



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

25 April 2023

Case Document No. 4

Unión General de Trabajadores (UGT) v. Spain
Complaint No. 207/2022

**RESPONSE FROM UGT
TO THE GOVERNMENT'S SUBMISSION ON THE MERITS
AND TO THE IOE OBSERVATIONS
(original in Spanish)**

Registered at the Secretariat on 14 April 2023

***EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES***

**Unión General de Trabajadores contra el Reino de España (UGT)
Reclamación colectiva n. 207/2022**

**RÉPLICA DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORAS Y
TRABAJADORES (UGT)
A LAS OBSERVACIONES SOBRE EL FONDO
DEL GOBIERNO ESPAÑOL
Y A LAS OBSERVACIONES REALIZADAS POR LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES (OIE)**

Madrid para Estrasburgo, abril de 2023

RÉPLICA

Presentada por la Unión General de Trabajadores sobre las Observaciones de Fondo realizadas por el Gobierno del Reino de España y la Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Asunto UGT contra el Reino de España por disconformidad del sistema español de indemnización por despido sin causa justificada (improcedente) al artículo 24 Carta Social Europea Revisada

Reclamación colectiva n. 207/2022

1. ANTECEDENTES

- 1.1. La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) registró, el 24 de marzo de 2022, una reclamación colectiva en virtud de la cual se solicita respetuosamente al Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) que declare la disconformidad al artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada (CSER) de la legislación española sobre despidos individuales sin causa justificada, particularmente el art. 56 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y artículo 110 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre de 2011, por la que se regula la jurisdicción social (LRJS, en adelante). La razón principal de tal disconformidad sería el establecimiento de un sistema de cálculo predeterminado legalmente que no permite modular la indemnización prevista ni para reflejar el daño íntegrosufrido ni garantizar su efecto disuasorio.
- 1.2. El 14 de septiembre de 2022, el CEDS dictó resolución de admisibilidad de dicha reclamación colectiva.
- 1.3. Con fecha de 15 de diciembre de 2022, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) registró su Escrito de Observaciones sobre el fondo, pidiendo que se declarara la conformidad de la legislación española en litigio al art. 24 de la CSER.

- 1.4. El Gobierno del Reino de España presentó su Escrito de Observaciones sobre el Fondo de la reclamación colectiva el 31 de enero de 2023, pidiendo al CEDS que declare la conformidad de la legislación española al art. 24 CSER.
- 1.5. La UGT fue invitada formalmente, en virtud del art. 7 del Protocolo adicional a la CSER y del 32 del Reglamento del CEDS, mediante un escrito de su Secretaría Ejecutiva con fecha de 27 de febrero de 2023, a la presentación de una réplica o respuesta al Escrito de Observaciones del Gobierno, en el plazo máximo del 14 de abril de 2023.
- 1.6. Con el presente escrito se da cumplimiento a la amable invitación recibida a tal fin. Asimismo, a través de él, además de ratificar el escrito de reclamación colectiva presentado inicialmente, la UGT abunda y clarifica los argumentos y razones que evidencian con nitidez la petición de disconformidad al art. 24 CSER del sistema español de indemnización legalmente tasado para los despidos sin causa justificada (improcedente), y rebatiendo las Observaciones del Gobierno.
- 1.7. Aunque de forma claramente diferenciada y autónoma, este escrito de réplica incluirá también una sucinta discusión de las Observaciones de la OIE, en la medida en que pide al CEDS que se declare la conformidad de la legislación del Reino de España aquí discutida al art. 24 CSER.

2. DISCUSIÓN SOBRE LAS OBSERVACIONES DEL GOBIERNO DEL REINO DE ESPAÑA

Corrección y necesidad de la terminología empleada para delimitar con la precisión debida el objeto de la reclamación colectiva, facilitando evidenciar la disconformidad con el art. 24 CSER

- 2.1. Previamente a realizar sus Observaciones sobre el Fondo del asunto, el escrito del Gobierno del Reino de España considera que la reclamación colectiva presentada por la UGT incurre en una “confusión terminológica”, con lo que se *“dificulta la adecuada comprensión de la Reclamación... para el Comité, menos familiarizado con el sistema laboral español-, suscitando dudas sobre si bajo los diferentes términos empleados en cada momento la organización reclamante se está refiriendo a una misma realidad -el despido improcedente- del sistema español, en cuyo caso no se comprende por qué, en aras de la claridad, no se usa*

directamente dicho término o bien se está refiriendo a diferentes categorías o realidades...” (p. 4 del documento escrito).

- 2.2. El sindicato reclamante precisa que, en efecto, el uso de varios términos (despido sin causa justificada, con causa artificial o ficticia, despido abusivo o fraudulento, etc.) se está atendiendo a una misma categoría jurídica nacional, el despido improcedente. Pero, con ello, no se incurre en confusión alguna, sino, al contrario, se expresa gráficamente la profunda anomalía jurídica de la situación española respecto del art. 24 CSER y de la doctrina del CEDS.
- 2.3. La categoría de “despido improcedente” en España es una expresión algo vaga, incluso eufemística, para reflejar lo que, en el sistema de la Carta Social es, en virtud del art. 24 CSER, letra a) el despido sin causas justificadas y/o invalidas (en línea con la distinción que establece el Convenio 158 OIT). Esta categoría, en efecto, se opondría, dentro del concepto más amplio de “despido ilegítimo”, a la de “despido nulo”, según la dualidad del sistema español, como recuerda el Escrito de Observaciones del Gobierno del Reino de España (p. 8, página 5).
- 2.4. Ahora bien, es obligado puntualizar, para la mejor comprensión jurídica de la reclamación colectiva presentada por la UGT, que los supuestos-tipo de los despidos incluidos en una u otra categoría, han ido evolucionando con el tiempo. Así, antes de 1994, los despidos sin causa real, los despidos en fraude de ley y/o abusivos eran calificados por la jurisprudencia como despidos nulos, con la consiguiente obligación de readmisión obligatoria y pago necesario de los salarios de tramitación (los correspondientes al plazo de duración de la tramitación procesal del despido). Asimismo, los despidos sin el cumplimiento de las formas exigidas para su comunicación y realización también fueron tenidos, por la legislación, como despidos nulos. Ahora bien, posteriormente, la categoría de despido improcedente (no procede readmisión obligatoria, sino que queda a la decisión de la empresa, que puede optar por el pago de una indemnización tasada legalmente, cada vez más reducida, con las sucesivas reformas legales) se convirtió en el “cajón de sastre” que aglutinó todos esos supuestos. En consecuencia, el despido nulo se ha ido vaciando de contenido y ha quedado como una figura casi residual, solo para los casos en los que el despido supusiera una violación de derechos fundamentales o acontezca en supuestos cuya única causa sea la maternidad o el disfrute de permisos de conciliación. Así se ha constatado reiteradamente por la jurisprudencia, últimamente la STS, 4ª,

841/2022, 19 de octubre -el despido es improcedente como regla, salvo que la ley prevea la nulidad de forma expresa, por tanto, excepcional¹).

