



Servicio de
Estudios

UGT  **ANÁLISIS Y CONTEXTOS**

servicioestudiosugt.com

La Carta Social Europea (CSE) y la reclamación de UGT

JULIO 2024
(Nº 69)

[#Indemnizaciónadicional#despido#ServicioDeEstudios](#)

Contenido

- 1. Introducción**
- 2. Reclamaciones colectivas al Comité Europeo de Derechos Sociales**
- 3. El estado español ante la Carta Social Europea**
- 4. Reclamación colectiva interpuesta por UGT. Resolución**
- 5. Situación jurisprudencial en España en materia de indemnización adicional por despido**

Introducción

La Carta Social Europea (CSE), se firmó en Turín el 18 de octubre de 1961 por los estados miembros del Consejo de Europa, con la finalidad de conseguir una unión más estrecha entre sus miembros para salvaguardar y promover sus ideales y principios que son patrimonio común, así como garantizar los derechos sociales y favorecer su progreso económico y social.

La Carta Social Europea fue revisada en 1996 (CSER), entrando en vigor el 1 de julio de 1999 e incorporando en un único instrumento todos los derechos garantizados por la Carta Social Europea de 1961. Los derechos laborales fundamentales establecidos en la Carta revisada son los siguientes:

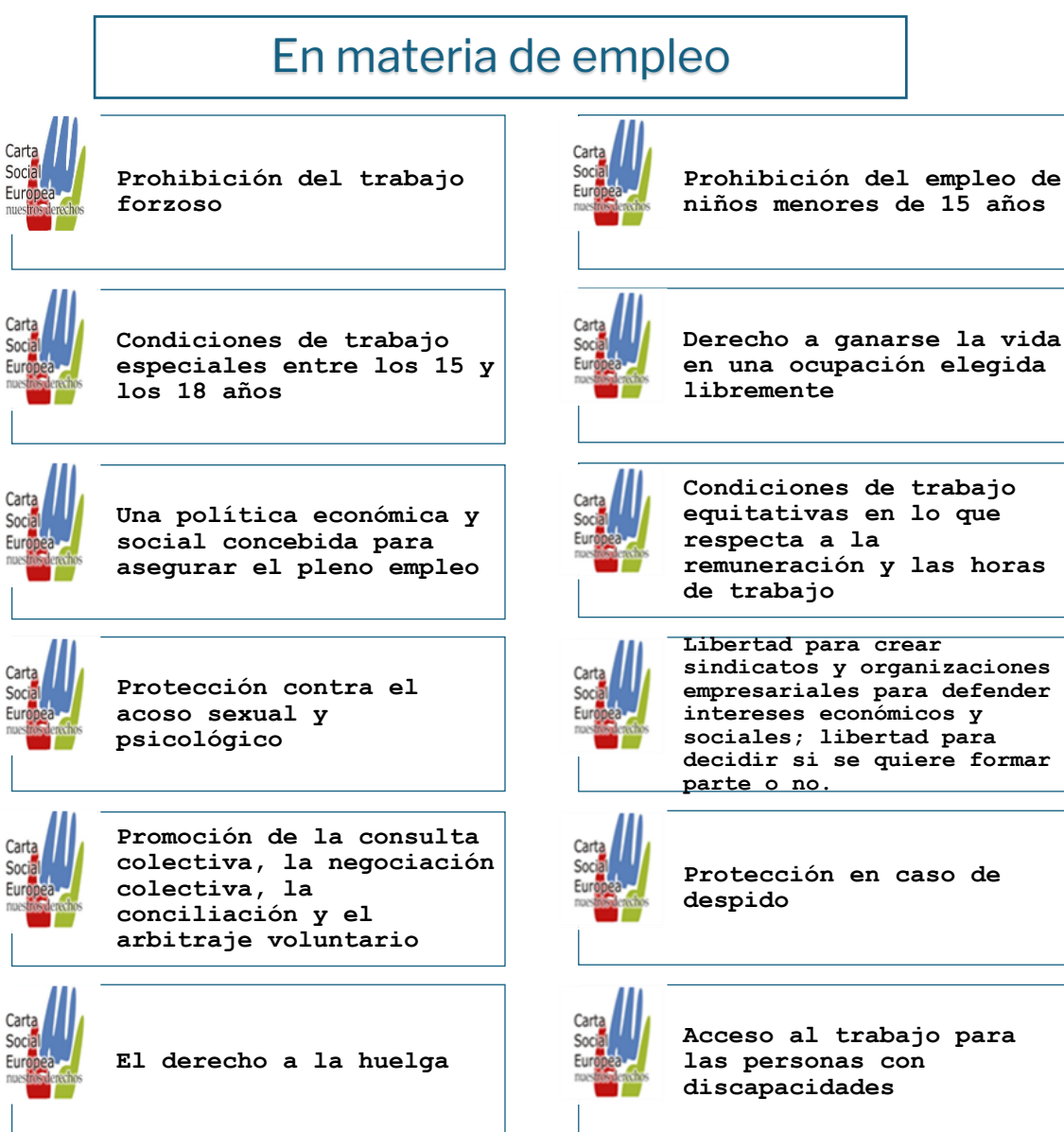


Gráfico núm. 1. Fuente: elaboración propia.

A diferencia de otras Cartas de derechos sociales europeas, como por ejemplo la de 1989 e incluso el Pilar Europeo de Derechos sociales (2017), la CSER contiene compromisos jurídico-políticos y sociales para los Estados miembro. Constituye un instrumento jurídico sindical con efecto vinculante y aplicación directa, dado que su aplicación e interpretación está por encima de las leyes nacionales. Así lo ha reconocido el propio Ministerio de Justicia en el informe de 17 de diciembre de 2020, con dictamen del Consejo de Estado, que avaló la necesidad de ratificación de la Carta, donde se afirma que esta “es jurídicamente vinculante y las decisiones del Comité de Expertos son de obligado cumplimiento”¹.

