

**ESCRITO DE PETICIÓN DE MEDIDAS DE EJECUCIÓN EFECTIVA POR EL ESTADO ESPAÑOL
DE LA DECISIÓN DE FONDO DEL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES DE 20 DE
MARZO DE 2024 Y DE LA RECOMENDACIÓN DEL COMITÉ DE MINISTROS DEL CONSEJO
EUROPA DE 27 DE NOVIEMBRE DE 2024 EXIGIENDO SU CUMPLIMIENTO EFECTIVO**

Executive Secretary of the European Committee of Social Rights Department of the
European Social Charter

Directorate General of Human Rights and Rule of Law

Council of Europe

F-67075 Strasbourg Cedex

social.charter@coe.int

UNION GENERAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES (UGT)

Avenida América, 25 28002 Madrid Spain

email:

MATERIA

**ESCRITO DE PETICIÓN DE MEDIDAS DE EJECUCIÓN EFECTIVA POR EL ESTADO ESPAÑOL
DE LA DECISIÓN DE FONDO DEL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES DE 20 DE
MARZO DE 2024 Y DE LA RECOMENDACIÓN DEL COMITÉ DE MINISTROS DEL CONSEJO
EUROPA DE 27 DE NOVIEMBRE DE 2024 EXIGIENDO SU CUMPLIMIENTO EFECTIVO**

El sindicato reclamante, en el procedimiento de reclamación colectiva n. 207/2022, de la UGT contra España, ya resuelto con estimación de la demanda por Decisión de Fondo del Comité Europeo de Derechos Sociales de 20 de marzo de 2024 y Recomendación del Comité de Ministros de 27 de noviembre del mismo año, EXPONE:

1. El Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) tomó en consideración y estimó la queja o reclamación colectiva presentada el 24 de marzo de 2022 por la Unión General de Trabajadores (UGT) contra España, n. 207/22, adoptando la Decisión de Fondo de 20 de marzo de 2024, en la que el órgano de garantía de cumplimiento efectivo concluyó que España incumple el artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada

2. El CEDS reafirmó en esa Decisión de Fondo su doctrina sobre la necesidad de que España, como Estado Parte de la Carta Social Europea, que ha ratificado también su versión revisada, reconozca de forma efectiva, a través de la ley y de la jurisprudencia que la aplica, el derecho de las personas trabajadoras despedidas sin causa justificada a una indemnización adecuada u otra reparación apropiada, en términos de reparación íntegra de los daños -patrimoniales y morales- y con efecto real disuasorio para las empresas. En concreto el considerando núm. 69 de la citada resolución señalaba:

"69. Compensation systems are considered to comply with the Charter when they meet the following conditions: provide for reimbursement of financial losses incurred between the date of dismissal and the decision of the appeal body; provide for the possibility of reinstatement of the worker; and/or provide for compensation of a high enough level to dissuade the employer and make good the damage suffered by the victim".¹

En consecuencia, para que España cumpla con la Carta debe ajustar la regulación actual de despido improcedente para que en el caso de despido injusto, la víctima perciba los salarios de tramitación, se prevea la posibilidad de readmisión de la persona trabajadora- y que esta no dependa del empleador infractor-, y/o que la indemnización por tal acto contrario a derecho sea lo suficientemente elevada para disuadir al empleador y reparar el daño causado por la víctima. Esta obligación emanada de la suscripción del tratado internacional corresponde a los tres poderes del Estado; ejecutivo, legislativo, y al ser ya derecho interno, su aplicación por el poder judicial.

3. Hasta el momento, la respuesta de España se ha limitado a una indicación por parte del Gobierno de que, en línea con la previsión del Plan de Política Anual 2024, llevará a cabo una reforma del despido, reforzando el requisito de justificar la extinción de la relación laboral, al tiempo que, entre otras medidas, eliminará la posibilidad de despido automático de los trabajadores que sufren incapacidades sobrevenidas.

