



**UNIVERSIDAD
DE MURCIA**

<http://revistas.um.es/analesderecho>

**ANALES
de
DERECHO**

**NUEVAS VÍAS COMPENSATORIAS
EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO
IMPROCEDENTE: El C. 158 OIT y el
Artículo 24 de la CSEr**

CLARA MARÍA MARTÍNEZ BAEZA

Doctoranda. Universidad de Murcia

SERVICIO DE
PUBLICACIONES
UMU



Nuevas vías compensatorias en el despido disciplinario improcedente: el c. 158 OIT y el artículo 24 de la CSER

Resumen

El sistema disciplinario para sancionar conductas infractoras de los trabajadores en nuestro país, brinda múltiples opciones al empresariado con el objetivo principal de reeducar a los trabajadores, en línea con los principios constitucionales. Sin embargo, el uso indebido del despido disciplinario ha sido una constante desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores. El Real Decreto-Ley 3/12 de 10 de febrero respondió a esta demanda empresarial al reducir significativamente las consecuencias del despido disciplinario improcedente. Existe una corriente europea, basada en recientes decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa, que sostiene que la limitación de las indemnizaciones otorgadas a los trabajadores en casos de despido injustificado infringe el Artículo 24 b) de la Carta Social Europea revisada.

Palabras clave: *Despido disciplinario, Convenio 158 OIT, indemnización adicional, indemnización tasada.*

New compensatory avenues in unfair disciplinary dismissal: ILO Convention 158 and Article 24 of the ESC

Abstract

The disciplinary system for sanctioning workers' infractions in our country offers multiple options to employers, with the primary objective of reeducating workers, in line with constitutional principles. However, the misuse of disciplinary dismissal has been a constant issue since the enactment of the Workers' Statute. The Royal Decree-Law 3/12 of February 10 addressed this business demand by significantly reducing the consequences of unjustified disciplinary dismissal. There is a European trend, based on recent decisions by the European Committee of Social Rights of the Council of Europe, which argues that limiting compensation awarded to workers in cases of unjustified dismissal violates Article 24(b) of the revised European Social Charter.

Keywords: *Disciplinary dismissal, ILO Convention 158, additional compensation, statutory compensation.*

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. LÍMITES Y ALCANCE DEL PODER DISCIPLINARIO EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO. III. LAS NUEVAS VÍAS PARA PALIAR EL DESEQUILIBRIO. IV. CONCLUSIÓN

I. INTRODUCCIÓN

El sistema disciplinario para sancionar supuestas conductas infractoras de las personas trabajadoras en nuestro país ofrece un amplio abanico de posibilidades a las personas empleadoras. Con carácter general, este sistema se articula en torno al objetivo para el que fue diseñado: cumplir con una función reeducadora del personal empleado, encontrando cierto paralelismo con los principios constitucionales¹ que informan el proceso penal. Este sistema, dotado de ciertas prerrogativas empresariales que son consecuencia del poder de dirección empresarial, tiene su lógico corolario sancionador que proporciona consistencia y efectividad al procedimiento. Cuando las personas trabajadoras llevan a cabo alguna de las conductas infractoras merecedoras de sanción en el amplio catálogo de faltas que ofrecen las previsiones convencionales y otros cuerpos normativos, se despliega el mecanismo corrector previsto en la Ley.

El fundamento de lo anteriormente mencionado tiene su arraigo en el Estatuto de los Trabajadores, al establecer un sistema disciplinario basado en la graduación de las faltas y sanciones, así como los requisitos y procedimientos aplicables.² Los Convenios Colectivos sectoriales y los Acuerdos Inter confederales, sustitutivos de las viejas

¹**CE Artículo 25**

2. Las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados

²**Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores.**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber

Ordenanzas de Trabajo, establecen un catálogo de faltas y sanciones pormenorizado, distinguiendo entre faltas leves, graves y muy graves, con las correspondientes sanciones leves, graves y muy graves. También en el Estatuto de los Trabajadores³ y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical⁴ encontramos alguna otra exigencia, con relación a la imposición de sanciones graves o muy graves a representantes unitarios o sindicales, o, a toda la plantilla, si así viene contemplado en el Convenio Colectivo de aplicación⁵. En este punto hay que hacer notar la apertura de un debate en nuestro país sobre la necesidad de iniciar expediente previo para toda medida de despido disciplinario. En efecto, este debate, viene desencadenado por la publicación de las Sentencias del TSJ de Baleares de 13-2-2023⁶ y TSJ de Madrid de 28-4-2023, al incorporar una propuesta de aplicación directa del artículo 7 del Convenio de la OIT N° 158⁷.

En este punto, que se desarrolla más adelante, es preciso apuntar que el Convenio n° 158 tiene como última ratio, “La de buscar el equilibrio transaccional entre el mantenimiento del derecho de los empleadores a despedir por causas justificadas y la garantía de que esos despidos sean justos y no tengan un impacto desproporcionado en los trabajadores⁸”

³ **Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.**

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

⁴ **Artículo diez.**

3. “ Los delegados sindicales, ... así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

⁵ Entre otros muchos, el art. 61 del VII CC Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 21-9-2018)

⁶ La omisión de la audiencia previa por el empresario, cuando sea contraria al artículo 7 del convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, constituye el incumplimiento de una obligación...

⁷ Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982 y ratificado por el Estado Español, mediante Instrumento publicado en el BOE n° 155, de 29 de junio de 1985, que en su artículo 7 señala textualmente “No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”.

⁸ MOLINA NAVARRETE, C., “Actualidades y críticas del Convenio n° 158 OIT en los derechos europeos: ¿el renacer del sentido del límite jurídico a la libertad (de empresa) en favor de la seguridad (en el empleo)””, *Revista Internacional y comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*, volumen 7, Italia. 2019.

Por lo que hace al contenido propio del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982, este señala en su Artículo 4 que "No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio".

Por su parte, en su Artículo 10 se señala que "Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada".

Además, la Carta Social Europea revisada, hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, apunta en su Artículo 24 acerca del Derecho a protección en caso de despido, lo siguiente: "Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer: a) el derecho de todos los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello relacionadas con sus aptitudes o su conducta, o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio; b) el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada. A tal fin, las Partes se comprometen a garantizar que un trabajador que estime que se le ha despedido sin una razón válida tenga derecho a recurrir ante un organismo imparcial".

En definitiva, la normativa en el ámbito europeo, sobre la protección jurídica de extinción de la relación laboral cuando se trata de despidos acausales dista de lo dispuesto en nuestro Ordenamiento Jurídico, cuestión en la que incidiremos más adelante dado el emergente cambio de rumbo que desde el Comité Europeo de Derechos Sociales se plantea.

II. LÍMITES Y ALCANCE DEL PODER DISCIPLINARIO EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO

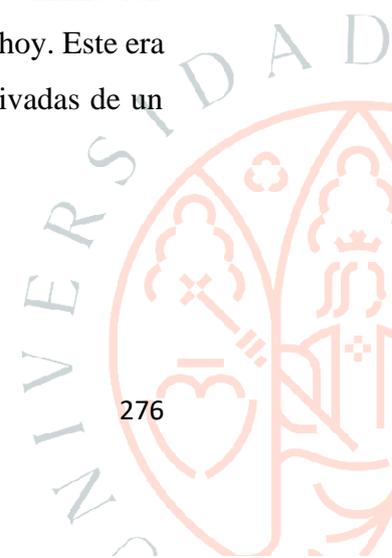
No obstante, el poder disciplinario no siempre es utilizado de modo adecuado y proporcionado. A menudo se convierte en un cajón de sastre para los despidos sin causa. De esta manera, el despido disciplinario se ha utilizado, en ocasiones, como un instrumento recurrente para la extinción del contrato sin necesidad de existencia de causa, puesto que se materializa de modo ejecutivo y sus consecuencias son bien sabidas en la actualidad, con el otorgamiento de una exigua indemnización tasada⁹.