La Carta revisada tiene un mecanismo de control doble basado, por una parte, en la presentación de informes nacionales de los estados (Protocolo de 1991) y, por otra, en un sistema de denuncia colectiva (Protocolo de 1995, en vigor desde 1998²) que permite, “entre otras cosas”, a los sindicatos presentar reclamaciones colectivas.

Reclamaciones colectivas al comité europeo de derechos sociales

El procedimiento de reclamaciones colectivas sobre la aplicación insatisfactoria de la Carta se presenta al Comité Europeo de Derechos Sociales, el cual determina si los países han cumplido las obligaciones contraídas.

Este procedimiento está regulado en el Protocolo de 1995, según el cual las reclamaciones deben contener la siguiente información:

¹ LUJÁN DE FRIAS, F.: “El carácter vinculante de las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales y su impacto en el despido improcedente”, *El País*. <https://elpais.com/economia/2024-07-29/el-caracter-vinculante-de-las-decisiones-del-comite-europeo-de-derechos-sociales-y-su-impacto-en-el-despido-improc...>

² Protocolo que quedó abierto para su firma en 1995 y que entró en vigor en 1998.

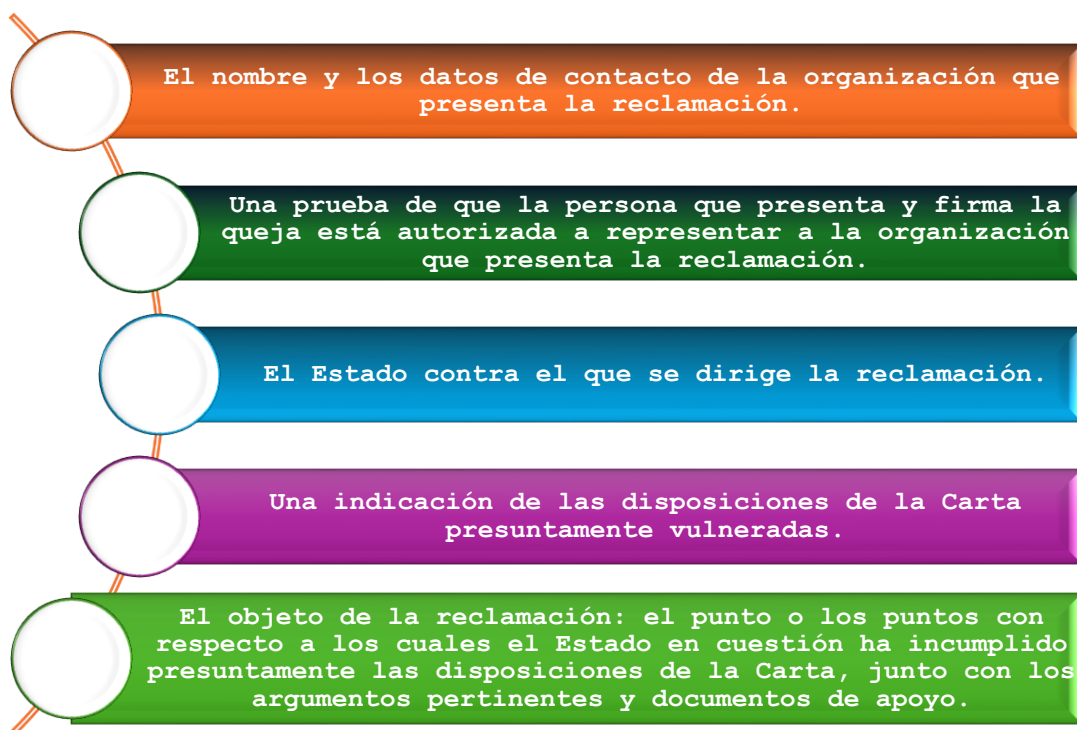


Gráfico núm. 2. Fuente: elaboración propia.

El Comité Europeo de Derechos Sociales, cuenta con quince miembros independientes e imparciales, elegidos por el Comité de Ministros del Consejo de Europa y en el ejercicio de sus funciones, dicho Comité comprueba si los Estados firmantes cumplen en su legislación y en la práctica, lo establecido en la Carta.

Los sindicatos son una de las organizaciones autorizadas para presentar reclamaciones al Comité.

El Comité evalúa la reclamación y si cumple los criterios establecidos en el Protocolo, se declara su admisión. Posteriormente, el Estado y la parte demandante intercambian respuestas por escrito. Además, el Comité puede requerir la celebración de una audiencia.

Posteriormente, el Comité adopta una decisión sobre la reclamación, y se lo comunica a las partes interesadas y al Comité de Ministros mediante un informe, que se hace público en el plazo de cuatro meses tras su presentación.