- 2.5. En consecuencia, la pretensión del sindicato reclamante al usar tal variedad de términos era, y sigue siendo, evidenciar la evolución restrictiva del sistema legislativo español y de la jurisprudencia social. En otras palabras, se pretendía y pretende aportar al CEDS los ricos matices de dicha evolución para que este pueda valorar en su integridad la ausencia de adecuación del sistema normativo español a la CSER.

El Tribunal Supremo ha ido reduciendo el margen de valoración que antaño tenían los jueces para declarar el despido nulo. En contra de lo que sostiene el Gobierno, que tergiversa la sólida jurisprudencia del Tribunal Supremo y trata de hacer ver que muchos de esos supuestos se reconducen al despido nulo (p. 5), cuando la evidencia constata que sucede justo lo contrario: **la jurisprudencia ha ampliado la categoría de despido improcedente a costa de vaciar la de despido nulo**. En consecuencia, el despido improcedente aglutina, pues, un sinnúmero de situaciones de despidos ilegítimos que entendemos merecerían, de conformidad con el sistema de la CSER y la doctrina del CEDS, una calificación, y, por tanto, consecuencias jurídicas, diferentes. Sin embargo, esta reducción de todas las situaciones a una misma calificación determina que la jurisdicción no tenga apenas margen ni para valorar daños (reparación íntegra) ni tampoco el tipo de conductas (efecto disuasorio), atados a la cuantía tasada.

Insuficiencia de la indemnización legal para la reparación íntegra de los perjuicios sufridos por el trabajador improcedentemente (sin causa justificada) despedido y falta de un elemental efecto disuasorio frente a tales despidos injustificados (y/o abusivos)

- 2.6. Entrando en el fondo del asunto, el Gobierno español reconoce, como no podía ser de otra forma, que la normativa laboral española contempla un sistema de cálculo automático de la indemnización. Este estaría basado en un doble factor predeterminado legalmente: los salarios y la antigüedad en el servicio - que no propiamente en la relación de empleo-. Por lo que, en consecuencia,

¹<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bab55a135137ab91a0a8778d75e36f0d/20221104>

reconoce igualmente, no atiende ni a daños reales ni al efecto disuasorio concreto (punto 2, página 3)

- 2.7. No obstante, añade, ello no implicaría que el sistema español no resulte “adecuado” en el sentido del art. 24 CSER o que la reparación no sea “apropiada” en los términos del mismo precepto referenciado. Y ello, por dos razones, en los sustancial.
- 2.8. En primer lugar, el Gobierno de España esgrime que, si bien sería cierto que el Derecho Legislativo español no cumpliría los requerimientos de la CSER, sí lo haría de forma sobrevenida, a través de la interpretación jurisprudencial. Así sería en virtud del juicio de convencionalidad que le incumbe (art. 96 Constitución) hacer de las leyes españolas (concretamente el art. 56 ET y 108 LRJS) para determinar su conformidad a las normas internacionales, incluyendo la Carta Social Europea y desplazar las leyes nacionales que contraríen lo previsto en las internacionales en materia de cualquier derecho, también de los derechos sociales. Menciona de forma especial el Convenio 158 OIT y el art. 24 CSER.
- 2.9. Por lo tanto -dice-, *“con la introducción de esta vía, el sistema español no podría considerarse contrario al art. 24 CSER, ya que el hecho de que el propio sistema habilite a los jueces y tribunales a aplicar directamente dicho precepto al enjuiciar un asunto, desplazando si es necesario la legislación nacional, es garantía de compatibilidad del sistema con el mismo”* (párrafo 113, p. 46). Sin lugar a duda, sorprende que en opinión del Gobierno español la adecuación de la normativa nacional a la CSER esté salvaguardada por la posibilidad de inaplicar dicha normativa nacional por los tribunales ordinarios. Ello, por el contrario, es la evidencia de que la normativa es claramente contraria a la CSER. En cualquier caso, como en seguida se señalará, las ocasiones en los que los tribunales han reconocido esta inadecuación son menores de los señalados por el Gobierno.
- 2.10. En segundo lugar, valora el Escrito del Gobierno español en réplica de la reclamación colectiva de referencia que al Estado español le corresponde tener el suficiente margen de apreciación (en la doctrina del CEDS -cuyas Conclusiones y Decisiones de fondo no son citadas, por cierto, ni una sola vez en las 46 páginas del escrito-), para decidir si la apertura a una indemnización complementaria con efectos de reparación íntegra y disuasoria se incluye en la misma ley o se deja al prudente arbitrio o criterio de la jurisdicción. En consecuencia, esa previsión en

la ley quedaría a la mera “valoración de oportunidad que, a juicio del Gobierno de España, corresponde al margen de apreciación del Estado” (párrafo 114, p.46)

- 2.11. En suma, el Gobierno español asume plenamente la insuficiencia en materia indemnizatoria frente al despido improcedente de los arts. 56 ET y LRJS en relación con el art. 24 CSER. En este planteamiento, nos congratulamos de que el Gobierno español así lo reconozca. Pero entiende que esta insuficiencia se vería compensada porque, en virtud del art. 96 CE, el Derecho español sí permitiría una indemnización complementaria decidida por la prudencia judicial. Una afirmación que, como vamos a comprobar, contrasta radicalmente con el estado actual del Derecho y la práctica españolas, donde tal posibilidad ni es aceptada por la inmensa mayor parte de los tribunales ni es aplicada, más que en un solo caso, por la reducida minoría que lo acepta teóricamente como una opción excepcional.