Esta utilización en fraude de ley del despido disciplinario es una constante que ha permanecido desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, desde que el legislador optara en 1980 por una fórmula eufemística para referirse al despido disciplinario no adverbado mediante sentencia, denominándolo “improcedente”. Hoy en día, las acusaciones, a menudo literales, contenidas en las cartas de despido sobre la comisión de hechos que bien pudieran considerarse ilícitos penales como, “agresor”, “ladrón” y otras, carecen de trascendencia en lo relativo a la reparación del daño infringido con tales aseveraciones, pues es notorio el menoscabo en la dignidad e integridad de la persona trabajadora: tras un eventual procedimiento por despido disciplinario finalizado con una sentencia declarando la improcedencia no existen consecuencias con respecto a este tipo de aseveraciones.

Con carácter previo a la reforma introducida, primero, por el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y posteriormente, en la Ley 3/2012 de 6 de Julio de 2012, la fórmula de la improcedencia, cuál manto redentor, cubría la falta de probanza de todos los asertos contenidos en la carta de despido eximiendo a la supuesta persona ladrona o agresora de todas esas cualidades de las que era acusada, sin más pronunciamiento que la opción para el empresario de readmitir o abonar, a su elección, una calculada consecuencia económica, con una indemnización tasada¹⁰ muy superior a la actual y unos salarios de tramitación inexistentes hoy. Este era entonces, el alcance de las consecuencias negativas para el empresario derivadas de un

⁹ Artículo 56 ET

¹⁰ Artículo 56 del ET de 1980.



pronunciamiento por despido disciplinario improcedente, basado en la imputación de cargos falsos.

Pese a este tratamiento en lo que hace a la extinción del contrato, ya desequilibrado desde su inicio, a menudo sectores empresariales han mantenido una reivindicación consistente en una sustancial rebaja de las consecuencias del despido, arguyendo que comporta un elevado coste, sin tener en consideración que en realidad ese “elevado” coste solo se referiría, en su caso, al despido disciplinario improcedente, dado que el despido que es declarado procedente exime al empresario de su consecuencia indemnizatoria. En esta posición es donde puede constatarse el extendido uso de la figura de la extinción del contrato por causas disciplinarias con una clara vocación de utilización en fraude de ley.

El Real Decreto-Ley 3/12 de 10 de Febrero¹¹ atendió puntualmente la exigencia empresarial anteriormente expuesta, al rebajar de modo considerable las consecuencias indemnizatorias del despido disciplinario improcedente, desde cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, con un máximo de cuarenta y dos mensualidades, a treinta y tres días de salario por año de servicio, con un máximo de veinticuatro mensualidades, con el añadido de la desaparición de los salarios de tramitación que para los supuestos de personas despedidas con poca antigüedad. Todo ello supone, claramente, un escaso escudo protector compensatorio contra la utilización fraudulenta del despido disciplinario.

Con relación a la desaparición de los salarios de tramitación, el apartado V del preámbulo de la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, desarrolla una justificación poco satisfactoria, señalando que “el tiempo de duración del proceso judicial no parece un criterio adecuado para compensar el perjuicio que supone la pérdida del empleo máxime teniendo en cuenta que el trabajador puede acceder a la prestación de desempleo desde el mismo momento en que tiene efectividad la decisión extintiva. Por lo demás, los salarios de tramitación actúan en ocasiones como un incentivo para estrategias procesales dilatorias, con el añadido de que los mismos acaban convirtiéndose en un coste parcialmente socializado, dada la previsión de que el empresario podrá reclamar al Estado la parte de dichos salarios que exceda de 60 días”.

¹¹ RD Ley 12/2012 y Ley 12/2012.

La anterior justificación es del todo insuficiente, ya que confiere entidad a la generalización del supuesto fraude procesal en las dilaciones que puedan acaecer en el procedimiento, tildándolas como indebidas. Sin embargo, no hace alusión a ninguna particularidad con respecto a las consecuencias, efecto disuasorio, ni a la compensación suficiente del despido disciplinario cuando es declarado improcedente en sede judicial.