Finalmente, el Comité de Ministros adopta una resolución. En algunos casos, podrá recomendar que el Estado correspondiente adopte medidas específicas para adecuar la situación en conformidad con los requisitos de la

Carta Social Europea. Este proceso que sigue la reclamación puede resumirse del siguiente modo:

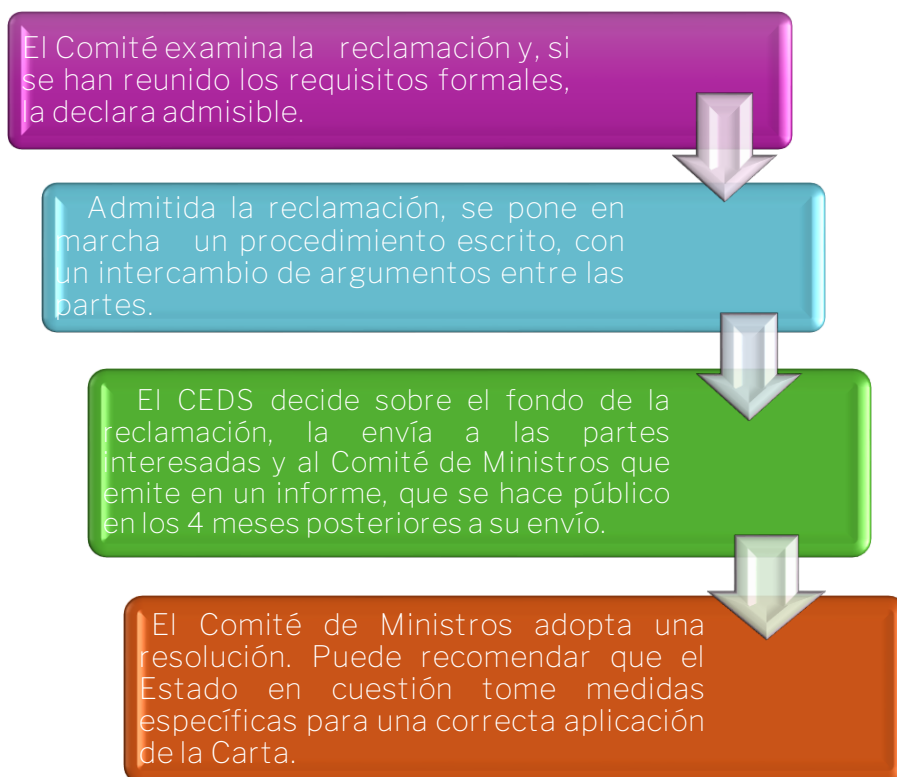


Gráfico núm. 3. Fuente: elaboración propia.

Las resoluciones del Comité Europeo de Derechos Sociales son expresión directa de la Carta Social Europea y, consecuentemente, la naturaleza vinculante del tratado se extiende a dichas resoluciones. Dicha consecuencia viene impuesta por la Convención de Viena de 1969 y por la Constitución Española de 1978. Por tanto, el valor jurídico de las resoluciones del Comité significa su efectividad tanto a escala nacional (por parte de todos los poderes públicos -incluido el control de convencionalidad- y del conjunto de la ciudadanía) como a escala europea (por parte del Comité de Ministros y los demás órganos del Consejo de Europa). Obviamente, el cumplimiento obligatorio de la Carta y de las resoluciones del Comité supone una tarea crucial de formación, así como una actitud de honestidad y voluntad positiva por todos los actores implicados en garantizar los derechos sociales³.

³ JIMENA QUESADA, L.: “El Comité Europeo de Derechos Sociales, valor jurídico de sus resoluciones”, Documentación Laboral, 2022, nº 125, págs.75-90.

El estado español ante la carta social europea

España ratificó la Carta Social Europea de 1961 el 6 de mayo de 1980, entrando en vigor el 5 de junio de ese mismo año. El contenido básico de la CSE estaba comprendido en los principios inspiradores de la Constitución (CE) y el primer Estatuto de los Trabajadores (ET).

La Carta Social Europea revisada y sus protocolos fueron firmados por España en el año 2000, pero la necesidad de adaptar algunos aspectos de la legislación española llevó a posponer su ratificación hasta 2021. Fue suscrito en su totalidad previa autorización de las Cortes Generales, de conformidad con el art. 94.1 CE⁴. En efecto, la CSER entró en vigor en España el 1 de julio de 2021⁵. El consentimiento en obligarse por la versión revisada lo acompañó, el 11 de junio de 2021, de la “aceptación” de la supervisión del cumplimiento por el procedimiento de reclamaciones colectivas⁶.

La CSER amplía los derechos que deben garantizarse en el entorno laboral, reafirma el derecho a la protección de las personas trabajadoras en caso de despido y desarrolla nuevas medidas para mejorar la aplicación de derechos sociales garantizados por la Carta, como el derecho a la dignidad en el trabajo, promoviendo la prevención frente al acoso y la violencia en el entorno laboral.

En su art. 24, reconoce el derecho a la protección en caso de despido, concretamente establece dos derechos⁷:

- Prohibición de despedir sin causa justificada válida y eficaz.
- El derecho de las personas trabajadoras despedidas sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.

⁴ LUJÁN DE FRÍAS, F.: “Eficacia jurídica vinculante en España de las Decisiones de Fondo del Comité Europeo de Derechos Sociales: las razones normativas y jurisprudenciales”, Francis Lefebvre, 2024, pág. 32.

⁵ Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. BOE núm. 139, de 11 de junio de 2021.

⁶ SALCEDO BELTRÁN, C. y JIMENA QUESADA, L.: “El extraño caso de las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre el despido improcedente (Dr. Jekyll) y algunas fabulaciones negacionistas que han suscitado (Mr. Hyde)”, Asociación española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Briefs nº 51, 2024, pág. 1.

⁷ MOLINA NAVARRETE, C.: “La lucha por el derecho a una indemnización adecuada de despido y la Constitución Social de Europa: “Alea jacta est”, CEF Laboral Social, abril 2024, págs.1-7.

Este artículo se encuentra regulado en la Parte II de la CSER, con carácter vinculante para los estados firmantes⁸. Así se establece en la parte IV y su protocolo de 1995, el cumplimiento de las obligaciones jurídicas y el sometimiento a sus mecanismos de supervisión, tienen carácter vinculante y son de obligado cumplimiento. Estamos ante un tratado internacional que se traslada al ordenamiento jurídico español a través de los arts. 9.1 y 96 CE y los arts. 30 y 31 Ley 25/2014, de 27 de noviembre⁹.

