

ABRIL 2024

El futuro de la indemnización por despido en España: las implicaciones del pronunciamiento del Comité Europeo de Derechos Sociales

Tema del mes

Alba Domínguez Aguilera

Comentario Jurisprudencia

Eduardo Zubizarreta Urrutia



IN

&

1

Pag. 4

Tema del mes

El futuro de la indemnización por despido en España: las implicaciones del pronunciamiento del Comité Europeo de Derechos Sociales

2

Pag. 8

Noticias de actualidad

3

Pag. 12

Comentario de Jurisprudencia

La videovigilancia como prueba en el despido disciplinario

4

Pag. 16

Sentencias de interés

A



TEMA DEL MES

El futuro de la indemnización por despido en España: las implicaciones del pronunciamiento del Comité Europeo de Derechos Sociales

Desde finales del año pasado la indemnización por despido se halla en el punto de mira en las propuestas de sindicatos, como UGT, así como en los proyectos legislativos del Gobierno, dirigidos a lograr una indemnización «a la carta» que compense el daño producido por la pérdida del puesto de trabajo.

En este sentido, resultan aspectos fundamentales para el éxito a largo plazo de cualquier empresa el compromiso con la protección de los derechos laborales y el bienestar de los empleados.

Recientemente, el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) ha emitido un pronunciamiento sobre el “bajo coste” del despido en España, señalando la falta

de protección suficiente para los trabajadores en la actualidad. En particular, se afirma por el CEDS que el sistema de indemnización por despido en España no cumple con los estándares establecidos en la Carta Social Europea, en su vertiente de protección contra el despido arbitrario. Esta decisión favorece la propuesta de reforma laboral sobre la que ha venido pronunciándose la Vicepresidenta segunda del Gobierno, Yolanda Díaz.

El CEDS es el órgano que se encarga de interpretar y de vigilar el cumplimiento la Carta Social Europea por parte de los Estados, configurada como el instrumento jurídico que ofrece la protección más amplia y completa de los derechos sociales en el continente, sirviendo como punto de referencia en el Derecho de la Unión Europea.

De tal forma que los pronunciamientos del Comité poseen un valor vinculante, por ser emanados de un órgano competente en la supervisión de un tratado, tal como se ha ratificado por la STS de 29 de noviembre 2023 (rec. 85/2023) – en la que se valora el carácter vinculante o no a propósito del Dictamen del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad –.

A finales del mes pasado, el Comité dio respuesta a una reclamación presentada por el sindicato UGT en 2022. En ella, el sindicato alegaba que las indemnizaciones por despido improcedente no compensaban adecuadamente el daño sufrido por los trabajadores en todos los casos.

En esta resolución, cuya publicación se prevé para julio del año en curso, el



CEDS ha respaldado la postura de UGT. Pues bien, el sistema español establece un máximo de 33 días por año trabajado, con un límite de 24 mensualidades.

A este respecto, el CEDS muestra su disconformidad con nuestro sistema de indemnización, en concreto, con los límites máximos en el importe de la compensación previstos en el caso de despido improcedente y, especialmente, en los supuestos de relaciones laborales con una duración breve.

Así, el Comité ha considerado que el sistema tasado de indemnización en España no se ajusta a los principios de la Carta, que precisamente garantiza el derecho de los trabajadores despedidos arbitrariamente a una compensación adecuada, toda vez que nuestro ordenamiento no permite conceder una indemnización más elevada en función de las posibles circunstancias que concurran en cada supuesto.

En el pronunciamiento expone que, aun considerando que la opción de la readmisión del trabajador despedido fuese la regla general, en aquellas rela-

ciones laborales en las que la reincorporación resultase imposible, el juez no puede otorgar una compensación que sea adecuada y compense todo el daño sufrido, precisamente porque existe un límite máximo en la compensación.

De tal manera, se concluye que cuando la reincorporación no es una opción, el trabajador no es compensado adecuadamente con la indemnización prevista en nuestro sistema, siendo esta insuficiente para compensar todos los daños sufridos por el despido.

