

JULIO 2024

¿Es la indemnización por despido improcedente contraria a la Carta Social Europea?

Tema del mes

Laura Tudela Serna

Comentario Jurisprudencia

Inés María Espinosa Rodrigo



IN

&

1

Pag. 4

Tema del mes

¿Es la indemnización por despido improcedente contraria a la Carta Social Europea?

3

Pag. 12

Comentario de Jurisprudencia

La Directiva sobre despidos colectivos también se aplica en caso de jubilación del empresario.

2

Pag. 8

Noticias de actualidad

4

Pag. 16

Sentencias de interés

A



TEMA DEL MES

¿Es la indemnización por despido improcedente contraria a la Carta Social Europea?

Aunque ya el pasado mes de marzo se adelantaba que el Comité Europeo de Derechos Sociales (en adelante, "Comité Europeo") ubicado en Estrasburgo había emitido resolución favorable a la reclamación colectiva presentada por UGT sobre el coste de los despidos improcedentes, no ha sido hasta este pasado 29 de julio en que se ha tenido acceso al detalle pormenorizado de la conclusión alcanzada en el asunto nº.207/2022.

El histórico del asunto se remonta al mes de marzo de 2022 cuando la organización sindical presentó reclamación colectiva habida cuenta de que, en base a su criterio, la normativa española incumplía – e incumple – el artículo 24 de la Carta

Social Europea ("CSE") y el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo ("OIT"), al fijar la indemnización por despido improcedente en treinta y tres días por año trabajado con un límite de veinticuatro mensualidades. La reclamación sostiene que tal cuantificación no permite realmente obtener una compensación adecuada que cubra los daños sufridos y que tenga efecto disuasorio sobre las personas empleadoras.

Concretamente, el artículo mencionado en el párrafo anterior regula el derecho a protección en caso de despido y expresamente señala "el derecho de las personas trabajadoras despedidas sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada".

En su resolución, según recientemente se ha podido conocer, el Comité Europeo llega a la conclusión de que efec-

tivamente la legislación española no cumple con el precepto, describiendo la compensación establecida como "fija y predecible", así como insuficiente para cubrir los daños reales sufridos por las personas trabajadoras despedidas de manera injustificada. Asimismo, recuerda que para que un sistema de indemnización resulte acorde al contenido de la Carta Social, este debe: prever el reembolso de las pérdidas financieras sufridas entre la fecha del despido y la decisión del órgano de recurso; prever la posibilidad de readmisión del trabajador; y/o prever una indemnización de un nivel lo suficientemente elevado como para disuadir al empleador y reparar el daño sufrido por la víctima.

En el análisis de la compensación que tenemos establecida en nuestra normativa, el Comité ha apreciado que, con un sistema fijo y predecible como es la indemnización de treinta y tres



días por año con un máximo de veinticuatro mensualidades, desde luego, no se tienen en cuenta factores como el impacto del despido en la carrera de la persona trabajadora, ni sus circunstancias personales ni los posibles daños morales. Del mismo modo, hace una apreciación concreta a la situación en que se encuentran las personas trabajadoras con escasa antigüedad, careciendo la compensación establecida de efecto disuasorio alguno en estos casos para la persona empleadora.

Otro de los puntos señalados por el Comité Europeo en su evaluación es el relativo a la inexistencia de salarios de tramitación, esto es, los salarios que se hubieran devengado desde el momento de despido hasta la resolución judicial, que precisamente fueron suprimidos en las condenas por despidos improcedentes en la reforma laboral operada por el Real Decreto Ley 3/2012 y que, a su juicio, en caso de mediar, aumentan la efectividad compensatoria y disuasoria de la indemnización.

Sin lugar a duda la resolución no deja a nadie indiferente y abre la puerta, a una posible modificación de la legislación española en aras a fijar una indemnización más adecuada para resar-

cir el daño causado, eliminar los topes de compensación, fomentar la reincorporación, incluir los salarios de tramitación o incluso, según señalan, asegurar una tramitación judicial más rápida.