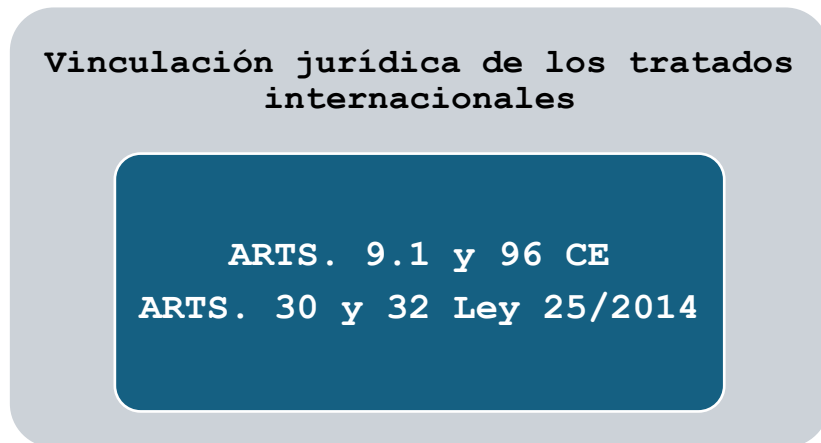


Gráfico núm. 4. Fuente: elaboración propia.

Reclamación colectiva interpuesta por UGT

Desde UGT, pensando en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras y de la ciudadanía en general, se presentó la primera reclamación colectiva de nuestro país ante el CEDS. Esta reclamación tiene como objeto solicitar una garantía absolutamente esencial para la dignidad de las personas trabajadoras: la protección adecuada frente a los despidos injustos, esto es, frente a los despidos carentes de causa.

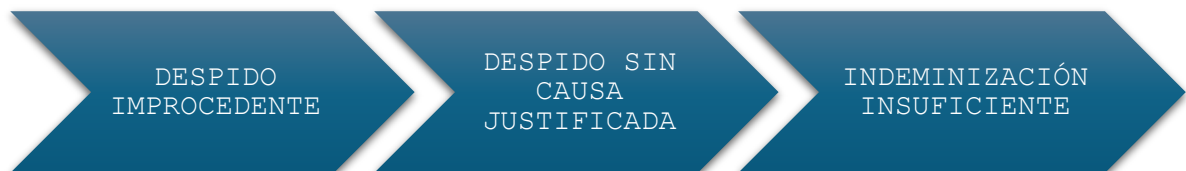


Gráfico núm. 5. Fuente: elaboración propia.

En 2022, UGT denunció al Reino de España ante el CEDS por entender que la normativa laboral española incumple la CSER en materia de despidos, ya que

⁸ Las partes se comprometen a considerarse vinculadas, en la forma dispuesta en la Parte III, por las obligaciones establecidas en sus artículos.

⁹ Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales.

en aquellos casos en los que se produce el final de la relación laboral por causas ajenas a la persona trabajadora, las indemnizaciones que estas reciben no compensan el daño ocasionado debido a las limitaciones legalmente establecidas.

La demanda se basa en que la normativa vigente, desde el recorte de las indemnizaciones por despido impuesto en la reforma laboral de 2012¹⁰, establece una indemnización por despido improcedente insuficiente que no disuade a las empresas de optar por los despidos. UGT considera que la indemnización tasada con los límites regulados en el art. 56.1 ET, vulnera el citado art. 24 CSER (redacción inspirada en el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)). En definitiva, UGT señala que la reducción de la cuantía de la indemnización y la supresión de los denominados salarios de tramitación demuestran que la indemnización global prevista por el Derecho español no cubre los perjuicios concretos causados a la persona trabajadora por el despido improcedente¹¹. UGT considera que para cumplir con un tratado que nos obliga y que ahora violamos, y con arreglo a decisión de fondo de la reclamación de UGT, debemos recuperar los salarios de tramitación, establecer una indemnización lo suficientemente elevada para disuadir y reparar el daño sufrido y obtener una respuesta de los tribunales en un plazo razonable.

Punto 4.2.1 de la reclamación de UGT:

“El sistema indemnizatorio español, pues, al desvincularse por completo de los daños reales sufridos, tanto materiales como personales (morales), hasta excluir incluso, si el empleador no opta por la readmisión, los salarios de tramitación (daño por lucro cesante durante el periodo de despido hasta la sentencia condenatoria), así como carecer de toda referencia a efecto disuasorio alguno, mantiene en el Derecho español un régimen legislativo de reparación por despido injustificado que entra en conflicto directo con los principios jurídicos-sociales de adecuación-integridad, efectividad y efecto disuasivo. De conformidad con el art. 24 CSER y la doctrina jurisprudencial consolidada del CEDS estos tres principios deben concurrir en todo sistema nacional de garantías jurídicas previsto para la protección de las personas empleadas frente a los despidos injustificados, ilícitos o/ arbitrarios.”

¹⁰ Prevé como indemnización para el despido improcedente la de 33 días por año trabajado con un tope máximo de 24 meses.