Además, también alude a que el acceso a la protección por desempleo comporta una suerte compensación suficiente, sustitutoria o asimilable a las implicaciones que puede tener para la persona trabajadora el pago de los salarios de trámite. Nada tiene que ver la naturaleza de una u otra institución, siendo además una realidad que para el acceso a la prestación por desempleo la persona trabajadora ha de cumplir una serie de requisitos que no siempre se dan en las circunstancias concretas de cada extinción del contrato.

III.LAS NUEVAS VÍAS PARA PALIAR EL DESEQUILIBRIO

El espíritu de la reforma laboral de 2012 en España incluye una desmedida utilización de la sanción máxima sobre las personas trabajadoras cuyos contratos se extinguen cuando la antigüedad es de unos pocos meses. Esto ha sido una constante tras más de doce años transcurridos desde la misma. Así las cosas, se ha dado una reivindicación permanente entre sectores sindicales: la urgente necesidad de volver a fórmulas que permitan que la utilización en fraude de ley de la extinción del contrato comporte unas consecuencias disuasorias, reales, para la parte empresarial. La realidad jurídica de esta cuestión en otros países como Finlandia, Francia e Italia se ve atravesada por las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales, también la de España tras el pasado 29 de julio. La primera reclamación colectiva que recibe en esta materia dicho Comité es la nº 106/2014 incoada por Finnish Society of Social Rights contra Finlandia. Este país dio una nueva redacción a la Employment Contracts Act 55/2001 por la Act 398/2013, imponiendo el sistema de tasación de las indemnizaciones referenciado. El CEDS resolvió en la decisión sobre la admisibilidad y el fondo adoptada el 8 de septiembre de 2016 que era incompatible con los requisitos del art. 24 de la CSEr. Para garantizar que sean adecuadas o apropiadas, el juez debe tener la competencia de cuantificar todas las circunstancias presentes en cada supuesto plenamente sin sujeción a márgenes.¹²

¹² JIMENA QUESADA, L., Y SALCEDO BELTRÁN, C., (2022). “Carta Social Europea, despido y control de convencionalidad: la odisea por alcanzar el reconocimiento de los derechos y sus garantías navegando

Existe, por tanto, una corriente que a la luz de las últimas decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa considera que la limitación de las indemnizaciones concedidas a los trabajadores en caso de despido injustificado vulnera el Artículo 24 b) de la Carta Social Europea revisada.

De hecho, el 16 de febrero de 2022 este comité declaró que las reformas de la legislación laboral francesa introducidas por la Orden n.º 2017-1387, de 22 de septiembre de 2017, que modificó el art. L1235-3 del Código del Trabajo, contraviene el artículo 24 de la Carta. Estas reformas establecen una limitación de la indemnización en caso de despido injustificado, impidiendo así a las personas trabajadoras afectadas obtener, por la vía judicial, una compensación adecuada con respecto al daño percibido, y que ello comporte ciertos efectos disuasorios para los empleadores, concluyendo así que esas reformas no garantizan un recurso efectivo contra un despido abusivo.

La controversia en nuestro país lleva a que, el 24 de marzo de 2022 el sindicato UGT registre contra España una reclamación colectiva (nº 207/2022). Es previsible que esta reclamación se resuelva en la misma dirección que las formuladas contra Finlandia, Italia y Francia.