Naturaleza absolutamente excepcional, incluso solo episódica, de la posibilidad de una indemnización complementaria en la doctrina judicial por despido improcedente que, además, hasta el momento, es ignorada, incluso rechazada, por la jurisprudencia del Tribunal Supremo

- 2.12. En relación con el primer argumento del Gobierno del Reino de España en defensa de la conformidad del sistema indemnizatorio español por despido improcedente al art. 24 CSER, de inicio, hay que advertir, como recuerda en su Escrito de Observaciones, que se trata “de una doctrina muy reciente” (párrafo 112). Ahora bien, al contrario de lo que afirma el Escrito, en modo alguno “se está consolidando por parte de los Tribunales Superiores de Justicia y que si no ha tenido acceso a casación hasta el momento es porque no se ha detectado por parte del Tribunal Supremo un supuesto de contradicción de sentencias con la identidad requerida...” (párrafo 112, p. 46). Este argumento se cae por su base y se refuta con suma facilidad apenas se confronte con la situación real, efectiva, de la práctica jurisdiccional española en la materia, pues esta doctrina, **lejos de consolidarse es discutida incluso por la única sala de suplicación (“apelación”) que la ha aplicado y en un único caso**, hasta el momento, en todos estos años.

- 2.13. El Gobierno español, “sin ánimo de exhaustividad”, destaca una serie de pronunciamientos de los Tribunales Superiores de Justicia que reconocerían, en un plano meramente dogmático, hipotético, “la posibilidad del órgano judicial

que conoce del proceso por despido de fijar una indemnización adicional cuando concurren **circunstancias excepcionales debidamente acreditadas por el trabajador que hacen que la indemnización derivada del art. 56 ET resulte manifiestamente inadecuada en su caso**". El listado contempla algunos casos de **4 Tribunales Superiores de Justicia** que, desde el año 2021, así lo contemplaría. Ahora bien, la Memoria gubernamental silencia, deliberadamente, que España cuenta con 17 Tribunales Superiores de Justicia y más de 20 Salas de lo Social (algunos Tribunales Superiores cuentan con más de una Sala), que rechazan esta posibilidad. **Es decir, que la interpretación sostenida por el Gobierno no solo no es mayoritaria, sino que es rechazada por el 80% de las Salas de Suplicación.**

2.14. El listado de las salas y sentencias de suplicación que las excluyen, con expresa cita de la doctrina constitucional que lo rechaza (**ATC 43/2014**), sería interminable (ej. **STSJ Castilla-La Mancha, 1 de diciembre 2021, rec. 1807/2020, STSJ Andalucía\Granada 9 de junio 2022, rec. 3127/2021, STSJ Castilla-La Mancha 10 de febrero 2023, rec. 2158/2022, STSJ Asturias 29 de noviembre 2022, rec. 1841/2022; SSTSJ País Vasco 23 de marzo 2021, rec. 360/2021; 5 de mayo 2022, rec. 289/2022, 12 de julio 2022 (rec. 1498/2022); STSJ Madrid 22 de septiembre 2022, rec. 483/2022**), etc.). Más aún. Incluso salas de suplicación ("apelación") que lo aceptan teóricamente, también han dictado otras sentencias que lo rechazan teóricamente, manteniendo una clara contradicción en su seno (ej. **SSTSJ Galicia 8 de junio 2022, rec. 2833/2022; 8 de septiembre 2022, rec. 3073/2022**). Sus afirmaciones son contundentes y reflejan el sentir mayoritario de la doctrina judicial y la posición hasta ahora mantenida inalteradamente por el Tribunal Supremo:

"...el derecho a la «indemnización adecuada» que prevé aquel artículo 10 [Convenio 158 OIT] y el derecho a «la protección en caso de despido» previsto en la Carta Social revisada se consideraron cumplidos por el legislador al operar las sucesivas reformas del artículo 55 y 56 ET...-producto de la reforma laboral producida en el año 2012-, de suerte que **la jurisprudencia...ha considerado que esa indemnización ... tiene condición de indemnización previamente tasada legalmente**, tasación que presupone una predeterminación normativa del importe de todos los perjuicios causados por la pérdida ilegal del empleo, asumiéndose que ese sistema no responde a la idea de «*restitutio ad integrum*» de los perjuicios causados, sino a lo que el legislador considera que es la indemnización «adecuada», sin que, por ello precisamente, se haya de probar daño o perjuicio alguno derivado del ilegal actuar empresarial, sino que corresponde en todo caso **porque se considera que es la adecuada en todos los casos, con independencia de las circunstancias particulares**. En tal sentido,

puede ser mencionada la sentencia de Pleno de dicha Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 7 de diciembre de 1990 (sentencia 1450) y la allí citadas...»

- 2.15. Ahora bien, con ser muy contundente este argumento para refutar por completo la afirmación del Gobierno de que en España es posible que el juez fije una indemnización adicional atendiendo a los daños reales y al efecto disuasorio respecto del despido improcedente, a juicio de la UGT, es del todo determinante para desacreditarla el siguiente dato: **a día de presentación de este escrito, solo se habría reconocido tal indemnización adicional en un caso**. En todos aquellos supuestos en que, de forma muy minoritaria y siempre con carácter excepcional, se había aceptado la posibilidad de indemnización adicional judicial, se entendió que no se habían acreditado ni las circunstancias excepcionales que permitiría su justificación ni los daños reales producidos. **Por tanto, tal posibilidad se había comportado como meramente hipotética, abstracta, hasta la STSJ Cataluña de 30 de enero 2023 (rec. 6219/2022)**.
- 2.16. Cierto, que esta sentencia reconoce, por vez primera en suplicación (en la instancia social había algunas otras, pero todas fueron revocadas en suplicación –“apelación”-), una indemnización complementaria a la legal tasada en un caso de despido objetivo calificado como improcedente, tomando como parámetro de referencia un subsidio por desempleo no percibido a raíz del despido. En ella, una vez rechazado indemnizar por los daños morales, pues no se habría probado, se otorga, en concepto de daños por lucro cesante **3.493,3€** la indemnización adicional a la derivada de la legal (33 días por año de servicio: que apenas suponía 1000 €).
- 2.17. Sin entrar aquí en mayor análisis de esta decisión jurisdiccional, por ahora completamente aislada, episódica, lo que resulta más relevante para el sindicato reclamante, que permite reafirmar la radical disconformidad de la legislación española al art. 24 CSER y a la doctrina del CEDS al respecto, es el siguiente dato: apenas 10 días después, **el mismo Tribunal Superior de Justicia (TSJ) dictó otra sentencia que rechazaba la excepcional indemnización adicional por falta de prueba de los daños reales**. Pero no se limitó a eso, fue más allá. La **STSJ de Cataluña 10 de febrero 2023 (rec. 6061/2022)** aprovechó la oportunidad para apartarse pues: **«Se trata de un criterio interpretativo sin duda cuestionable»**.
- 2.18. En suma, y como síntesis de lo hasta aquí razonado, queda bien claro que la afirmación del Gobierno del Reino de España (que también asume y enfatizará

el Escrito de réplica de la OIE) no responde a la realidad jurídica y práctica actual del sistema y experiencia españolas sobre consecuencias derivadas de calificar judicialmente el despido sin causa justificada como improcedente. Así:

- No es un criterio en consolidación, al contrario, halla oposición en las escasas (4 de 20) salas de suplicación que lo admiten (ej. Galicia y Cataluña).
- Ni se trata de un criterio concebido de forma efectiva y normalizada, sino que expresamente se advierte de su “excepcionalidad”, por lo que está llamado a operar de forma residual, marginal, en todo caso limitada.
- Ni resulta efectivo, sino meramente hipotético, abstracto, porque **solo ha acogido de forma favorable en un caso**, entre los centenares que han llegado a los tribunales en estos últimos años y hubieran admitido tal aplicación práctica, de conformidad con la doctrina jurisprudencial del CEDS.

Aunque el Escrito del Gobierno (tampoco el de la OIE) no cita Decisión de Fondo alguna del CEDS, es oportuno recordar que su jurisprudencia tiene claramente afirmado que no se adecúa al derecho a una indemnización adecuada, como parte del derecho a la reparación apropiada, del art. 24 CSER, una legislación que solo autoriza a establecer el daño real y el efecto disuasorio en casos particulares (Decisión de Fondo de 23 de marzo 2022, núm. 160 y 171/18, *Confédération Générale du Travail Force Ouvrière v. France*; y *Confédération générale du travail v. France*). En el caso español, el desajuste con la doctrina del CEDS sería más profundo, porque solo se ha admitido en un caso de despido improcedente.

2.19. Esta última afirmación permite a UGT, como sindicato reclamante, poner de relieve lo errado del segundo argumento esgrimido por el Gobierno de España para entender conforme nuestro sistema de cálculo de la indemnización tasada por despido improcedente al art. 24 CSER. Si para el Gobierno español la decisión de incluir o no en la legislación laboral (sustantiva y procesal) esta posibilidad es una mera opción de política del derecho, por cuanto entraría en su margen de apreciación, pues ya está contemplada en el criterio jurisprudencial, para UGT, sindicato reclamante, por todo lo acreditado en los razonamientos precedentes, se evidencia que no es así.

2.20. Por todo lo anterior, la indemnización adicional, con reparación de daños integrales y efecto disuasorio tiene carácter abstracto, residual, excepcional y episódico (un solo caso entre centenares) que adquiriría, en la práctica de los Tribunales Superiores de Justicia de España -que no gozan todavía de refrendo alguno por el Tribunal Supremo-, . Por consiguiente, la ausencia de modificación legislativa hace completamente inoperante el derecho a la reparación apropiada ex art. 24 CSER en España. Es decir, **no es una cuestión de “mera conveniencia**

política”, sino una condición necesaria para que tenga efectividad la garantía exigida en el art. 24 CSER que, de quedar a la apreciación del Estado, se vaciaría de valor práctico. De no declararse disconforme el sistema español al art. 24 CSER y proceder el Reino de España a la necesaria reforma legal, el juez seguiría teniendo un estrecho margen de maniobra en el examen de las circunstancias individuales de los despidos injustificados, a fin de resarcir íntegramente daños reales y, además, desplegar el debido efecto disuasorio, pues las cuantías a tales fines continuarían siendo muy bajas, que no disuaden de despidos sin causa, sino que, al contrario, los alientan, por sus bajos costes.

Es improbable que el Tribunal Supremo español, si llega a conocer del asunto, asuma la doctrina del CEDS, pues mantiene grandes dudas sobre el carácter directamente aplicable, sin mediación legal, de la CSE y del valor vinculante de la “jurisprudencia” del CEDS, cuya naturaleza cuestiona.

2.21. El Gobierno del Reino de España, en su Memoria de réplica al fondo del asunto de esta reclamación colectiva, confirma, lo que también nos alegra, que no hay jurisprudencia en España que reconozca la posibilidad de establecer una indemnización adicional para compensar daños reales y desplegar el efecto disuasorio exigible ex art. 24 CSER frente a los despidos injustificados. Lo único que habría sería una doctrina judicial favorable a tal posibilidad que, por ser tan reciente, no habría podido acceder a la casación. Una vez lo haga, profetiza el Gobierno que la posición del Tribunal Supremo será favorable, porque el *“Tribunal Supremo (TS) ya ha avalado expresamente que los órganos judiciales ordinarios efectúen el análisis de conformidad...con la Carta Social Europea revisada”* (párrafo 112, p. 46).

2.22. Una vez más, esta afirmación gubernamental, más propia del oficio de profeta que del análisis jurídico y de la lógica de la razón práctica, queda discutida, e incluso desmentida, por la realidad del actual estado de la jurisprudencia española de la aplicación de la CSE y del valor de los criterios del CEDS. Una vez más, el Gobierno recurre a afirmaciones típicas del discurso abstracto, teórico, pero no operativo, práctico, pues la praxis del Tribunal Supremo español en esta materia, incluso en los fallos más recientes, se mueve en sentido bien diferente al que pronostica el escrito del Gobierno español.