¹¹ Apartado 50 de las alegaciones de las partes (UGT) de la Resolución del Comité: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ugt.es/sites/default/files/Resolucion-Comite-Europeo-Derechos-Sociales-ES.pdf

Nuestro panorama normativo en relación con la indemnización por despido es el siguiente:

<p>Artículo 56.1 ET Despido improcedente</p>	<p>Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.</p>	
<p>Artículo 281.2 Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS) Auto de resolución del incidente</p>	<p>Dentro de los tres días siguientes, el juez dictará auto en el que, salvo en los casos donde no resulte acreditada ninguna de las dos circunstancias alegadas por el ejecutante:</p>	<p>a) Declarará extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución.</p> <p>b) Acordará se abone al trabajador las percepciones económicas previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. En atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión o por la readmisión irregular, podrá fijar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades. En ambos casos, se prorratearán los periodos de tiempo inferiores a un año y se computará, como tiempo de servicio el transcurrido hasta la fecha del auto.</p> <p>c) Condenará al empresario al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta la de la mencionada solución.</p>

**Artículo 286 LRJS
Imposibilidad de
readmisión del trabajador**

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, cuando se acreditase la imposibilidad de readmitir al trabajador por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal, el juez dictará auto en el que declarará extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución y acordará se abonen al trabajador las indemnizaciones y los salarios dejados de percibir que señala el apartado 2 del artículo 281.

Gráfico núm. 6. Fuente: elaboración propia.

El CEDS ya se ha pronunciado, con anterioridad, en respuesta a países como Finlandia, Francia e Italia, que presentaron denuncias frente a la indemnización por despido tasada. El Comité resolvió a favor de los denunciados, considerando que los límites a las indemnizaciones están en contra del art. 24 CSER e instando a sus respectivos gobiernos a cambiar la legislación.

Por lo tanto, el Comité cuenta con una jurisprudencia consolidada en esta materia y se ha pronunciado en contra de *“no conceder a un trabajador una indemnización superior en función de las todas las circunstancias, pudiendo solo los tribunales ordenar el abono de una indemnización dentro de los límites prefijados¹²”*.

¹² SALCEDO BELTRÁN, C.: “Conclusiones 2023 del Comité Europeo de Derechos Sociales: los incumplimientos de la Carta Social Europea por parte de España”, Lex Social, Revista de Derechos Sociales 14, 2024, pág. 3.

PRECEDENTES DE RECLAMACIONES COLECTIVAS EN MATERIA DE
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO**FINLANDIA**

- Reclamación colectiva n° 106/Año 2014
- Finnish Society of Social Rights
- Decisión de 2016
- Estimó que el baremo máximo de 24 meses de salario viola el art. 24 CSER porque no permite una indemnización reparadora

**ITALIA**

- Reclamación colectiva n° 158/Año 2017
- Confederazione Generale Italiana del Lavoro
- Decisión de 2019
- Estimó que los límites máximos de 12, 24 o 36 mensualidades hacen que la compensación fuera inadecuada en relación con el daño sufrido

**FRANCIA**

- Reclamaciones colectivas n° 160 y 171 ambas de 2018
- Confédération générale du travail Force Ouvrière y Confédération générale du travail
- Decisión de 2022
- Estimó que el límite de compensación establecido en 20 meses de salario era insuficiente

Gráfico núm. 7. Fuente: elaboración propia.

Las decisiones que ha tomado el CEDS en los casos de Finlandia, Italia y Francia, en materia de indemnizaciones topadas por despido improcedente, son un antecedente para la resolución del caso español. El Comité considera que todo sistema indemnizatorio por despido improcedente que obstaculice reconocer a una persona trabajadora una indemnización que repare de forma adecuada los daños (patrimoniales y morales), en función de todas las circunstancias concurrentes en el despido sin causa, limitándose solo al

abono de una indemnización dentro de los límites prefijados está en contra del art. 24 CSER¹³.

Afirma, que los “los salarios de tramitación” forman parte, como condición necesaria, pero no suficiente, del derecho a una indemnización adecuada de conformidad con el art. 24 CSER, porque la adecuación pasa necesariamente por reconocer los mismos como un daño patrimonial típico. Además, considera que los sistemas de indemnización son conformes con la Carta cuando¹⁴:

- prevén el reembolso de las pérdidas financieras sufridas entre la fecha del despido y la decisión del órgano de recurso o salarios de tramitación;
- prevén la posibilidad de readmisión de la persona trabajadora;
- prevén una indemnización de un nivel lo suficientemente elevado como para disuadir al empresario y reparar el daño sufrido por la víctima;

Resolución reclamación UGT

En marzo de 2024, el CEDS se ha pronunciado en las Conclusiones correspondientes a 2023 con relación a España. Estamos ante la primera supervisión realizada a España tras la ratificación de la CSER. El resultado no ha sido positivo para nuestro país (de 36 situaciones examinadas, 19 son de no conformidad y 17 de conformidad), algunas de las materias de no conformidad son de gran relevancia laboral y de interés general.

En estas conclusiones, el CEDS reseñó que nuestra regulación establece un límite máximo a las indemnizaciones por despido que no permite conceder una indemnización más elevada (adecuada y que compense el daño sufrido) a las personas trabajadoras en función de las circunstancias que hayan determinado su situación y el despido.

¹³ MOLINA NAVARRETE, C.: “¿Y ahora qué?: los salarios de tramitación, condición necesaria, no suficiente, para cumplir con el mandato vinculante del CEDS”, Asociación española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Briefs nº 52, 2024, pág. 1.

¹⁴ Apartado 69 de las apreciaciones del Comité en la Resolución: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ugt.es/sites/default/files/Resolucion-Comite-Europeo-Derechos-Sociales-ES.pdf>

El 20 de marzo de 2024, el CEDS dictó resolución a favor de UGT. Esta fue notificada a las partes el día 28 de mismo mes, no obstante, hasta 4 meses después de su notificación no ha podido ser pública.

Finalmente, y tras numerosos retrasos en la tramitación de la reclamación, el CEDS, con fecha 29 de julio ha publicado la resolución de la reclamación dando la razón a UGT, pues se considera que la indemnización por despido improcedente en España no se ajusta a la CSER. En efecto, el sistema indemnizatorio español del despido improcedente ha sido declarado no conforme con la CSER, debido a que nuestro sistema regula una indemnización tasada en función del salario y de la antigüedad, con un límite de 24 mensualidades, lo que provoca, en multitud de ocasiones, que esta indemnización no sea reparadora del daño sufrido ni disuasoria para las empresas¹⁵.

