

## LEGAL

## LA LEY

# ¿Serán las compensaciones adicionales por daños y perjuicios la norma en los despidos?

El Comité Europeo de Derechos Sociales cuestiona la indemnización tasada en ceses improcedentes ► Los expertos creen que se reformará la ley española

IRENE RUIZ DE VALBUENA  
MADRID

Una indemnización de 30.000 euros, adicional a la correspondiente por la improcedencia del despido (de casi 500 euros), es lo que ha fijado el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en una sentencia el pasado 23 de abril, para compensar los daños y perjuicios sufridos por un trabajador cesado.

No es la primera vez que un juzgado o tribunal establece una compensación reparatoria complementaria tras un despido. No obstante, sí es la primera resolución que usa como argumento una reciente decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) que, si bien aún no se ha publicado, sí se ha difundido, que cuestiona la indemnización tasada y topada por despido improcedente que establece la regulación en España, por vulneración del artículo 24 de la Carta Social Europea (CSE).

Este artículo 24 de la CSE establece el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada. Por su parte, la regulación española establece que la indemnización por despido improcedente se determina en función del salario y la antigüedad.

Con este sistema indemnizatorio, Fe Quiñones, directora del área laboral de Javaloyes Legal, reconoce que España podría estar incumpliendo el tratado internacional, concretamente "en casos de antigüedades muy cortas en las que se protege muy poco la relación laboral y no se resarcan los daños causados".

## Decisión del CEDS

A raíz de la citada sentencia del TSJ del País Vasco se ha abierto el debate sobre el carácter vinculante de las conclusiones del



GETTY IMAGES

CEDS. Los abogados laboristas consultados por **CincoDías** dudan de ello. En este sentido, Albert Toledo, director en el área laboral de Ceca Magán Abogados, opina que no hay una obligación jurídica de que los jueces y tribunales las sigan, pero muchos de ellos pueden tender a seguir la interpretación del CEDS a falta de que el Tribunal Supremo forme su propio criterio interpretativo.

Sin embargo, para los sindicatos UGT y CC OO, promotores de reclamaciones colectivas ante el CEDS, no cabe duda de ello. "Ratificar la Carta Social Europea supone someter el control de su cumplimiento por el Estado al Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS)", afirma Fernando Luján, vicesecretario general de política sindical de UGT. En su opinión, el paso a seguir ahora es modificar la legislación española para adaptarla a la CSE en el marco del diálogo social y con arreglo a dos parámetros: el resarcimiento y el efecto disuasorio.

Algo en lo que coinciden desde el gabinete jurídico de CC OO, que matiza que hasta que no se conozca el contenido concreto de las decisiones del CEDS que resuelvan las distintas reclamaciones colectivas formalizadas por UGT y por CC OO es muy difícil determinar el alcance de esa posible reforma.

## Posible reforma

Ante este eventual cambio en la legislación laboral, Ricardo Fortún, socio de laboral de Selier Abogados, teme que el legislador se vea tentado en no tasar claramente las indemnizaciones "vinculándolas a datos objetivos, y que lo deje en manos de la discrecionalidad del juez o de la interpretación por su parte de conceptos jurídicos indeterminados".

"A las empresas les preocupa enormemente que una reforma legislativa no permita prever a cuánto puede ascender un eventual despido improcedente por responder a criterios subjetivos del juzgador", expone el abogado.

Así lo considera también Óscar Mancebo, abogado y socio de ETL Global, que asegura que "una indemnización basada en las circunstancias subjetivas y personales de los trabajadores implicará no solo una fuente de conflictos judiciales, sino inseguridad jurídica en cuanto a la cuantía de la indemnización por improcedencia".

En cualquier caso, mientras no haya reforma del Estatuto de los Trabajadores, los expertos coinciden en que a raíz de esta sentencia del TSJ del País Vasco (que aún no es firme y puede recurrirse ante el Tribunal Supremo), así como la decisión del CEDS, es previsible que se planteen más reclamaciones donde los trabajadores despedidos soliciten una indemnización complementaria en atención a sus circunstancias concretas.

Es más, advierten de que si no se produce una unificación de doctrina por el Tribunal Supremo habrá una variedad y un aumento de pronunciamientos judiciales sobre esta cuestión.

## Sentencias a favor de la indemnización complementaria

► **TSJ de Cataluña, el 30 de enero de 2023.** Esta resolución fijó por primera vez una indemnización adicional a la legalmente establecida, sin que hubiera motivos discriminatorios o vulneración de derechos fundamentales, es decir, en el marco de un despido improcedente.

► **TSJ de Galicia, el 27 de mayo de 2022.** El tribunal gallego defendió la aplicación del artículo 24 b) de la Carta Social Europea revisada (CSE), aunque desestimó el recurso del trabajador despedido porque lo que solicitó fue su readmisión. Algo que para el tribunal no es admisible porque supondría eliminar la posibilidad legal del empresario de escoger entre readmisión o indemnización ante un despido improcedente.

► **TSJ de Navarra, el 24 de junio de 2021.** En esta sentencia también se reconoce la aplicación del artículo 24 b) de la CSE, pero el tribunal no apreció en el caso concreto circunstancias excepcionales que aconsejaran reconocer al trabajador despedido una indemnización económica por despido distinta a la prevista legalmente.

► **TSJ de Castilla y León, el 1 de marzo de 2021.** El tribunal entendió aplicable el artículo 24 b) de la CSE, pero desestimó conceder una compensación adicional en el supuesto sobre el que resolvía porque el trabajador cesado no indicó cuáles eran los hechos por los que solicitaba el abono de 60.000 euros de compensación.

**Se ha abierto un debate sobre el carácter vinculante de los informes del CEDS**

**A las empresas les preocupa no poder prever la indemnización por cese improcedente**