De esta resolución surge la pregunta de si la indemnización adicional a la del límite legal debe responder a un fin resarcitorio de los daños y perjuicios que, eventualmente, se aleguen y se prueben por la persona despedida, o si bien la finalidad debe ser disuasoria, como defiende la propuesta de reforma por la Ministra de Trabajo. Es decir, ¿se ha de solucionar el problema a través de una reforma del Estatuto de los Trabajadores incrementando la indemnización por despido? ¿O ha de recaer sobre los jueces la decisión de qué indemnización pagar, atendiendo a los

criterios de ponderación que en cada supuesto apliquen?

Ciertamente, dar respuesta al problema desde los juzgados supondría un análisis de caso por caso, que implicaría cierto grado de subjetividad e inseguridad jurídica. Y, por otra parte, un incremento de la indemnización mediante una modificación de nuestra legislación podría impactar negativamente en la contratación, especialmente para las pequeñas empresas.

En cualquier caso, hay que reparar en que el CEDS ha emitido este pronunciamiento atendiendo, en particular, a algunos supuestos, como, por ejemplo, los despidos de relaciones laborales de corta duración. Por tanto, la resolución del Comité Europeo no se trata de una valoración universal, que entienda que en todos los casos las indemnizaciones previstas en el Estatuto son insuficientes.

De este modo, para conocer finalmente el impacto de este pronunciamiento, quedaremos a la espera de su publicación, que, indudablemente, va a forta-

lecer las propuestas que ya venían advirtiéndose por parte del Gobierno. En relación con ello, ya se ha aprobado a finales del mes de marzo el Plan Anual Normativo para el año 2024, en el que se incluye como objetivo el establecimiento de garantías para las personas trabajadoras frente al despido, dando cumplimiento a la Carta Social Europea, y ello sumado a que también se ha anunciado la iniciativa legislativa de traer de vuelta los salarios de tramitación en los despidos improcedentes.



Alba Domínguez Aguilera
Abogada, BNYA
Madrid

NOTICIAS DE ACTUALIDAD



Bases mínimas de cotización para 2024

El pasado 28 de marzo se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Orden PJC/281/2024 de 27 de marzo, por la que se modificó la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.

A través de esta Orden, se actualiza, con efectos del 1 de enero, en la misma línea que el salario mínimo interprofesional para 2024, tras la aprobación del RD 145/2024, de 26 de febrero, el tope mínimo de la base de cotización a la Seguridad Social.

Modificación en la cantidad de penalización por contratos de duración determinada inferiores a treinta días

Con la publicación de la Orden PJC/281/2024, de 27 de marzo ya mencionada, se ha visto modificada la penalización que deben abonar las empresas en caso de formalizar contratos de duración determinada inferiores a 30 días.

Así, la Orden establece en su artículo único punto cuarto que desde el 1 de enero de 2024, los contratos de duración determinada inferior a treinta días tendrán una cotización adicional de 31,22 euros a cargo del empresario una vez finalizado el contrato. Este incremento, supone una modificación de los 29,74€ iniciales que se habían establecido con carácter provisional.



El Ministerio de Trabajo y CERMI acuerdan derogar el despido automático por incapacidad permanente

La Ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, y el presidente del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), Luis Cayo, firmaron el pasado 3 de abril el acuerdo para la protección frente al despido automático de las personas con incapacidad permanente, como señala el artículo 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores, todavía en vigor.

En el texto del acuerdo firmado, se señaló el pleno compromiso del Gobierno “con la defensa y desarrollo de los derechos de las personas con discapacidad” con el objetivo de derogar como causa de extinción automática de la relación laboral el reconocimiento de incapacidad permanente a una persona trabajadora.



El top 10 en reclamaciones ante la agencia española de protección de datos (AEPD)

Un año más, los asuntos laborales se sitúan en el “TOP 10” de las reclamaciones en materia de protección de datos. La AEPD publicó el pasado 11 de abril de 2024 la “Memoria de actuación y Memoria de Responsabilidad Social” haciendo ver, por tercer año consecutivo, que ha recibido el mayor número de reclamaciones de su historia.