2.23. De un lado, hay que advertir, frente a lo sostenido por el Gobierno, que la atribución del control de convencionalidad a la jurisdicción ordinaria ya se preveía en la sentencia del Tribunal Constitucional 49/1988, de 22 marzo, (F. 14). Por tanto, no nace con la STC 140/2018, de 20 de diciembre, como pretende

hacer creer el escrito del Gobierno. En consecuencia, pese a que la facultad cuenta con precedentes del Tribunal Constitucional que se remontan más de 3 décadas atrás, el Tribunal Supremo español apenas ha ejercido de forma efectiva ese juicio de convencionalidad (a diferencia de lo que sí ha hecho, aunque en fechas relativamente recientes, con el de conformidad al Derecho de la UE), menos en relación a la Carta Social Europea. Tampoco, por lo que aquí interesa, respecto al art. 10 del Convenio 158 de la OIT (precedente del que bebería el art. 24 CSER). La razón principal de tan débil uso del juicio de convencionalidad por el Tribunal Supremo se debe a su convicción de que las normas internacionales sociales, más el Convenio 158 OIT o la Carta Social Europea, son Tratados que contienen pocas normas directamente aplicables, exigiendo la gran mayoría de sus preceptos una mediación legislativa (ej. **SSTS 4 de noviembre 1987, núm. 2019, 8 de marzo 1988, núm. 218, 31 de enero 1990, núm. 111**, etc.)

2.24. De otro lado, es también obligado recordar, como ya se razonó de forma extensa en el apartado 2.14 de este Escrito, que la jurisprudencia social española, a día de la firma de este escrito, niega la existencia en el Derecho español de la posibilidad de indemnización complementaria para los despidos improcedentes, limitándola únicamente a los despidos nulos en los que se produzca violación de derechos fundamentales. Así se reconoce de forma recurrente en la doctrina de suplicación, que trae a colación sentencias de los años 90, mantenidas inalteradas hasta hoy (ej. **SSTSJ Galicia 8 de junio 2022, rec. 2833/2022; 8 de septiembre 2022, rec. 3073/2022**). Por lo tanto, el desajuste o la disconformidad actual del sistema español a la CSER es innegable, ya que, junto al carácter meramente episódico o aislado -argumentado anteriormente- de la posibilidad de acordar esa indemnización adicional, nos encontramos con una jurisprudencia tradicional, mantenida inalterada hasta hoy, que rechaza tal posibilidad. Por tanto, el eventual cambio o rectificación de jurisprudencia solo es un razonamiento hipotético, presunto, no práctico, operativo, actual, y, por lo tanto, confirmaría la actual disconformidad del sistema español indemnizatorio por despido improcedente al art. 24 CSER, en términos análogos a como ya se ha declarado por el CEDS para otros países análogos al nuestro (Italia, Francia, etc.).

2.25. En tercer lugar, por tanto, los pronunciamientos precedentes y la argumentación sostenida sobre la aplicabilidad de las normas internacionales evidencia que la posición del Tribunal Supremo, en caso de afrontar en algún momento futuro una decisión sobre la materia, sería probablemente un fallo desestimatorio, ante las dudas y resistencias que el Tribunal Supremo español sigue presentando en torno a la interpretación de la CSE y al valor de los criterios

del CEDS a tal fin, pues no hace un uso relevante de los mismos. Como se desprende de recientes decisiones jurisprudenciales, al contrario, mantiene una posición dubitativa y de relegación de la jurisprudencia del CEDS al respecto. En consecuencia, a la clara disconformidad del sistema español respecto del art. 24 CSER actual, seguiría, de no declararse así por el CEDS, como se pretende de éste, respetuosamente, con esta reclamación, una disconformidad de futuro, lo que hace más grave el desajuste y más perentoria la declaración de no ajustada al art. 24 CSER de la legislación española en materia de indemnización por despido injustificado. Para no razonar solo en el terreno teórico o especulativo, sino en el concreto de la experiencia práctica jurisdiccional más inmediata, a continuación, se pondrán dos ejemplos relevantes, a juicio del sindicato reclamante.

- 2.26. El primero está constituido por la **STS, 4ª, 2 de noviembre de 2022 - ROJ: STS 4090/2022**. Esta sentencia, declaró que el despido por absentismo laboral (art. 52.d) del ET), esto es, por faltas reiteradas e intermitentes al trabajo, incluso justificadas, no incurriría, en cambio, en ninguna violación de la CSE. Debe señalarse que el art. 52.d ET fue derogado por la legislación española (Ley 1/2020, de 15 de julio²), entre otras razones, por contradecir el art. 3 de la CSER, así como, por lo que aquí interesa, al art. 4 del Convenio OIT 158. No obstante, por la fecha en la que se produjo la extinción enjuiciada en la sentencia comentada no le resultaba de aplicación dicha derogación.

De este modo, el Tribunal Supremo, creando jurisprudencia (reitera un fallo anterior en el mismo sentido -**STS 270/2022, 29 marzo**-) contradujo no solo la interpretación realizada por la ley española, sino también la efectuada previamente por la doctrina del TSJ de Cataluña (se recordará que es la sala más proclive para aplicar el art. 24 CSER, aun excepcionalmente). Este TSJ, antes de la decisión de derogación legal, había desplazado, en virtud del juicio de convencionalidad debido ex art. 96 CE, la norma española a favor de las normas internacionales, entre otras, del art. 3 CSER. Sin embargo, para el Tribunal Supremo, ni la versión originaria del art. 3 (la aplicable por razones temporales) ni su versión revisada (no aplicable por razones temporales) contendría regla alguna que exigiera derogar el despido por absentismo laboral, primando la lectura -restrictiva- del TC (y del TJUE) en detrimento de la -más garantista- realizada por el CEDS, cuya doctrina en la materia ni cita, a diferencia de la doctrina de suplicación revocada, que sí lo hace para alcanzar la interpretación auténtica de la norma social europea, vinculante para los tribunales ordinarios.

En lo que más interesa aquí, su comprensión interpretativa del art. 24 CSER, que menciona a mayor abundamiento, deja la siguiente consideración, muy

² <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-7937-consolidado.pdf>

inquietante, pues revela una posición restrictiva en un futuro juicio de convencionalidad del art. 56 ET (y del art. 110 LRJS) en relación con aquél determinante precepto de la Constitución Social de Europa:

“El ejercicio del control de convencionalidad por la jurisdicción ordinaria debe realizarse en aquellos supuestos en que la norma internacional ofrezca claridad y certeza, evitando la inseguridad jurídica” (Fundamento Jurídico Siete, punto 4, in fine)³.