En la decisión sobre el fondo en donde señala que España viola el art.24 de la Carta Social Europea revisada, se establece en las consideraciones que realiza el Comité para alcanzar esa conclusión que:

“B – Evaluación del Comité

68. El Comité recuerda que, en virtud del artículo 24.b de la Carta, los Estados Parte deben reconocer el derecho de los trabajadores cuyo empleo es despedido sin una razón válida a una compensación adecuada u otra reparación apropiada.

69. Se considera que los sistemas de compensación cumplen con la Carta cuando observan las siguientes condiciones:

a) prever el reembolso de las pérdidas financieras sufridas entre la fecha del despido y la decisión del órgano de apelación.

b) prever la posibilidad de reintegro del trabajador y/o prever una indemnización de un nivel suficientemente alto para disuadir al empleador y reparar el daño sufrido por la víctima...

Por lo tanto, la indemnización por despido ilegal debe ser proporcional a la pérdida sufrida por la víctima y suficientemente disuasoria para los empleadores“.

En consecuencia, para que España respete el Tratado de Derechos Humanos que le obliga deberá recuperar los salarios de tramitación al mismo tiempo

¹⁵ SALCEDO BELTRÁN, C.: *“Indemnización por despido improcedente adecuadas, reparaciones apropiadas y su función disuasoria”*, Editorial Bomarzo, 2004, pág. 233.



que se establezca una indemnización que contemple tanto el carácter disuasorio como que resarza adecuadamente a la víctima de la decisión ilegal de los daños causados.

Situación jurisprudencial española en materia de indemnización adicional por despido

STSJ Cataluña, de 22 de mayo de 2024	
Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> ✚ La persona trabajadora demandante en instancia prestó sus servicios para una empresa, en virtud de contratación indefinida a tiempo completo, con antigüedad de 17 de mayo de 2022. ✚ En abril de 2023 el demandante solicitó una prórroga de 12 meses de la excedencia voluntaria que tenía reconocida en su empresa originaria desde mayo de 2022, que le fue concedida en fecha 17 de abril de 2023. El día 14 de abril de 2023 la empresa entregó al trabajador carta comunicándole el despido por motivos disciplinarios. ✚ Por el Juzgado de lo Social nº.1 de Figueres se dictó sentencia que declaró improcedente el despido, y condenó a la empresa a readmitir al trabajador o indemnizarle en la suma de 3.332,94 euros más los salarios de tramitación. La resolución de instancia rechazó la petición de indemnización adicional, por los daños causados por el despido, sobre la base de que el trabajador no había acreditado los daños materiales o morales.
Análisis	<p>La persona trabajadora solicita, al amparo del art. 24.2 CSE y del art. 10 del Convenio núm. 158 OIT, que le sea reconocida una indemnización adicional a la legal en caso de despido improcedente, que motiva sobre la base de que su despido coincidiera en el tiempo con la aceptación de la prórroga (3 días después al despido) de la excedencia voluntaria por un año en su empresa de origen. Para el Tribunal, la concesión de la prórroga de la excedencia voluntaria supone una expectativa de continuidad futura; junto a ello, aduce que la decisión disciplinaria es injustificada en cuanto carente de causa y con falsas imputaciones.</p> <p>La indemnización de 3.555,41 € no compensa suficientemente a la persona trabajadora por la pérdida de ocupación, al menos, con carácter temporal respecto de aquella en la que se condiciona su reingreso a una futura y eventual existencia de vacante, por razón del carácter voluntario de su situación de excedencia; y, de forma definitiva, la que le vinculaba con carácter indefinido a la empresa demandada. La sentencia revoca la resolución de instancia, e incrementa la indemnización por despido improcedente a la cantidad de 3.555,41 euros (con un salario diario a de 117,53 euros) y fija la adicional en la cuantía de 46.728,24 € (salarios que</p>

dejó de percibir el trabajador durante el año de expectativa sobre una eventual reincorporación tras su excedencia voluntaria).

STSJ de Cataluña, de 14 de mayo de 2024

Antecedentes

- ✚ La persona trabajadora demandante en instancia ha prestado servicios en Correos enlazando contratos eventuales, uno tras otro, desde julio de 2012 hasta enero de 2022. Es contratado nuevamente en agosto de 2022 para ser despedido meses después.
- ✚ El despido es declarado improcedente en sentencia de 22 de noviembre de 2023 por el Juzgado de lo Social número 2 de Terrassa con el abono de una indemnización de 823,90€. Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que fue impugnado por la empresa, elevándose los autos al TSJ de Cataluña.

Análisis

Solicita que se reconozca a la persona trabajadora, además de la indemnización por despido improcedente prevista en el art. 56 ET, una indemnización adicional a la legalmente prevista.

Se reconoce que las indemnizaciones legales tasadas (en supuestos en los que la indemnización correspondiente por despido improcedente), son exiguas y no tienen un efecto disuasorio para la empresa, ni compensan suficientemente a las personas trabajadoras por la pérdida de ocupación.

Ante esta situación, el Tribunal admite una doble reparación: la tasada en el art. 56 ET y la derivada del efectivo daño y perjuicio que suponga una superación de la indemnización tipificada.

La jurisprudencia ha determinado que la indemnización legalmente tasada no aprecia un componente disuasorio. En este supuesto, reconoce la unidad contractual de varios contratos eventuales para fijar la antigüedad en el cálculo de la indemnización por despido improcedente, lo que comporta una indemnización de cantidad superior (20.762,28€) a la que reconocía la empresa con la misma argumentación que en los casos precedentes (823,90€).