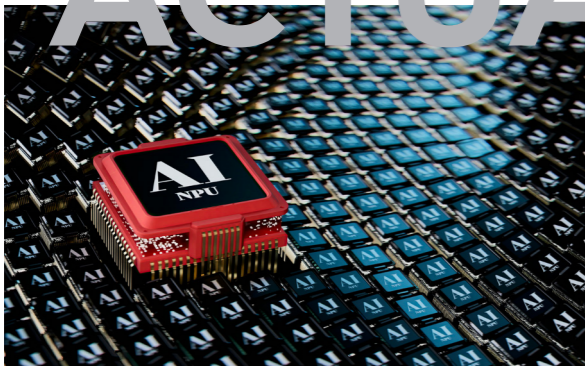
Ahora bien, también da la opción a que a partir de ahora se determine la compensación por despido caso por caso, como si de una indemnización a medida se tratara; es más, el Comité acoge con satisfacción la reciente evolución de la jurisprudencia española en el reconocimiento de indemnizaciones adicionales en casos de despidos improcedentes. Desde luego, la opinión en la jurisprudencia y doctrina no es unánime respecto a si una decisión como la ahora analizada resulta o no vinculante; así y todo, ya contamos con pronunciamientos de nuestros Tribunales Superiores que tildan de meras “recomendaciones y conclusiones” a las resoluciones del Comité Social.

Lo que sí está bastante claro es que, si parecía que el panorama normativo y judicial estaba pendiente de la decisión del Comité, a partir de ahora nos vemos abocados a mantenernos a la espera y alerta ante posibles modificaciones o novedades en ambos ámbitos.



Laura Tudela Serna
Abogada BNYA
Valencia

NOTICIAS DE ACTUALIDAD



Reglamento en la Unión Europea para establecer normas armonizadas en materia de inteligencia artificial

El Parlamento Europeo aprobó el pasado 13 de junio de 2024 el Reglamento (UE) 2024/1689, que establece normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (IA) con el objeto de mejorar el funcionamiento del mercado interior mediante el establecimiento de un marco jurídico uniforme para el desarrollo, la introducción en el mercado, la puesta en servicio y la utilización de sistemas de IA, garantizando al mismo tiempo un elevado nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Asimismo, garantiza la libre circulación transfronteriza de mercancías y servicios basados en la IA, con lo que impide que los Estados miembros impongan restricciones al desarrollo, la comercialización y la utilización de sistemas de IA, a menos que lo autorice expresamente.

El próximo 2 de agosto expirará el plazo para trasponer la obligación de retribuir el permiso parental según la Directiva (UE) 2019/1158

La figura del permiso parental deriva de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, cuyo plazo de transposición expiró el pasado 2 de agosto de 2022. Ahora bien, el plazo para trasponer la remuneración del permiso parental se concedió por un plazo más elevado y, en concreto, fijó como plazo máximo para su transposición el 2 de agosto de 2024.

Más concretamente, la Directiva se refiere a la remuneración o prestación correspondiente a las últimas dos semanas del permiso parental, exigiendo a los Estados Miembros pongan en vigor disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, antes de dicha fecha, para cumplir la Directiva. Además de ello, se impone a los Estados Miembros la obligación de informar a la Comisión Europea del cumplimiento de dicha obligación.



Publicado en BOE el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024

El pasado 18 de julio se publicó en el BOE la Resolución de 15 de julio, de la Secretaria de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2024.

El Plan contiene los indicadores que van a servir de herramienta para valorar el grado de consecución de, en concreto, cinco objetivos estratégicos y quince objetivos específicos, partiendo de la experiencia de la evaluación del Plan 2023. El texto se pretende sirva de guía en la gestión de las políticas de apoyo activo al empleo e incorpore un enfoque integrado de su planificación, ejecución y evaluación.