A la luz del intenso conflicto jurisdiccional arriba evidenciado sobre el significado del derecho a una reparación apropiada ante el despido improcedente ex art. 24 CSER, y vista la tradicional resistencia de la jurisprudencia social española a realizar ese juicio de convencionalidad en normas basadas en principios generales y conceptos jurídicos indeterminados (indemnización adecuada, reparación apropiada), remitiendo a lo que, a tal fin, decida la ley, no se augura un criterio de favor, primando el pretendido efecto de inseguridad jurídica. Y ello pese a la contundencia y reiteración de la doctrina propia del CEDS a tales efectos, evidenciando la disconformidad de todo sistema automático de indemnización por despido improcedente, que no deje al juez modularla atendiendo a los daños reales y al debido efecto disuasorio. Pero, como vamos a evidenciar, aquí el problema se desplaza desde la desconfianza de la jurisprudencia social española en las normas sociales internacionales, por no considerarlas directamente aplicables, aunque sí forman parte de nuestro Derecho interno, a la relegación de la doctrina del CEDS, que no considera jurisprudencia vinculante.

2.27. El segundo ejemplo que levanta muy fundadas dudas sobre la posición del Tribunal Supremo español en el debido juicio de convencionalidad de las normas que regulan el despido sin causa respecto del art. 24 CSER, viene dado por la *STS 268/2022, 28 marzo*, que se ha pronunciado sobre el desajuste al **art. 4.4 de la Carta Social Europea** respecto del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, en particular en relación con la ausencia de un derecho de preaviso.

En dicho pronunciamiento (en concreto en el Fundamento Jurídico Noveno), el Tribunal Supremo realiza afirmaciones que ponen en duda la aplicación directa de la CSER. Así, por ejemplo, en señala que la CSE es **“un resorte interpretativo auxiliar”** (FJ 9º, punto 2, párrafo segundo, línea 2) o que **“Puesto que el contenido de la CSE es muy heterogéneo, no es seguro que todo él posea la misma aplicabilidad directa en el ámbito de una relación de Derecho Privado como es el contrato de trabajo. Más bien creemos, incluso tras la vigencia de la versión revisada, solo a la vista de cada una de las prescripciones que alberga cabe una**

³ *STS, 4ª, 2 de noviembre de 2022 - ROJ: STS 4090/2022.*

decisión sobre ese particular. En tal sentido, la solución que ahora adoptamos no prejuzga lo que proceda en otras materias” (FJ 9º, punto 1, letra E).

Por tanto, aunque se acepta reconocer, por la “excepcionalidad del caso”, el derecho al preaviso, en línea con la doctrina de suplicación que confirma. No por ello asume el argumento empleado por ella, que era la aplicación directa, como único criterio de decidir, de la CSER y con carácter más general, en línea con lo exigido por el CEDS. Por lo tanto, **se excluye una aplicación generalizada del art. 4.4 CSE.**

2.28. En suma, los dos ejemplos recogidos en los apartados 2.26 y 2.27 si bien son asuntos sin gran relevancia práctica para el futuro, por estar derogadas las normas nacionales de referencia, a juicio del sindicato reclamante, estas sentencias tienen gran importancia para escrutar el futuro juicio de convencionalidad del Tribunal Supremo en torno al art. 24 CSER. Ambos casos evidencian la posición tan dubitativa y cautelosa del Tribunal Supremo sobre la aplicabilidad directa de la CSER. Por ello, es urgente la declaración del CEDS de disconformidad del sistema español de indemnización tasada frente al despido improcedente respecto del art. 24 CSER, a fin de promover tanto la reforma legal como el cambio del criterio jurisprudencial sostenido por el Tribunal Supremo.

3. DISCUSIÓN SOBRE LAS OBSERVACIONES DE LA OIE

3.1. En la notificación de 27 de febrero de 2023, la Presidencia del CEDS, a través de su Secretaría Ejecutiva, se formula la invitación a UGT, como sindicato reclamante, para presentar su réplica al escrito del Gobierno del Reino de España y en aplicación de lo previsto en el art. 7.1 del Protocolo Adicional a la CSE.

3.2. No obstante, el art. 7.1 y 7.3 del referido Protocolo contempla también la posibilidad de presentar otras aclaraciones e informaciones escritas procedentes en el plazo establecido por el CEDS. Como se anticipó, previamente al Gobierno español, la OIE registró un Escrito de Observaciones de Fondo en el que pedía al CEDS que se declarara la conformidad de la legislación española cuestionada en la reclamación colectiva presentada por UGT al art. 24 CSER.

3.3. Si bien el núcleo duro de los argumentos del Escrito de la OIE coincide con el Escrito de Observaciones del Gobierno del Reino de España, en lo sustancial,

hay otros argumentos adicionales, que convendría clarificar adecuadamente por parte del sindicato reclamante, para una mejor comprensión y contradicción en el seno del CEDS respecto de la reclamación presentada. Por eso, también a los efectos de economía procesal y agilidad del procedimiento, respetuosamente el sindicato reclamante ha considerado oportuno incluir algunas aclaraciones, de forma breve, a los principales argumentos específicos de la OIE que se oponen a la reclamación. En este ámbito, la réplica de sindicato reclamante se va a ceñir a lo estrictamente más relevante y diferenciado respecto del Escrito del Gobierno.

3.4. En este sentido, la primera precisión que ha de hacerse a la réplica de la OIE es la crítica por “manifiesta incoherencia” que hace a la reclamación por pedir la disconformidad solo de los despidos individuales, cuando los colectivos también se rigen por un sistema de indemnizaciones tasadas ex arts. 51 y 53 ET (apartados 8 a 11).

3.5. La argumentación de la OIE no puede ser más contraria a la realidad y, en consecuencia, ninguna incoherencia presenta la reclamación al respecto. La OIE afirma que la posibilidad de una mejora de la indemnización legal por parte de la autonomía colectiva, en el proceso de consultas, lo que es habitual, se haría sin atender a circunstancias personales y, por tanto, a daños reales “sin fórmulas diferentes en atención a las circunstancias personales de cada trabajador” (apartado 12). Ahora bien, además de que en estos casos la mediación exigida de la autonomía colectiva hace usual una indemnización aumentada respecto de la legal, lo que no sucede respecto de los despidos individuales, la práctica pone de manifiesto que sí se tienen en cuenta estas circunstancias, como por ejemplo la edad. Y así lo evidencia, por poner un ejemplo muy reciente, **la STS 24 de enero 2023 (rec. 2785/2021)**, en virtud de la cual, un acuerdo de despido colectivo que establece una indemnización por encima de la legalmente establecida para todas las personas trabajadoras afectadas no incurre en discriminación por razón de la edad cuando prevé que ese incremento sea superior para los menores de 60 años, pues este colectivo tiene menos beneficios sociales y no tiene asegurada un tránsito seguro hacia la jubilación.