En concreto, se puede extraer de dicha memoria que las reclamaciones sobre asuntos laborales han aumentado considerablemente, siendo que en el análisis del 2022 se alcanzó un total de 521 reclamaciones, mientras que en el pasado año 2023 se han registrado 703 reclamaciones, esto es, una subida del 35%.



Bajas por enfermedad: comunicación al INSS del puesto de trabajo y descripción de las funciones

El pasado 17 de abril, la Seguridad Social, vía Boletín del Sistema RED aclaró a través del Boletín 06/2024 cómo hay que comunicar al Instituto Nacional de la Seguridad Social el puesto de trabajo y la descripción de funciones.

Esta aclaración trae causa de la entrada en vigor el año pasado de la normativa por la que suprimió la obligación de las empresas de transmitir al INSS los partes de confirmación y de alta, y que implicó la adaptación informática de los ficheros FDI y FRI y del servicio “Incapacidad Temporal Online” del Sistema RED Online, incluyéndose en esas versiones dos campos nuevos de cumplimentación voluntaria: “puesto de trabajo” y “descripción de funciones”, siendo estos actualmente obligatorios.



El Tribunal Supremo se pronuncia sobre el alcance de los permisos retribuidos pactados en el marco del plan de igualdad

El Tribunal Supremo, en su sentencia núm. 496/2024, de 20 de marzo, ha desestimado que quepa el disfrute para acompañar al médico a otros familiares que no sean hijos, hijas, padre, madre y personas dependientes a cargo de la persona trabajadora. En concreto, se pretendía a través de la demanda hacer extensivo el disfrute a supuestos que no estaban contemplados expresamente en la cláusula concreta establecida en el Plan de Igualdad. Así, ha razonado que entender lo contrario supondría “ampliar de modo abusivo el uso de un permiso que es retribuido con cargo al empresario”.



Eduardo Zubizarreta Urrutia
Abogado, BNYA
Bilbao

COMENTARIO
DE JURISPRUDENCIA

La videovigilancia como prueba en el despido disciplinario

Recientemente ha sido dictada Sentencia 704/2024, de 19 de marzo, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual viene a resolver sobre la procedencia de un despido disciplinario fundamentado, principalmente, en un incumplimiento captado y basado en las imágenes obtenidas a través del sistema de videovigilancia implantado en el centro de trabajo, pronunciándose también sobre la suficiencia de la carta de despido entregada a la socia, en relación con el pliego de cargos previo formulado contra la misma por la Cooperativa en la que venía prestando sus servicios, ratificando la calificación de esta medida extintiva como procedente.



Esta socia fue expulsada porque, a través del sistema de videovigilancia implantado en el centro de trabajo, se pudo constatar cómo esta sustrajo y se apropió de la cantidad de 15 € en metálico de una cartera extraviada por una clienta en este centro el día anterior, la cual se encontraba bajo custodia del centro.

Imágenes que, junto con las testificales practicadas en la vista oral, a ojos de la Jueza de Instancia, eran suficientes para demostrar y acreditar la actuación fraudulenta cometida por la socia y que, además, revestían de entidad suficiente como para justificar la medida extintiva adoptada frente a la socia.

Esta sentencia fue recurrida por la parte actora, basando su recurso en 3 puntos principales por los que consideraba

y solicitaba que la expulsión fuese calificada como nula o, subsidiariamente, improcedente.

El primero de los puntos que esgrimió la parte recurrente, y por el que pedía la calificación del despido como nulo, residía en que esta entendía que, al no habersele mostrado a la socia las imágenes aportadas en Sala como prueba, y en las cuales se fundamentaba la carta de despido, se había vulnerado su Derecho Fundamental a la tutela judicial efectiva recogido en el artículo 24 de la Constitución Española.

A este respecto, la Sala acogió la postura de la parte recurrida, manifestando que el momento procesal oportuno para probar que los hechos que dieron lugar al despido no es otro que la vista oral. Y que, al haberse procedido al vi-

sionado de estas imágenes durante la misma, momento en el que la socia y su letrada pudieron visualizar las mismas, no hay vulneración alguna del Derecho a la tutela judicial efectiva de la recurrente por no habérselas mostrado con anterioridad.