A este respecto ha surgido en los últimos tiempos en España una tendencia en la doctrina judicial que hace albergar esperanzas para ese necesario reequilibrio en la utilización del despido disciplinario en personas trabajadoras, especialmente para las más vulnerables, como son las que tienen salarios más exiguos y una escasa antigüedad. En esta línea se inserta un cierto cuerpo doctrinal, sobre el que cabría destacar la importante STSJ de Cataluña de 30-1-2023¹³, que se ha pronunciado, sobre la necesidad de ampliación de la

en las procelosas aguas de las instancias superiores (excusatio non petita...)”: *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (1), 2022 págs. 616-624. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7257>

¹³ La mencionada sentencia señala en su fundamento de derecho quinto lo siguiente:

“QUINTO.- En este mismo motivo se pide también, no obstante la improcedencia del despido, una indemnización adicional a la tasada legalmente. En el ámbito del contrato de trabajo, a diferencia del derecho civil, rige legal y tradicionalmente la indemnización tasada, calculada en función de unos criterios objetivos como el salario o los años de prestación de servicios y sujeta a unos topes máximos, prescindiendo para su determinación de otros parámetros como el daño emergente, el lucro cesante o los daños morales causados.

En consecuencia, el empresario puede decidir extinguir el contrato de manera unilateral en cualquier momento, sabiendo con exactitud cuál va a ser el coste de la indemnización por despido y sin que el trabajador pueda reclamar una indemnización adicional por los daños y perjuicios causados. Esta regla general sólo tenía una excepción: cuando la decisión extintiva había sido adoptada por motivos discriminatorios o con vulneración de derechos fundamentales y otras libertades públicas. Pero en los

indemnización tasada en el Estatuto de los Trabajadores, con el otorgamiento de una indemnización adicional en los supuestos de despidos improcedentes, que resultan “calculadamente baratos” para el empleador, sobre todo después de la reforma de febrero de 2012.

No es oro todo lo que reluce, y cabe señalar cierta doctrina judicial relativa a los obstáculos levantados frente a la Carta Social Europea (incluida la revisada) y frente al control de convencionalidad. Estos pronunciamientos del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), como la Sentencia nº 268/2022 de 28 de marzo de 2022 (recurso nº 471/2020), y, en sentido análogo, la nº 270/2022 de 29 de marzo de 2022 (recurso nº 2142/2020). Estos pronunciamientos llaman la atención porque, quien ha de establecer

últimos tiempos estamos viendo como cada vez un mayor número de sentencias admiten la posibilidad de reconocer a los trabajadores una indemnización superior a la establecida legalmente basándose en lo dispuesto en el Convenio 158 de la OIT y en el art. 24 de la Carta Social Europea. Las SSTSJ Cataluña 23 de abril de 2021 (núm. Rec. 5233/2020) y 6762/2021, de 14 de julio, han admitido la posibilidad de reconocimiento de una indemnización complementaria a la legal tasada, con base en el marco regulatorio del Convenio 158 de la OIT y el artículo 24 de la Carta Social Europea, en aquellos supuestos en que la indemnización correspondiente 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 asimismo una clara y evidente ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato.

En tal sentido, la más reciente STSJ CAT 5986/2022, de 11 de noviembre, declara que: “ (...) Sin embargo, esta posibilidad inusual ha de adecuarse a límites objetivos, en tanto que en caso contrario se incurriría en posibles subjetivismos que conllevarían desconcierto entre los operadores jurídicos e incertidumbres jurídicas.

Pues bien, cabe indicar que nuestra legislación positiva regula un concreto supuesto de disponibilidad sobre las indemnizaciones tasadas; en concreto, el artículo 281.2 b) permite el incremento de los límites del artículo 56 ET (RCL 2015, 1654) en hasta quince días por año de servicio y un máximo de 12 mensualidades. Ciertamente la medida está diseñada para la ejecución de sentencias firmes en materia de despido; sin embargo, a nuestro juicio es este un precepto aplicable por analogía en los singulares supuestos analizados, al poner en evidencia la voluntad legislativa de permitir superar los umbrales ordinarios, imponiendo otro límite superior, por lo que mutatis mutandi dicho precepto podrá resultar de aplicación en estos casos.

Por otra parte, tampoco resulta descartable que la “indemnización adecuada” en las descritas y limitadas situaciones pueda integrar también otros conceptos resarcitorios cuando la conducta extintiva del empleador cause perjuicios a la persona asalariada que superen el mero lucro cesante. Sin embargo, habrá que observar que dicha posibilidad se inserta en el marco del artículo 1106 CC -en relación al 1101 del mismo cuerpo legal – lo que exige que esos daños sean cuantificados en la demanda y acreditados en el acto del juicio, lo que descarta la mera aplicación de oficio por el órgano judicial.

