSIS, y sin perjuicio de su decisión sobre el fondo de la queja,

DECLARA ADMISIBLE LA QUEJA

De conformidad con el artículo 7§1 del Protocolo, solicita al Secretario Ejecutivo Adjunto que notifique la presente decisión a la organización demandante y al Estado demandado, que la transmita a las partes del Protocolo y a los Estados que hayan presentado una declaración de conformidad con el artículo D§2 de la Carta, y que la publique en el sitio web del Consejo de Europa.

Invita al Gobierno a presentar observaciones por escrito sobre el fondo de la queja antes del 30 de noviembre de 2022.

Invita a UGT a presentar una respuesta a las observaciones del Gobierno en el plazo que determine el Comité.

Invita a las Partes en el Protocolo y a los Estados que hayan presentado una declaración de conformidad con el artículo D, apartado 2, de la Carta a que notifiquen, antes del 30 de noviembre de 2022, las observaciones que deseen presentar.

De conformidad con el artículo 7, apartado 2, del Protocolo, invita a las organizaciones internacionales de empleadores o de trabajadores mencionadas en el artículo 27, apartado 2, de la Carta Social Europea a que presenten sus observaciones antes del 30 de noviembre de 2022.



George THEODOSIS
Rapporteur

Karin LUKAS
President

Henrik KRISTENSEN
Deputy Executive Secretary