3.6. Se detiene igualmente el Escrito de réplica de la OIE, más incluso que el del Gobierno español, en criticar por pretendida confusión el uso del “despido sin causa justificada” y “despidos arbitrarios y/o abusivos”, entendiéndose que estos pueden reconducirse al “despido nulo”, por lo tanto, urgidos de readmisión obligatoria (apartado 21). Ahora bien, debe insistirse en el error o mala fe –es difícil creer que la OIE desconozca la verdadera jurisprudencia del TS– en que

incurren estas argumentaciones, **porque son contrarias a la doctrina jurisprudencial, tradicional y a la más reciente**. En España, todos esos despidos son, desde 1994, siempre despido improcedente. Así se ha vuelto a resolver por el Tribunal Supremo, incluso en situaciones en las que la norma nacional prohibía de forma expresa su realización, como los basados en causas COVID19, pero no previa de manera explícita la calificación de nulidad, integrándose la laguna con la regla del despido improcedente (ej. SSTs, 4ª, **19 de octubre 2022, rec. 2206/2021**), **13 de diciembre 2022, rec. 3594/2021**, **24 de enero 2023, rec. 4091/2021**)

3.7. De este modo, **queda desacreditada igualmente su afirmación de la vis expansiva del despido nulo** (reiterado en varios apartados, en especial en el apartado 132), pues sucede todo lo contrario, como evidencia el análisis aquí realizado de la doctrina judicial y jurisprudencial, así como de los datos o prueba estadística (aportada en el escrito de reclamación). Aunque los datos no son exhaustivos, las informaciones de datos oficiales permiten estimar que **2/3 de los despidos judicialmente impugnados** (sobre el 20% del total de los despidos) **resultaron declarados improcedentes por el juez o en un acto de conciliación, repartiéndose el otro 1/3 entre procedentes -parte mayor- y nulos -minoría-**. En concreto, según los datos del MITES⁴, de 1306 sentencias emitidas por los juzgados de lo social en materia de despido, solo 26 declararon la extinción como nula, 361 lo hicieron como procedente y 606 como improcedente. Asimismo, frente a lo que afirma la OIE, tampoco los despidos en situación de Incapacidad Temporal de las personas (bajas por un problema de salud laboral), se califican como nulos (en otro tiempo sí), ante las discrepancias existentes en los Tribunales españoles y la doctrina jurisprudencial contraria del TS.

3.8. El sindicato reclamante pretende llamar respetuosamente la atención del CEDS sobre una afirmación de la OIE que, a juicio de UGT, causa absoluta perplejidad. Tras hacer un extenso -y acertado- recorrido por la evolución legislativa de esta cuestión en la legislación laboral española, concluye sorprendentemente que:

“En este punto, basta señalar la paradoja de que la demanda interpuesta por UGT pretende revertir la opción del legislador democrático, para volver a las pautas establecidas en el sistema empresarial y en la dictadura franquista. **No sería una paradoja menor que una decisión del CEDS, en aplicación de la CSE, introduzca un cambio en los parámetros que regulan el sistema español, revirtiendo la opción del legislador democrático** de volver a las opciones

⁴ https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/dec/index.htm

reguladoras en la dictadura” (apartado 83; insiste en el apartado 91; y luego en el apartado 136).

3.9. El sindicato reclamante no puede asumir tan desafortunada alegación, en la medida en que no solo tacha de antidemocrática la reclamación colectiva, sino la propia decisión del CEDS de aceptarla, como entendemos debe suceder a la luz de las razones esgrimidas en la reclamación y en este escrito adicional de aclaraciones y nuevas informaciones. La doctrina jurisprudencial del CEDS viene afirmando de forma reiterada la adecuación al sistema de la CSE de un modelo de indemnización que permita resarcir de daños reales y tenga un efecto típico disuasorio, concreto, no abstracto. En cambio, considerando contrario a la CSE, esto es, nada menos que a la Constitución Social de Europa y Tratado principal de derechos humanos de naturaleza social en Europa, el modelo basado solo en la cuantificación automática, legalmente predeterminada y ajena a los daños reales, así como a todo efecto disuasorio (Decisión de Fondo 23 de marzo 2022, núm. 160 y 171/18, *Confédération Générale du Travail Force Ouvrière v. France*; y *Confédération générale du travail v. France*). En consecuencia, la pretensión del sindicato reclamante y la declaración de disconformidad pretendida del CEDS lejos de ser antidemocrática es una exigencia, además de jurídica, según el art. 24 CSER, de los valores de la dignidad, justicia social y de democracia social.

3.10. El sindicato reclamante expresa también su sorpresa por la acusación de deslealtad que la OIE desliza contra UGT al presentar esta reclamación, pidiendo por vía jurídica lo que no planteó en la negociación colectiva. Así, reprobándole la ruptura del equilibrio socioeconómico logrado por el actual modelo regulador:

“Sorprende también que se denuncie la insuficiencia o inadecuación del parámetro retributivo, cuando se trató en la mesa de negociación con anterioridad a la última reforma laboral implantada por Real Decreto-ley. 32/2021...” (apartados 94-97).

3.11. Esta afirmación, además de no responder a la verdad de la situación, en la medida en que el sindicato reclamante sí lo reclamó de forma insistente, si bien la patronal se negó a su inclusión, por quedar fuera de un supuesto perímetro negociador, se considera inadecuada, por cuanto UGT tiene derecho a ejercer las vías que le concede la CSER. Una ley nacional no deja de ser disconforme con la CSER porque no se haya alcanzado un acuerdo para su reforma en sede de Diálogo Social. En cualquier caso, no deja de sorprender la simpleza argumentativa de la OIE, pues evidentemente un acuerdo tripartito para modificar y reducir las altísimas tasas de temporalidad en España no puede blindar otros aspectos de la legislación que la patronal no quiso ni siquiera entrar a valorar. En otras palabras, alcanzar acuerdos para modificar parcialmente la legislación laboral no significa estar de acuerdo con lo no modificado.