Resolución de la TGSS que determina cuándo se tiene por desistido al interesado en trámites realizados a través del sistema RED

El pasado 29 de junio, se publicó en BOE la resolución de 27 de junio de 2024, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de las resoluciones por la que se tiene por desistido al interesado en trámites efectuados a través del Sistema RED. La resolución surte efectos desde el pasado 1 de julio.

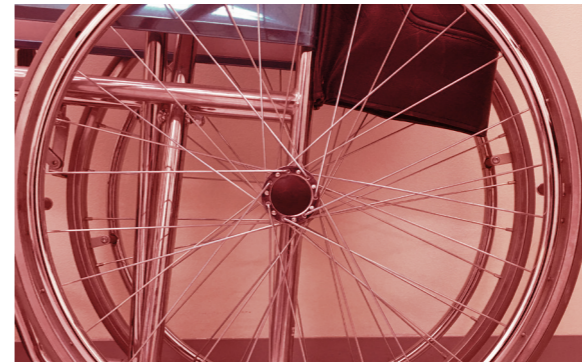
En concreto, la resolución determina actuación administrativa automatizada la emisión y notificación de las resoluciones por las que se tiene por desistido al interesado en aquellos trámites, solicitados a través de Sistema RED, en los que transcurran más de diez días sin que el interesado haya presentado la documentación requerida.



Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres

El Congreso aprobó, el pasado 23 de julio, el proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que deriva de la trasposición de la Directiva (UE) 2022/2381 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, cuyo plazo de trasposición expira el próximo 28 de diciembre de 2024.

El objeto de esta Ley según la exposición efectuada no es otro sino “avanzar en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad” y “ahondar en el citado principio de presencia o composición equilibrada, hasta el punto de exigir una representación paritaria en determinados ámbitos y órganos”.



Supresión de la extinción del contrato de trabajo en caso de incapacidad permanente

El Consejo de Ministros aprobó el pasado 23 de julio la modificación del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, meses después de la tan sonada sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024 que tildó de contrario a la Directiva 2000/78, al artículo 49.1 establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo en caso de incapacidad permanente total, sin que esté obligada la empresa, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo.

Se espera que próximamente se publique en BOE dicha modificación que, aparentemente, eliminará como causa automática de extinción de la relación laboral el reconocimiento de la Incapacidad Permanente Total o absoluta de la persona trabajadora; pero para mayor certeza, habrá que esperar a la redacción definitiva.



Inés María Espinosa Rodrigo
Socia Abogada BNYA
Madrid

COMENTARIO
DE JURISPRUDENCIA

La Directiva sobre despidos colectivos también se aplica en caso de jubilación del empresario.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dictado sentencia el 11 de julio de 2024 declarando que la Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos también se aplica en casos de jubilación del empresario, siempre que se alcancen los umbrales de despidos previstos en los artículos 1.1 de la Directiva o 51.1 del ET.

El fallo de dicha sentencia se ha producido como consecuencia de una

consulta planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que debía decidir sobre la validez de la extinción de contratos de trabajo tras la jubilación de un empresario. En concreto, la sentencia analiza si el supuesto de la extinción de los contratos de trabajo de 54 trabajadores y trabajadoras que prestaban servicios en los ocho centros de trabajo titularidad del empresario, como consecuencia de la jubilación del mismo, es decir, al amparo de lo previsto en el artículo 49.1.g) del ET vulnera o no lo dispuesto la directiva 98/59/CE.

Para resolver dicha cuestión, el TJUE analiza, en primer lugar, el concepto de despido colectivo recogido en el art. 1 de la Directiva 98/59, trayendo a colación la sentencia de 11 de noviembre de 2015 (asunto C-422/14) para afirmar en dicho concepto debe incluirse “cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y,

en consecuencia, sin su consentimiento”, y que “no cabe una interpretación restrictiva de los conceptos que determinan el ámbito de aplicación de dicha Directiva, incluido el concepto de «despido», que figura en su artículo 1, apartado 1, letra a)”.