En resumen: aceptamos que con el apoyo del sustrato normativo expuesto, en el que nuestro propio legislador ya ha abierto fisura y admite ampliaciones, será posible en circunstancia excepcional como la expuesta, en que la indemnización legal y tasada resulte notoriamente insuficiente, podrá fijarse otra superior que alcance a compensar los totales daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daño moral...) que el ilícito acto del despido haya podido causar para eliminar así del mundo jurídico sus totales perniciosos efectos.”

básicamente el valor jurídico de un tratado y sus disposiciones es su intérprete auténtico (de la CSE, obviamente, el CEDS). En otras palabras, tras varias décadas desde la adopción de la CSE 1961 y la interpretación sentada por el CEDS, sorprende que un órgano jurisdiccional nacional dedique esfuerzos a explicar la estructura de dicho tratado y el alcance o valor de sus diversas partes (aunque diga no prejuzgar...), sobre todo si es para excusarse a propósito de la no asunción de la CSE y la interpretación del CEDS a pesar del mandato del art. 10.2 CE (excusatio non petita...)¹⁴.

Volviendo a la importante STSJ de Cataluña de 30-1-2023, se trata ésta, sin duda, de una Sentencia pionera y que ha levantado, por qué no decirlo también, no poca polémica, pues, incorporando la doctrina ya previamente asumida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, concede efectivamente una indemnización por despido adicional a la legalmente tasada. Ello supone, ni más ni menos que una poderosa llamada de atención a un defecto de la norma que genera desprotección porque afecta al juego de equilibrios que rige en la relación laboral en trabajadores que acrediten escaso tiempo de prestación de servicios y que, claramente también incide sobre la evidente incompatibilidad y/o desajuste de la normativa laboral española con el art. 10º del Convenio nº 158 de la OIT.¹⁵

El debate doctrinal alcanzó gran efervescencia en los pasados meses de abril y mayo[1], a raíz de la información publicada por distintos medios de comunicación a propósito de la decisión del Comité de Expertos Independientes, el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), sobre la reclamación de UGT frente a la indemnización tasada y topada por despido improcedente del citado artículo 56.1 ET, en el sentido de que no garantiza la aplicación satisfactoria del art. 24 de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, tratado internacional ratificado por España, en vigor en nuestro ordenamiento desde el 1 de julio de 2021 (BOE de 11 de junio de 2021). El art. 24 de la Carta (revisada) reconoce el derecho a protección en caso de despido y, dentro

¹⁴ JIMENA QUESADA, L., Y SALCEDO BELTRÁN, C. “Carta Social Europea, despido y control de convencionalidad: la odisea por alcanzar el reconocimiento de los derechos y sus garantías navegando en las procelosas aguas de las instancias superiores (excusatio non petita...)”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (1),2022 Págs 616-624. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7257>

¹⁵ BALLESTER PASTOR, I., “El reconocimiento del cobro de una indemnización por despido superior a 33 días en cumplimiento del Convenio nº 158 de la OIT y del art 24º de la Carta Social europea: ¿un cambio de paradigma?” *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 2/2023, pág. 7 https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002349

de ese derecho, el “de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada” [apdo. b)]. La decisión del CEDS, aprobada entre el 18 y el 22 de marzo de 2024, se hará pública en el plazo de 4 meses desde su remisión al Consejo de Ministros del Consejo de Europa, según dispone el art. 8.2 del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas, hecho en Estrasburgo el 9 de noviembre de 1995, también ratificado por España, y aplicable desde el 1 de julio de 2021 (*BOE* de 28 de junio de 2021).¹⁶

Es de suma importancia la Sentencia núm. 1040/2024, de 23 de abril del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, pues su Sala de lo Social adoptó las tesis de la ya comentada de la Carta Social Europea y consideró que la indemnización por despido improcedente es insuficiente. En consecuencia, ha condenó al empleador a pagar una indemnización adicional de 30.000 euros por la extinción de la relación laboral.