STSJ de País Vasco, de 23 de abril de 2024

Antecedentes

- ✚ En marzo de 2023, el Ayuntamiento de Oñati, acordó contratar a la persona trabajadora demandante en instancia con un contrato de interinidad por vacante para el puesto de Técnico de Mantenimiento de Edificios, hasta que terminase el proceso selectivo para la cobertura provisional o definitiva de la plaza, y nunca con una duración superior a 3 años.
- ✚ En abril el Ayuntamiento comunica a la persona trabajadora que ha existido un error en la contratación, y que su último día de trabajo era el 30 de abril, entregándole un certificado de empresa para tramitar la prestación de desempleo, donde figuraba que con la citada fecha se extinguía la relación laboral.
- ✚ El despido es declarado improcedente en sentencia de 28 de noviembre de 2023 por el Juzgado de lo Social único de Éibar con el abono de una indemnización de 493,49€. Junto a ello, condenó a abonar en concepto de indemnización adicional la cantidad de 30.000€.

Análisis

El Ayuntamiento solicita que se revoque la sentencia impugnada y sólo se reconozca a la persona trabajadora el derecho a percibir la indemnización por despido improcedente prevista en el art. 56 ET y se desestime la indemnización por daños y perjuicios adicional a la legalmente prevista, reconocida en la sentencia de instancia.

El Tribunal sostiene que la indemnización tasada contraviene el art. 24 CSE, porque no es adecuada al daño sufrido por la persona trabajadora que, había abandonado un trabajo indefinido por otro contrato que, aunque era temporal, tenía una previsión de al menos un año. Con la indemnización de 493,49€, no se resarcen los daños sufridos.

El elemento esencial en el caso analizado es la inexistencia de una mínima respuesta justificadora al trabajador sobre la causa de extinción. Para el Tribunal, la expectativa de un trabajo de un año, que motivó la extinción del contrato anterior, debe suponer el daño reparable que la norma contenida en el art 24 CSE delimita como una indemnización adecuada o una reparación apropiada.

En base a lo anterior, resuelve que se le abone a la persona trabajadora, una indemnización de 493,49€ más 30.000€ en concepto de indemnización adicional (valor de los salarios de un año).

STSJ de Cataluña, de 30 de enero de 2023	
Antecedentes	<ul style="list-style-type: none">✚ La persona trabajadora demandante en instancia prestaba sus servicios con contrato de trabajo indefinido a tiempo completo desde noviembre de 2019. En marzo de 2020, se le comunica la extinción de su contrato al amparo del art. 52.c) del ET, en atención a la necesidad objetiva de amortizar su puesto de trabajo por causas productivas derivadas de la caída de ventas y cancelación de servicios sufridos como consecuencia de la crisis del coronavirus.✚ El despido es declarado procedente en sentencia de 2 de noviembre de 2021 por el Juzgado de lo Social 6 de Barcelona, que acogió parcialmente la acción de reclamación de cantidad acumulada a la de despido y condenó a abonar a la actora la suma de 1.041,67 euros más el interés de demora del 10%.
Análisis	<p>La persona trabajadora solicita subsidiariamente la declaración de improcedencia del despido. Solicita también una indemnización adicional a la tasada legalmente, que basa en los daños morales derivados de la extinción del contrato y el lucro cesante equivalente a la prestación extraordinaria de desempleo que le hubiera correspondido de haber sido incluida en el ERTE. El Tribunal no aprecia daños morales.</p> <p>La sentencia argumenta que la persona trabajadora, de no haber actuado la empresa de manera abusiva, amparada en el mínimo coste que suponía su despido por su escasa antigüedad en la empresa, tenía una expectativa cierta y real de haber sido incluida en el ERTE tramitado por fuerza mayor, con lo que se habría podido acoger a las medidas extraordinarias sobre protección de desempleo contempladas en el art. 25 RDL 8/2020, con reconocimiento de la prestación aun careciendo de las cotizaciones mínimas necesarias para ello.</p> <p>La indemnización legal tasada, aproximadamente de 1.000 euros, es claramente insignificante, no compensa el daño producido por la pérdida del puesto de trabajo, ni tiene efecto disuasorio para la empresa.</p> <p>En base a lo anterior, resuelve que se le abone a la persona trabajadora, una indemnización adicional de 3.493,3 € (cuantía calculada conforme a que la fecha final de cómputo de la prestación reclamada como lucro cesante fue el día 21 de junio de 2020, fecha de finalización del estado de alarma y el confinamiento). Por lo que, a razón de 1.310,10 euros mensuales, desde el 1 de abril al 20 de junio de 2020, la cuantía a tener en cuenta sería de 3.493,3 euros.</p>

SJS Barcelona, de 26 de septiembre de 2023**Antecedentes**

- ✚ La persona trabajadora demandante suscribió en fecha 16 de febrero de 2022 con la empresa demandada un contrato de trabajo.
- ✚ En fecha 23 de septiembre de 2022, la empresa demandada entrega al actor carta de despido disciplinario por no haber cumplido satisfactoriamente las tareas encargadas por sus superiores y no obtener el rendimiento de trabajo necesario en relación con los trabajos a desarrollar.
- ✚ El acto de conciliación se celebró sin avenencia.

Análisis

Solicita la persona trabajadora que se declare la improcedencia del despido, y se condene a la empresa a abonar una indemnización adicional como consecuencia del contenido de la carta de despido, que constituye un claro abuso de derecho de la parte empresarial.

Para el Juzgado, el contenido de la carta de despido es absolutamente insuficiente para poder ser efectivo, puesto que en la misiva patronal únicamente se citan determinadas conductas, sin señalar ninguna fecha concreta, de modo que solo se puede calificar como improcedente a tenor del previsto en el art. 55.4 ET.