4. Ante esta débil respuesta, el Comité de Ministros adoptó, conforme al art. 9 del Protocolo adicional, una Recomendación **[CM/RecChS(2024)44 - Recommendation - Unión general de trabajadores (UGT) v. Spain - Complaint No. 207/2022 (adopted by the Committee of Ministers on 27 November 2024, at the 1513th meeting of the Ministers' Deputies)]**. En ella, se establecía que:

- **prosiga sus esfuerzos** para garantizar que la cuantía de las indemnizaciones concedidas a las víctimas de despidos improcedentes sin causa justificada sea reparadora para la persona trabajadora y disuasoria para el empleador;
- **proceda a revisar y modificar la legislación pertinente**, según lo dispuesto en el Plan de Política Anual de 2024, para garantizar que las indemnizaciones concedidas en casos de despido improcedente, y cualquier baremo utilizado para

¹ [Decision on the merits:Unión General de Trabajadores \(UGT\) v. Spain, Complaint No. 207/2022](#)

su cálculo, tengan en cuenta el daño real sufrido por las víctimas y las circunstancias individuales de cada caso;

- **indique las medidas adoptadas** para cumplir esta recomendación en el próximo informe sobre el seguimiento de esta decisión².

5. Con posterioridad, el Gobierno de España acaba de aprobar, el mes de abril pasado, el Plan Anual normativo -PAN- 2025, que incluye una reforma legal de “garantías para las personas trabajadoras frente al despido, dando cumplimiento a la CSE, reforzando la causalidad en los supuestos de extinción de la relación laboral”.

En atención a estas circunstancias de hecho y de derecho el sindicato reclamante

ALEGA:

6. El sindicato reclamante es conocedor de que, de conformidad con la decisión del Comité de Ministros adoptada el 27 de septiembre de 2022 (CM (2022)114-final), el Estado español **dispondría de un plazo de 2 años**, desde la adopción de la Recomendación, para **presentar dicho informe de seguimiento**. Ahora bien, una cosa es el reconocimiento de un plazo razonable para informar de las medidas y otra bien distinta que el Estado que ha sido condenado por incumplimiento del art. 24 de la Carta Social Europea Revisada no solo no haga nada al respecto transcurrido ya casi medio año desde la Recomendación, sino que adopte medidas legislativas que evidencien la perpetuación de la situación.

7. El Estado español, a través de todos sus poderes públicos, en especial el legislativo, pero también el ejecutivo y el jurisdiccional, está obligado al cumplimiento efectivo y sin demora de las obligaciones que se fijan en la CSER, conforme lo declarado por el CEDS, sin dilaciones indebidas. La CSE es normativa y las decisiones del CEDS exigibles y vinculantes. Así lo reconoció el Consejo de Estado español, en su informe previo a la ratificación en su totalidad de la Carta, al señalar que “*el contenido del Protocolo Adicional por el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas, señala los efectos que su ratificación implicaría para España, que son importantes, ya que el Tratado es jurídicamente vinculante y las decisiones del Comité de Expertos son de obligado cumplimiento.*”³

8. Sin embargo, de un lado, la previsión en el PAN 2025 es muy vaga y no se especifica que, entre las garantías para cumplir con la CSER, estén la reforma de las indemnizaciones, ni la recuperación de los salarios de tramitación, ni mucho menos la posibilidad de que se acuerde la readmisión de la víctima del despido injusto, todas ellas medidas contenidas en el considerando 69 que hemos transcrita. Al respecto hay que destacar que ni por parte del ejecutivo ni por el legislativo español se han anunciado, en este más de una año que ha transcurrido desde la resolución que señalaba la disconformidad de la legislación española con el art.24 de la Carta, medidas concretas para adecuar el proceso de despido improcedente a lo resuelto por ese Comité. Y ello a

² [CM/RecChS\(2024\)44](#)

³ Véase [BOE.es - CE-D-2021-486](#)

pesar de que España, en su instrumento de ratificación, declaró que aceptaba “*la supervisión de sus obligaciones contraídas en la Carta según lo que establece el procedimiento recogido en el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea que desarrolla un sistema de reclamaciones colectivas*”⁴