Del mismo modo, también se fundamentaba la solicitud de calificación del despido como nulo, en una posible vulneración de su Derecho a la tutela judicial efectiva, dado que las imágenes aportadas por la empresa como prueba, habían sido editadas y cortadas, no habiéndose aportado la integridad de las mismas.

Motivo igualmente desestimado por la STSJ del País Vasco 704/2024, de 19 de marzo, dado que, como bien expone razonadamente la misma y puso de manifiesto la parte recurrida, la aportación de cortes de las grabaciones como prueba, en lugar de la integridad de las mismas, debe entenderse como ajustado a derecho y que no vulnera, en modo alguno, el derecho a la tutela judicial efectiva de la recurrente, ya que esto no implica, per se la falsedad de las mismas, y además, de lo contrario, el visionado de las mismas abarcaría un período de tiempo inconcebible e inasumible, así como tampoco genera indefensión alguna a la recurrida.

De tal manera que, en cuanto a las imágenes obtenidas mediante el siste-

ma de videovigilancia implantado en el centro en las que se basó la empresa para proceder a, el TSJ entiende que no vulnera del Derecho Fundamental a la tutela judicial efectiva ni la edición de las mismas, aportando únicamente cortes o fragmentos de estas grabaciones, ni el no haber mostrado estas imágenes a la persona trabajadora con carácter previo a la celebración de la vista oral, por lo que no procedía la calificación de esta medida extintiva como nula.

Por último y como tercer motivo del recurso, la recurrente solicitaba la declaración de improcedente de la medida extintiva dado que, a su entender, la carta de despido incumplía las exigen-

cias contempladas en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, dado que en la misma no se detallaban los hechos que daban lugar al despido, así como tampoco el momento de comisión de los mismos. Por lo que entendía que esta carta era insuficiente.

En ese sentido, la Sala resuelve negativamente tal pretensión, dado que considera que la carta de despido, al venir precedida de un pliego de cargos donde se recogen de manera detallada y ordenada cronológicamente tanto los hechos que dan lugar a la medida extintiva, como la normativa y articulado en la que estos hechos encuentran su tipificación, y se dispone la sanción prevista y aplicada, al igual que había re-

suelto previamente la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, mediante Sentencia 2189/2017, del 7 de noviembre del 2017, es suficiente, se ajusta a lo establecido en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores y no genera indefensión alguna a la persona trabajadora

Estando, así las cosas, el TSJ del País Vasco declaró que no se había producido ninguna de las infracciones jurídicas denunciadas en el recurso de suplicación interpuesto por la actora, desestimando por lo tanto el mismo y confirmando la Sentencia de Instancia y, por ende, la procedencia de la medida extintiva.



Sentencias de interés

LA EXISTENCIA DE CAUSA QUE DESTRUYA EL INDICIO DE DISCRIMINACIÓN EVITA LA NULIDAD

STSJ de País Vasco núm. 295/2024, de 6 de febrero

La Sala ha valorado si el despido disciplinario efectuado por la empresa a un trabajador que se encontraba de baja y había participado en un concierto de rock, era ajustado o no a derecho.

En el caso en concreto, la empresa basó el despido del trabajador en que su participación en el concierto era contraproducente para una adecuada evolución de la patología que padecía; una tendinopatía, hecho que fue probado suficientemente por la empresa, así como el hecho de que el despido obedeciera a esta causa y no a una discriminación por enfermedad.

Habida cuenta de ello, la Sala ha entendido que, si bien dichas actividades no revestían gravedad suficiente como para justificar el despido, y por tanto este debe ser declarado improcedente, se debe descartar la nulidad en la decisión extintiva ya que la empresa sí ha aportado una razón que destruye el indicio de discriminación.