Igualmente señala, con apoyo en la sentencia de 12 de octubre de 2004 (asunto C-55/02) que el concepto de despido recogido en la Directiva, “no exige, en particular, que las causas de la extinción del contrato de trabajo correspondan a la voluntad del empresario”, que la extinción del contrato de trabajo “no está excluida del ámbito de aplicación de dicha Directiva por el mero hecho de que dependa de unas circunstancias ajenas a la voluntad del empresario”, y que “aún en los casos en los que el cese definitivo de la actividad de la empresa no dependa de la voluntad del empresario y se demuestre que no es posible la aplicación ín-



tegra de la Directiva 98/59, no cabe excluir la aplicación global de dicha Directiva”.

En base a las consideraciones anteriores el TJUE concluye que la Directiva 98/59/CE es perfectamente aplicable a un supuesto de jubilación del empresario persona física, ya que en el proceso negociador no solamente se trata de evitar o reducir el número de los despidos que se van a llevar a cabo, sino que también versa “sobre las posibilidades de atenuar las consecuencias de tales despidos mediante el recurso a unas medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los

trabajadores despedidos”, señalando además, que dicho supuesto no tiene nada que ver con aquél derivado del fallecimiento del empresario, ya que en este último caso la posibilidad de llevar el trámite de información y consulta era imposible al no haber parte empresarial que la que negociar.

En base a todo lo anterior, el TJUE concluye que los artículos. 1.1 y 2 de la Directiva 98/59/CE deben interpretarse en el sentido de que es contraria a los mismos la normativa nacional en virtud de la cual la extinción de los contratos de trabajo de un número de trabajadores superior al previsto en dicho artículo 1, apartado 1, por jubilación del



empresario, no se califica de «despido colectivo» y, por tanto, no da lugar a la información y consulta a los representantes de los trabajadores previstas en el referido artículo 2.

En definitiva, de la sentencia dictada por el TJUE el 11 de julio de 2024, se pueden extraer de una forma clara dos conclusiones:

1) Que todas las extinciones llevadas a cabo por jubilación del sujeto empresarial persona física se entiende como realizadas por causas “no inherentes a la voluntad del trabajador”, y por consiguiente computables a los efectos de determinar si se superan los umbrales

numéricos fijados ya sea en el art. 1.1 de la Directiva o en el art. 51.1 de la LET.

2) Que en aquellos supuestos de jubilación de empresario, persona física, en el que el número de trabajadores afectados por la extinción de los contratos alcance los umbrales previstos en el artículo 1.1 de la Directiva Comunitaria o 51.1 del ET deberá abrirse el proceso negociador para facilitar los trámites de información y consulta a la representación del personal en su caso, o lo que es lo mismo, habrá de seguirse por los trámites del despido colectivo.

Sentencias de interés

ES NULO EL DESPIDO QUE SE EFECTÚA POCOS DÍAS DE HABER SOLICITADO EL DISFRUTE DE LAS VACACIONES

STSJ Galicia núm. 2396/2024, de 20 de mayo

Se plantea recurso por parte del trabajador contra la sentencia que reconoce la improcedencia del despido para que la Sala determine que el despido disciplinario por bajo rendimiento efectuado es nulo, resultando un mero revestimiento de lo que constituía una represalia directa por las solicitudes del trabajador del disfrute de sus vacaciones.

La Sala, analiza la cercanía temporal entre el ejercicio de derechos por parte del trabajador mediante la reclamación interna del disfrute de las vacaciones y el cese, y comprueba que se cumple el requisito de la jurisprudencia de que exista conexión temporal. A mayores, tiene en consideración la inexistencia de causa o motivo de despido.