Argumenta que el Convenio 158 OIT y la CSER son plenamente aplicables al caso como normas internas, (art. 96.1 CE y Ley 25/2014 y la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados), y tomando como referencia la STSJ de Cataluña 30 de enero 2023, argumenta que la indemnización «adecuada» a la que se refiere el artículo 10 del Convenio 158 OIT puede integrar otros conceptos cuando se acredite que hay efectos perjudiciales por el trabajador que superen la simple compensación por los años trabajados en la compañía, tomando como referente económico el salario percibido por este trabajo. Pero también señala que los daños morales, cuando no se ha declarado la nulidad del despido, no se pueden admitir, y, por tanto, solo procedería si existiera un verdadero lucro cesante que sea directamente imputable en la empresa.

La sentencia fija una indemnización adicional en la cantidad de 5.410,36 euros, sobre la base de que el salario neto del demandante era de 56,14 euros diarios (1.684,37/30), y que el lucro cesante es la diferencia entre lo que ha percibido durante los 240 días de prestación y el sueldo neto, como también los 34 días que no percibió nada, hasta que empezó a trabajar en otra empresa.

SJS Bilbao, de 20 de julio de 2023

Antecedentes

- ✚ La persona trabajadora demandante suscribió en fecha 14/02/2022 con la empresa demandada un contrato de trabajo.
- ✚ En fecha 17 de febrero de 2023, la empresa demandada entrega al actor carta de despido disciplinario en base a “incumplimientos en el desempeño de sus funciones y falta de liderazgo”.
- ✚ En el acto de conciliación que tuvo lugar en fecha 20/03/2023 la empresa demandada reconoció la improcedencia del despido del actor.

Análisis

Solicita la persona trabajadora que se declare nulo el despido o subsidiariamente improcedente, y se condene a la empresa a abonar una indemnización adicional en la cantidad de 11.900 euros, por insuficiencia de la indemnización por despido improcedente, habida cuenta de que el trabajador había renunciado a un anterior empleo indefinido en Toledo, habiendo visto truncada además su carrera profesional.

Recuerda el Juzgado que el reconocimiento de una indemnización superior a la establecida legalmente en base al convenio 158 de la OIT y el art. 24 de la CSER se da cuando la indemnización por despido improcedente sea exigua y no tenga un efecto disuasorio para la empresa, ni compense suficientemente a la persona trabajadora por la pérdida de ocupación, concurriendo así mismo una clara y evidente ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato, fijándose en tal caso una indemnización superior que compense los daños causados (daño emergente, lucro cesante, daño moral, ...). En el solicito de la demanda del trabajador despedido se deben concretar los daños y perjuicios que necesitan de compensación.

Sostiene el juzgador que el despido del demandante constituye un abuso de derecho por parte de la empresa por ausencia de prueba de toda causa disciplinaria; además, en fecha 11/02/2022 el demandante causó baja voluntaria en la empresa en la que venía prestando sus servicios.

La sentencia fija una indemnización adicional en la cantidad de 11.666,68 euros, correspondientes a dos mensualidades de la retribución fija mensual del trabajador (indemnización que correspondería a la empresa en caso de inobservancia de preaviso por el trabajador en caso de cese voluntario conforme al convenio colectivo de aplicación en la empresa).

Las sentencias de los tribunales españoles aún no son homogéneas¹⁶ en relación con la concesión de una indemnización adicional por despido, ante la falta de jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS). No obstante, como hemos visto, cada vez son más los tribunales que dan una indemnización adicional por despido para compensar a la persona trabajadora al amparo del art. 24 CSER.

El pasado 21 de mayo, el Tribunal Supremo (TS) estimó parcialmente el recurso de una empresa contra STSJ de Cataluña de 30 de enero de 2023, anteriormente comentada. Esta sentencia fue una de las primeras en reconocer una indemnización adicional con base en la CSER. En efecto, ahora el TS admite el análisis de la legalidad de la indemnización adicional por lucro cesante.

El fallo del Supremo será determinante en un momento en el que el Comité se ha pronunciado a favor de la reclamación colectiva interpuesta por UGT.

Resumen jurisprudencia a favor de una indemnización adicional por despido

SENTENCIAS	INDEMNIZACIÓN
STSJ Cataluña, de 22 de mayo de 2024	LEGAL 3.555,41€
	ADICIONAL 46.728,24€
STSJ Cataluña, de 14 de mayo de 2024	LEGAL 823,90€
	ADICIONAL 20.762,28€
STSJ País Vasco, de 23 de abril de 2024	LEGAL 493,49€
	ADICIONAL 30.000€
STSJ Cataluña, de 30 de enero de 2023	LEGAL 1.041,67€
	ADICIONAL 3.493,30€

¹⁶ STSJ de Cataluña núm. 3193/2022, de 30 de mayo; se desestima la concesión de la indemnización adicional a la legalmente tasada.

STS Barcelona, de 26 de septiembre de 2023	LEGAL 1.506,78€
	ADICIONAL 5.410,36€
STS Bilbao, de 20 de julio de 2023	LEGAL 5.695,41€
	ADICIONAL 11.666,68€

Gráfico núm. 8. Fuente: elaboración propia.



La Carta Social Europea (CSE) y la reclamación de UGT



Servicio de
Estudios

ANÁLISIS Y CONTEXTOS

servicioestudiosugt.com

Esta serie busca aportar herramientas útiles para facilitar el conocimiento de fenómenos y problemas concretos de los ámbitos jurídico, económico y social. Para ello, se integran aquí tanto aproximaciones breves a temas de actualidad como análisis que, manteniendo una extensión contenida, desarrollan con cierto detalle las claves del tema en cuestión.