

INDEMNIZACIÓN DE DESPIDO SUPERIOR A LA ESTABLECIDA EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

La reciente decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) en la que se cuestiona nuestro sistema de indemnización legal tasada y topada, está provocando una considerable inquietud ante la posibilidad de modificar un sistema muy consolidado en nuestra normativa laboral.

Sin entrar en detalle, se declara que el sistema legal actual de indemnización en caso de despido injustificado es contrario al artículo 24 de la Carta Social Europea (CSE), porque no permite conceder una indemnización adecuada y reparadora, que compense todos los perjuicios sufridos. Los detalles se conocerán cuando el Comité haga pública la decisión de fondo que resuelve la reclamación colectiva de UGT.

El asunto tendría dos implicaciones de muy distinto signo -uno de carácter político legislativo y otro jurisprudencial-, que conviene aclarar.

No es posible prejuzgar lo que ocurrirá en el plano legislativo. El Gobierno deberá decidir, a la vista de la decisión del CEDS, si acomete la reforma del sistema de indemnización por despido improcedente y, en su caso, el calado de la misma. Está previsto que el Ministerio de Trabajo afronte esta situación el próximo otoño.

Es preciso señalar que no existe un mecanismo jurídico internacional que obligue al Gobierno de España a adoptar la correspondiente resolución, más allá del deber de coherencia y de cumplimiento de los principios de la Carta. De hecho, en el caso de Finlandia, Italia y Francia, igualmente censurados por CEDS por el carácter topado de determinadas indemnizaciones por despido injusto, ninguno de ellos ha expresado voluntad alguna de cambio. No obstante, consta en el pacto de coalición del actual gobierno español el compromiso político de adecuación de la normativa al art. 24 CSE.

En el plano judicial, el panorama se presenta igual de incierto. Ya con anterioridad a la decisión del CEDS había resoluciones aisladas de algún Tribunal Superior de Justicia, que, invocando la supremacía de las normas internacionales, reconocían, al albur del art. 24 CSE, indemnizaciones superiores a la tasada legalmente. Esta técnica de revisión, conocida como control judicial de convencionalidad, ha cobrado mayor fortaleza si cabe, tras el fallo del CEDS, y comienza a ser aplicado de forma natural por los órganos jurisdiccionales de lo social.

Pues bien, aunque existen muchas dudas sobre el carácter vinculante de las decisiones del CEDS, vemos cómo la reciente sentencia del TSJ del País Vasco de 23 de abril de 2024, acude a los criterios del CEDS de “una reparación efectiva al trabajador” y el “elemento

disuasor del despido sin causa" extraídos del art. 24 CSE para indemnizar complementariamente a un trabajador, que, abandonando un trabajo indefinido, por la oferta de otro contrato con previsión de un año, fue despedido al poco tiempo, con una indemnización de 493,30 euros -el Tribunal condena al empresario a abonar la cantidad de 30.000 euros en concepto de indemnización adicional al considerar exigua la indemnización legal-.

Existe una gran incertidumbre e inseguridad jurídica sobre el carácter vinculante del art. 24 del CEDS y la posibilidad de los jueces de valerse del mismo para la determinación del pago de una indemnización superior.

De hecho, El Tribunal Supremo ya analiza la legalidad de la indemnización adicional por despido improcedente que cada vez más jueces otorgan a los trabajadores, amparados en el artículo 24 de la CSE que defiende una compensación adecuada o que repare el daño.

El Alto Tribunal, en un auto del 21 de mayo, ha estimado parcialmente el recurso de una compañía contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) que obligó a la empresa a indemnizar a una trabajadora por lucro cesante más allá de los 33 días de salario por año trabajado que establece el Estatuto de los Trabajadores (ET). Este fallo del TSJC del 30 de enero de 2023, ahora recurrido, fue muy mediático al ser uno de los primeros en incrementar la indemnización en base a la Carta Social Europea, al considerar que la cifra pagada por el empresario era "insignificante", no compensaba el daño producido ni tampoco disuadía a repetir su comportamiento.

En las resoluciones de suplicación dictadas hasta la fecha, si algo queda claro es que para el reconocimiento de una indemnización complementaria a la tasada legalmente se requiere que concurra un doble requisito acumulativo: por un lado, una clara y evidente extinción ilícita, o en fraude de ley o abuso de derecho; y, por otro, la existencia de una evidente insuficiencia de la indemnización por resultar manifiestamente exigua.

Para esquivar estas posibles responsabilidades indemnizatorias, o dicho, de otra manera, para eludir preventivamente las posibles reclamaciones de indemnización adicional, la propia sentencia del TSJ del País Vasco comentada sugiere soluciones. En concreto, refiriéndose a las rupturas anticipadas de contrato injustificadas en que la indemnización calculada en función de los salarios y tiempo de servicios depara normalmente cantidades exiguas, propone el pacto de un periodo de prueba, en que, como se sabe, no se necesita alegar causa alguna y tampoco se tiene derecho a indemnización alguna; una solución que sirve a los intereses de la empresa pero que deja en la intemperie al trabajador. Otra sería blindar el contrato de trabajo delimitando las consecuencias para la extinción, lo que podría satisfacer las exigencias de ambas partes del contrato.

**PARA MAYOR INFORMACION, CONSULTE CON NUESTRO
EQUIPO DE PROFESIONALES**