Por ello, entiende el TSJ que la vinculación entre reclamación y cese se aprecia de forma nítida, y más como en el caso de autos, cuando la mercantil demandada no aporta ninguna razón objetiva que justifique el despido del trabajador, por lo que considera prima el indicio aportado por el trabajador y declara la nulidad del despido.

ES NULA LA CLÁUSULA DEL CONVENIO QUE FIJA LA PÉRDIDA DEL DERECHO AL REINGRESO TRAS UNA EXCEDENCIA POR INCUMPLIR EL PREAVISO

STS núm. 726/2024, de 22 de mayo

La Sala ha conocido del recurso cuyo objeto era determinar si debe o no considerarse despido improcedente la negativa empresarial a la reincorporación del trabajador en excedencia voluntaria que solicita el reingreso con una antelación inferior a la prevista en el convenio colectivo.

En el caso concreto, el convenio colectivo de aplicación establece que el trabajador en excedencia “perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el interesado con una antelación de un mes a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido”.

Pues bien, la Sala ha declarado nula la cláusula del convenio no pudiéndose admitir que un plazo de preaviso para solicitar el reingreso lleve aparejado que su incumplimiento suponga la pérdida del derecho y, en consecuencia, a la extinción del contrato de trabajo suspendido ya que, en ese caso, el convenio estaría estableciendo unos efectos que la ley ni ha previsto ni permite.

REQUERIR UNA GENÉRICA JUSTIFICACIÓN DEL FIN A QUE SE HA APLICADO EL CRÉDITO HORARIO NO CONSTITUYE LESIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

STS núm. 903/2024, de 11 de junio

La Sala ha resuelto en el asunto enjuiciado si vulnera o no el derecho fundamental a la libertad sindical que la empresa exija la justificación de forma genérica del uso del tiempo conocido como “crédito horario” o “crédito sindical” y, en caso de no justificación, optando por no remunerar esas horas.

Si bien sí valora que la justificación exigida podría constituir una limitación de derechos y una eventual injerencia del derecho fundamental a la libertad sindical en caso de tratarse de una justificación rigurosa y exhaustiva, analizada la situación concreta, deja claro la Sala que la exigencia de la empresa de que en la justificación del uso del crédito horario se especifique genéricamente la naturaleza de la actuación a desarrollar no resulta contraria al derecho a la libertad sindical.

Y, por tanto, concluye que tal exigencia ni impide, ni coarta el libre desarrollo de las funciones representativas, respondiendo asimismo a la finalidad pretendida por el legislador de evitar el uso ilícito de dicho crédito horario.

LA NEGATIVA INJUSTIFICADA DEL TRABAJADOR A RECIBIR LA CARTA DE DESPIDO EXIME DE RESPONSABILIDAD A LA EMPRESA

STSJ Madrid núm. 527/2024, de 5 de julio

En el asunto enjuiciado, la empresa defendiendo que había operado el plazo de prescripción para demandar por despido, consiguió que quedara acreditado que confeccionó y remitió a través de la plataforma digital “Signaturit” comunicación de despido hasta en dieciséis ocasiones, limitándose el trabajador a negar haberlas recibido.

Entiende la Sala, que no cabía exigir a la empresa mayor diligencia que la que llevó a cabo a la hora de notificar la carta de despido, debiendo imputarse únicamente al trabajador la decisión de no atender a la notificación realizada.

En este sentido, se recuerda que es criterio de la jurisprudencia que la negativa acreditada del trabajador a recibir la carta de despido, cualquiera que sea la forma de manifestarla (rehúse expreso de la comunicación, situación en paradero desconocido, desatención al acuse de recibo) exime de cualquier responsabilidad a la empresa que actuó con razonable diligencia en el intento de notificación y no impide el inicio del plazo de caducidad previsto en el art. 59.3 ET. Por lo que se estima el recurso planteado, revocando el fallo de la sentencia de instancia y desestimando la demanda por despido.



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 Turia, 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