9. De otro lado, las medidas legislativas comprometidas en el PAN 2024 y adoptadas, como la reforma del art. 49 del Estatuto de los Trabajadores, para acabar con el carácter automático de la extinción del contrato de trabajo de las personas declaradas en situación de incapacidad permanente (Ley 2/2025, de 29 de abril), ponen de manifiesto que no hay una voluntad real de cumplimiento, al confirmar legalmente la vigencia de la regulación legislativa que, sin embargo, ha sido declarada contraria a al CSE por el Consejo de Europa (CEDS y Comité de Ministros). En esa norma se prevé, como límite para determinar cuándo hay una carga excesiva para las PYMES (25 o menos personas trabajadoras) “*La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.*”. En suma, las leyes españolas posteriores a la declaración de desajuste o no conformidad al art. 24 CSER lejos de dar “pasos adelante” en adecuar el Derecho Legal nacional a la Constitución Social de Europa reafirma las viejas leyes contrarias a ésta, en clara contradicción con lo dictaminado por el CEDS y reiterado por el Comité de Ministros del Consejo de Europa a fin de reforzar la efectividad de la decisión de fondo del CEDS

10. La situación en el Derecho jurisprudencial no es más halagüeña, porque el Tribunal Supremo, en su reciente STS 1350/2024, de 19 de diciembre, abordó el tema de la indemnización adecuada establecida en materia de despido improcedente, en relación con el art. 10 del Convenio 158 OIT, sin embargo no se pronunció sobre la Carta Social Europea señalando que “*es cierto que la sentencia recurrida, además del mencionado Convenio, cita la Carta Social Europea (CSE) revisada, en tanto que fue norma invocada por la parte recurrente en suplicación. Dicha Carta fue ratificada por España el 29 de abril de 2021 (BOE de 11 de junio de 2021). Pues bien, a los efectos del examen de la contradicción, si bien resulta que dicha norma no estaba en vigor al momento del despido solventado*”⁵. Por lo tanto, sin que se haya pronunciado de forma expresa sobre el efecto que podría tener la Carta Social Europea Revisada en esta materia, entendemos que los tribunales españoles, al aplicarla, deben seguir la interpretación que de la misma realiza el órgano competente a tal efecto: el Comité Europeo de Derechos Sociales, al que dirigimos el presente escrito de ejecución.

11. En consecuencia, para ejecutar adecuadamente la resolución de 20 de marzo de 2024, no cualquier indemnización es admisible, según el art. 24 CSER, sino que debe seguir los parámetros fijados en la doctrina del CEDS, y que se establecen en el reiterado considerando 69, y cuya transcripción haremos en nuestra petición.

⁴ Véase [BOE-A-2021-9719 Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea \(revisada\), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996.](#)

⁵ [STS_6112_2024.pdf](#)

En virtud de las razones de hecho y de derecho esgrimidas, el sindicato reclamante
PIDE:

- 1) Que sea admitido este escrito, presentado en tiempo y forma
- 2) Que se requiera al Estado español para un cumplimiento efectivo del art. 24 de la CSER, mediante una ejecución adecuada e inmediata de sus obligaciones a tal fin se incluyan en las compensaciones por despido injustificado o improcedente las siguientes medidas;
 - i) El reembolso de las pérdidas económicas sufridas entre la fecha del despido y la decisión del órgano de apelación.** (En España llamados salarios de tramitación)
 - ii) La posibilidad de readmisión de la persona trabajadora** (y que no dependa del empleador infractor); y/o
 - iii) Una compensación de cuantía suficientemente elevada que disuada al empleador y repare el daño sufrido por la víctima.** (por lo tanto sin limitarse a la cantidad de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades)

Es Justicia que se pide de Madrid para Estrasburgo a 30 de mayo de 2025.

José María Álvarez Suárez

Secretario General

Fernando Luján de Frias

V.G. Política Sindical