Además, el Comité Europeo de Derechos Sociales publicó el pasado 29 de julio una decisión¹⁷, adoptada el 20 de marzo del mismo año, concluyendo que la legislación española no ofrece suficiente protección a los trabajadores en caso de extinción de la relación laboral sin razón válida y, por lo tanto, vulnera la Carta Social Europea revisada.

IV.CONCLUSIÓN

Como es sabido, de la aplicación de la norma vigente desde el año 1980 se extrae como resultado el desequilibrio entre las partes implicadas en el proceso, toda vez que la opción de la readmisión en un eventual procedimiento que finaliza con un pronunciamiento de improcedencia corresponde a la parte empresarial, excepto en los supuestos que afecten a representantes unitarios o sindicales¹⁸. Dicho desequilibrio venía atemperado por la existencia de unas consecuencias indemnizatorias muy superiores a las actuales, así como el pago de los salarios de tramitación, binomio que en dicha configuración desaparece

¹⁶ CASAS BAAMONDE, M. E. C. (2024). “Indemnización adicional por daños y perjuicios en despido sin causa y exigüidad de la indemnización legal tasada. Y sobre la aplicación directa del artículo 24 de la Carta Social Europea (revisada) y la orfandad del arbitrio judicial en la fijación de la indemnización adecuada por despido inválido”. *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, 2024 (5), pág..10.

¹⁷[https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:\[%22escpublicationdate%20descending%22\],\[%22escdctype%22:\[%22FOND%22,%22Conclusion%22,%22Ob%22\],\[%22escdcidentifier%22:\[%22cc-207-2022-dmerits-en%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:[%22escpublicationdate%20descending%22],[%22escdctype%22:[%22FOND%22,%22Conclusion%22,%22Ob%22],[%22escdcidentifier%22:[%22cc-207-2022-dmerits-en%22]})

¹⁸ Artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical en relación el Artículo 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 110.2 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social

con la introducción de la reforma de febrero de 2012, momento a partir del cual el desequilibrio actual en las consecuencias del despido disciplinario improcedente alcanza niveles extraordinarios.

A la luz de los últimos pronunciamientos del órgano encargado de interpretar la Carta Social Europea, el CEDS y de lo vertido en la primera y segunda instancia judicial en nuestro país, cabe señalar que el camino hacia la superación de la indemnización tasada queda casi expedito, “quedando todavía por superar el criterio del Tribunal Supremo, que se resiste a desplazar la norma nacional que no observa los parámetros internacionales”.¹⁹

Son evidentes, por tanto, las deficiencias en la protección jurídico-laboral contra despidos injustificados. La legislación actual y su aplicación por los tribunales revelan notables insuficiencias en la salvaguarda de los derechos de los trabajadores frente a ceses laborales arbitrarios. Este problema se manifiesta en dos aspectos fundamentales:

-Resarcimiento inadecuado: El marco normativo vigente falla en proporcionar una compensación justa a las personas empleadas que ven extinguidos sus contratos sin causa legítima. Las indemnizaciones estipuladas generalmente resultan exiguas para mitigar de manera efectiva el impacto económico y profesional que conlleva la pérdida injustificada del empleo.

-Ausencia de medidas preventivas eficaces: El sistema imperante adolece de instrumentos capaces de inhibir eficazmente las prácticas de despido injustificado por parte de la parte empleadora. Los gravámenes y penalizaciones vinculados a estas acciones carecen del peso necesario para fomentar un mayor acatamiento de las garantías laborales y promover la continuidad en el trabajo.