- 3.12. El sindicato reclamante considera que no es aceptable, ni siquiera en los estrictos términos de defensa en que se formula, que la OIE reduzca el objetivo de esta queja al de “utilizar el Comité de Derechos Sociales europeos como un instrumento para obtener ventajas fuera del proceso de diálogo social y los acuerdos correspondientes” (apartado 142).
- 3.13. El sindicato reclamante tampoco considera de recibo afirmaciones como las que realiza la OIE, según la cual:
“Y es, sencillamente, **falsa la afirmación** de la demanda de que, en derecho español, no es viable obtener una indemnización adicional para reparar los daños y perjuicios efectivamente sufridos, cuando la indemnización legal puede considerarse insuficiente. Basta leer las Sentencias dictadas por los Tribunales Superiores de Justicia, que hemos citado...” (apartado 133).
- 3.14. Una afirmación de este tipo no solo falta a la verdad jurídica, sino que resulta poco respetuosa con la buena fe procesal que debe alentar este procedimiento. Como se puso de relieve en los apartados 2.14 a 2.18 solo ha habido un caso en el que se ha aceptado tal indemnización. Y ese caso se ha producido con posterioridad al escrito de la OIE, lo que significa que, cuando este se registró, la OIE no pudo aportar ni una sola sentencia en la que se aplicara tal posibilidad, por lo que su aplicación era, y es, excepcional y, además, hipotética, porque constituye una parte ínfima de todas las demandas que se presentan al respecto (decenas de miles). El Escrito de la OIE desconoce por completo cuál es la doctrina del CEDS al respecto, pues tampoco cita resolución alguna del mismo en la materia, según la cual cuando una posibilidad de indemnización adicional, por vía alternativa, se aplica de forma excepcional (aquí es residual), no puede ser tenida como adecuada al art. 24 CSER. ¿Es adecuada una posibilidad de fijar indemnización adicional que solo se ha reconocido en los últimos 20 años en una sola ocasión y en una sentencia que no crea jurisprudencia, ni siquiera siendo firme, porque no es del TS y, además, ha sido contestada por la propia sala del TSJ que la establece? No, conforme a la rotunda doctrina del CEDS en materia.
- 3.15. Finalmente, el sindicato reclamante tampoco considera acertada, porque supone una devaluación del valor jurídico de la CSE, contraria a su espíritu y letra, así como a la doctrina del CEDS, su afirmación según la cual el art. 24 CSER sería solo un compromiso internacional expresado en “principios generales” y que, como tales, “deben entenderse razonablemente cumplidos a través de las leyes nacionales que establezcan un mecanismo para tal fin, que puede ser

considerado tanto suficiente como razonable” (apartado 134). Una vez más, con esta afirmación, se desconoce (no hay cita alguna, lo que no es casual) la doctrina reiterada del CEDS en sentido contrario, aplicando de forma directa el art. 24 CSER e incluyendo en el derecho de reparación apropiada incluso la readmisión obligatoria (lo que niega la OIE -apartado 135-), no solo la indemnización conforme a daños reales, reconociendo una función valorativa jurisdiccional.

4. SÍNTESIS DE LA POSICIÓN FINAL DEL SINDICATO RECLAMANTE

- 4.1. A la luz de lo argumentado en las páginas precedentes, se ha alegado y, a juicio del sindicato reclamante, acreditado, que en España desde 1980 la valoración de los daños sufridos realmente por las personas trabajadoras a raíz de su despido sin causa justificada (en España se llama eufemísticamente “despido improcedente”) quedó sometida, con carácter general, a un sistema automatizado, predeterminado por ley, de establecimiento de esos daños y perjuicios (tasación legal atendiendo al salario y a la antigüedad en el servicio efectivo), reduciendo tal posibilidad a los supuestos excepcionales en que se constatará una violación de derechos fundamentales (nulidad).
- 4.2. En estas condiciones deviene residual la posibilidad de que una persona trabajadora, despedida de manera improcedente (sin causa justificada, incluso de forma totalmente arbitraria y abusiva), pueda obtener una compensación total por la pérdida del despido sin razón justificada. Tampoco tiene lugar efecto disuasorio alguno de estas decisiones de terminación injustificada del contrato.
- 4.3. El Comité Europeo de Derechos Sociales, a la luz de las observaciones realizadas, podrá comprobar, y decidir, que las leyes nacionales españolas contra las que el sindicato firmante reclama colectivamente incumplen de forma abierta el artículo 24 CSER, tal y como lo viene entendiendo su jurisprudencia reiterada. El sistema normativo español y su aplicación práctica (solo conoce un caso en el que se haya aplicado la indemnización complementaria, entre centenares que ya se han suscitado en los Tribunales) es análogo al de otros países, respecto de los cuales el CEDS ya ha declarado la disconformidad, por no existir ni un margen de valoración judicial suficiente de los daños reales (y su efecto disuasorio) ni vía alternativa efectiva, relegada a lo meramente hipotético y residual o episódico.
- 4.4. UGT mantiene, en consecuencia, su reclamación colectiva y demanda, de forma respetuosa, del CEDS que declare la disconformidad de la legislación del

Reino de España sobre la indemnización en caso de despido improcedente al art. 24 CSER, a fin de garantizar un efectivo derecho a la indemnización adecuada, entérminos de reparación íntegra y efecto disuasorio.

4.5. Por lo expuesto, respetuosamente SOLICITAMOS del Comité Europeo de Derechos Sociales:

1. Que tenga por presentado en tiempo y forma el escrito de RÉPLICA del sindicato reclamante a las Observaciones del Gobierno del Reino de España (y de la OIE), junto con la Documentación que se adjunta.
2. Que, en su virtud, se declare la vulneración por parte del Reino de España del derecho a una indemnización adecuada (de reparación íntegra y con efecto disuasorio) en los despidos improcedentes, como parte del derecho a la reparación apropiada, establecido en el art. 24 Carta Social Europea Revisada, en los términos en que lo viene interpretando la jurisprudencia de este Comité (ej. Decisión de Fondo 23 de marzo 2022, núm. 160 y 171/18, *Confédération Générale du Travail Force Ouvrière v. France*; y *Confédération générale du travail v. France*).



Fdo. José María Álvarez Suárez
Secretario General UGT



Fdo. Fernando Luján de Frías
Vicesecretario General Política Sindical
Abogado, col. 43.294