PLANTEAR LAS CONSULTAS CON LA RLPT ANTES DE TOMAR LA DECISIÓN ESTRATÉGICA QUE PUEDA CONducIR A DESPIDOS COLECTIVOS

STJUE, Asunto C-589/222, de 22 de febrero

Se planteó por el TSJ de Islas Baleares la cuestión prejudicial sobre si obligación de consulta con la RLPT nacía desde el momento en que el empresario, en el marco de un plan de reestructuración, se planteaba o proyectaba una disminución de puestos de trabajo cuyo número podía superar los umbrales establecidos para el despido colectivo.

La sentencia del TJUE en respuesta a la petición de decisión prejudicial, es clara en lo referente a que deba iniciarse el procedimiento de consultas antes de tomar decisiones estratégicas que afecten a personas trabajadoras. Así, parece no dar por buena la decisión de una empresa de externalizar parte de su producción y posteriormente iniciar el proceso consultas. Por el contrario, parece que el TJUE nos dice que el periodo de consultas no solamente debe iniciarse antes de tomar la decisión de despedir, sino también antes de tomar la decisión estratégica que conducirá a despidos que potencialmente superen los umbrales.

ES DERECHO ADQUIRIDO PERMITIR DISFRUTAR DE LAS VACACIONES PENDIENTES PASADO EL AÑO NATURAL

STS núm. 465/2024, de 13 de marzo

La materia de derechos adquiridos para las personas trabajadoras es objeto de senda jurisprudencia, a la que, recientemente se ha añadido este último pronunciamiento de la Sala del Tribunal Supremo en que se ha concluido que si la empresa, a lo largo del tiempo, ha venido permitiendo disfrutar las vacaciones pendientes una vez transcurrido el año natural, se acaba convirtiendo en derecho adquirido.

En concreto, la demanda planteada versaba sobre si la medida consistente en delimitar el periodo de disfrute de las vacaciones anuales en su año correspondiente, excluyendo la semana de Reyes del año siguiente que sí venía siendo reconocida, era o no, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La Sala razona que, en la medida en que constituyó un hecho probado que, a lo largo de los años de forma constante, repetida y reiterada en el tiempo, el régimen de disfrute de vacaciones permitía que el año en curso incluyera la semana de Reyes del año posterior, la supresión de este derecho adquirido constituye una modificación nula.

LA CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DE DESPIDO NO AFECTA A LAS ACCIONES DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

STSJ Cataluña núm. 984/2024 de 21 de febrero

La Sala ha conocido del recurso de suplicación por el que se recurre la sentencia que desestimó, al apreciar caducidad de la acción de despido, la demanda por despido nulo, subsidiariamente improcedente, con la acción acumulada de daños morales por discriminación que llevaba aparejada una indemnización de 25.000€.

E recurrente pretende la nulidad de la sentencia por entender vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva, no por la caducidad, sino por la indefensión provocada a causa de la falta de enjuiciamiento acción acumulada de la reclamación de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales. Considera que, al no haber obtenido pronunciamiento sobre esta, ello ha vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva.

Analizado el recurso, razona la Sala que la sentencia, al extender los efectos de la caducidad al resto de acciones acumuladas, olvida que la acción de tutela, aún planteándose acumulada a una acción principal que sí está sujeta a plazo de caducidad, requiere de su enjuiciamiento. Por ello, sí estima que al no resolver sobre la acción de tutela se ha visto vulnerado el derecho a un pronunciamiento sobre todas las pretensiones, lo que deriva en la nulidad de la sentencia.



Redacción Noticias y Sentencias
Laura Tudela Serna

¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones mandando su solicitud a:

info@bnya.es o comunicaciones@bnya.es



NAVARRO & ASOCIADOS
Abogados

VALENCIA

Marqués del Túria, 13-1ª
46005 VALENCIA
Tel. 96 351 71 19

MADRID

Lagasca, 56 - 1ª
28001 MADRID
Tel. 91 559 91 12

BARCELONA

Diagonal, 405 BIS-1ª
08008 BARCELONA
Tel. 93 162 14 48

BILBAO

Henao, 11-1ª
48009 BILBAO
Tel. 94 424 34 26

PALMA DE MALLORCA

Mateu Enric Llado, 5-3º B
07002 MALLORCA
Tel. 971 72 79 53