En conclusión, el actual esquema indemnizatorio se muestra deficiente en su doble propósito de compensar adecuadamente a los trabajadores perjudicados y disuadir comportamientos abusivos de los empleadores. Esta situación evidencia la urgente necesidad de reformular y robustecer el sistema de protección laboral contra despidos arbitrarios. Como propuesta de *lege ferenda*, cabe señalar que las consecuencias garantistas establecidas en la legislación internacional vigente en nuestro país, esto es, el

¹⁹ SALCEDO BELTRÁN, C.). “Las indemnizaciones por despido injustificado y el art. 24 de la Carta Social Europea revisada: no hay dos condenas (Finlandia e Italia) sin tres (Francia)”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (1) (2022), 625–631. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7485>

Convenio 158 de la OIT y la Carta Social Europea, revisada, debieran explicitarse en una reforma tanto de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social como en el Estatuto de los Trabajadores, dando por tanto seguridad jurídica en este punto en la actualidad sometido al escrutinio del Orden Jurisdiccional Social, derogando las disposiciones relativas a los salarios de tramitación y la cuantía de las indemnizaciones por despido disciplinario improcedente, para retomar su formulación anterior, así como la introducción de indemnizaciones adicionales establecidas por el órgano jurisdiccional *a quo*, en los supuestos de personas trabajadores con escaso salario y poca antigüedad y consiguientemente con cotizaciones que no alcancen los mínimos necesarios para acceder a la prestación por desempleo²⁰.

V. BIBLIOGRAFÍA

BALLESTER PASTOR, I., “El reconocimiento del cobro de una indemnización por despido superior a 33 días en cumplimiento del Convenio nº 158 de la OIT y del art 24º de la Carta Social europea: ¿un cambio de paradigma?” *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 2/2023, pág. 7

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002349

CARDONA RUBERT, M.B. Y CABEZA PEREIRO, J (Coords). *Políticas sociolaborales* Civitas. Madrid. 2014.

CASAS BAAMONDE, M. E. “Indemnización adicional por daños y perjuicios en despido sin causa y exigüidad de la indemnización legal tasada. Y sobre la aplicación directa del artículo 24 de la Carta Social Europea (revisada) y la orfandad del arbitrio judicial en la fijación de la indemnización adecuada por despido inválido” *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, 2024 (5)

COLINA, Miguel. “*Derecho Social Comunitario*”. 5ª edición Tirant Lo Blanch. Valencia. 1991

JIMENA QUESADA, L., Y SALCEDO BELTRÁN, C. “Carta Social Europea, despido y control de convencionalidad: la odisea por alcanzar el reconocimiento de los derechos y sus garantías navegando en las procelosas aguas de las instancias superiores (excusatio non petita...)”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (1),2022, págs. 616-624.

²⁰ Art. 269 del RD Legislativo8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

LARENZ, Karl. *“Metodología de la Ciencia del Derecho”* Ariel. Barcelona. 1994.

MOLINA NAVARRETE, C., *“” Actualidades y críticas del Convenio nº 158 OIT en los derechos europeos: ¿el renacer del sentido del límite jurídico a la libertad (de empresa) en favor de la seguridad (en el empleo)”*, *Revista Internacional y comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo*, volumen 7, Italia. 2019.

SALCEDO BELTRÁN, C. (2022). “Las indemnizaciones por despido injustificado y el art. 24 de la Carta Social Europea revisada: no hay dos condenas (Finlandia e Italia) sin tres (Francia)”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (1), págs. 625–631. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7485>

SEMPERE NAVARRO, A. y GALIANA MORENO, J. *Legislación laboral y de la seguridad social*. 24ª edición. Aranzadi. Navarra. 2023

VI. JURISPRUDENCIA CITADA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA, Sala de lo social, Sentencia 489/2023, de 30 de enero, Rec. 5634/2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO, Sala de lo social, Sentencia 1040/2024, de 23 de abril, Rec. 502/2024.

TRIBUNAL SUPREMO, SALA DE LO SOCIAL, (SECCIÓN 1ª), Sentencia nº 268/2022, de 28 de marzo. Rec. 471/202.

TRIBUNAL SUPREMO, SALA DE LO SOCIAL, (SECCIÓN 1ª) Sentencia nº 270/2022 de 29 de marzo. Rec.2142/2020

