



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



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

3 April 2024

Case Document No. 10

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) v. Spain
Complaint No. 218/2022

**REPLY FROM THE GOVERNMENT
TO CCOO'S RESPONSE ON THE MERITS
(original in Spanish)**

Registered at the Secretariat on 29 February 2024



MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA
Y RELACIONES CON LAS CORTES

ABOGACÍA GENERAL DEL ESTADO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
CONSTITUCIONALES Y DERECHOS HUMANOS

AL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

OBSERVACIONES DEL REINO DE ESPAÑA

**EN CONTESTACIÓN A LA RÉPLICA DADA POR LA ORGANIZACIÓN
RECLAMANTE A LAS OBSERVACIONES DE FONDO**

**RECLAMACIÓN COLECTIVA
nº 218/2022**

**CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS
c. el Reino de España**

Se ha comunicado al Reino de España el escrito presentado por la organización sindical CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO) por el que dicha entidad responde a las Observaciones formuladas por el Gobierno de España sobre el fondo de la presente Reclamación, que fueron presentadas el 31 de octubre de 2023.

Mediante el presente escrito, dentro del plazo concedido al efecto, procedemos a trasladar al Comité al que respetuosamente nos dirigimos nuestra respuesta en relación con las alegaciones efectuadas por la organización sindical reclamante en relación con el escrito de observaciones sobre el fondo presentado por esta parte.

La organización reclamante articula su denuncia en el escrito de Reclamación en torno a seis motivos de queja diferentes, relacionados todos ellos con la protección que el sistema español ofrece al trabajador en caso de despido “injusto” y su compatibilidad con las exigencias derivadas del Artículo 24 de la CSER. Según explicábamos en nuestras Observaciones, estos seis motivos de queja, que se plasman en los puntos 1) a 6) del “suplico” de la Reclamación, se agrupan en cuatro aspectos:

- Imposibilidad del órgano judicial de valorar, como forma de reparación adecuada, la readmisión de la persona trabajadora (motivos de queja plasmados en los puntos 1) y 2) del “suplico”).
- Supresión de la obligación de la empresa de abonar los “salarios de tramitación” devengados entre la fecha del despido y la resolución judicial que declara el despido improcedente (punto 3) del “suplico”).
- Fijación de la indemnización en términos objetivos, basados exclusivamente en la antigüedad y el salario, en caso de “despido sin causa justificada”, sin permitir reclamar perjuicios adicionales generados por la extinción del contrato de trabajo o sin prever una cuantía mínima (puntos 4) y 5) del “suplico”).
- Supuesta falta de reparación de los perjuicios sufridos por trabajadores temporales en casos de “abuso reiterado y sistemático de la utilización de la contratación temporal fraudulenta” (punto 6) del “suplico”).

Esta parte se remite en esencia a las explicaciones, comentarios y argumentos contenidos en nuestro escrito de Observaciones sobre el fondo, en el que defendemos la plena conformidad del sistema español de protección al trabajador que es objeto de despido con los estándares de protección derivados del Artículo 24 b) de la Carta Social Europea Revisada.

Sin perjuicio de ello, efectuaremos ciertos comentarios particulares o aclaraciones sobre algunas de las alegaciones formuladas por la organización reclamante en su escrito de réplica a las Observaciones del Estado sobre el fondo.

Nos referiremos a dichas alegaciones abordando en primer lugar la crítica efectuada por el sindicato actuante acerca de la imposibilidad del órgano judicial de valorar, como forma de reparación adecuada, la readmisión de la persona trabajadora (motivos de queja plasmados en los puntos 1) y 2) del “suplico”), en segundo lugar a la crítica sobre la supresión, con la Reforma Laboral de 2012, de la obligación de la empresa de abonar los “salarios de tramitación” (punto 3) del “suplico”), en tercer lugar la crítica acerca de la supuesta falta de reparación de los perjuicios sufridos por trabajadores temporales en casos de “abuso reiterado y sistemático de la utilización de la contratación temporal fraudulenta” (punto 6) del “suplico”), abordando en último lugar la contestación del sindicato reclamante sobre la supuesta inadecuación del sistema español de fijación de la indemnización en caso de despido “sin causa justificada” (puntos 4) y 5) del “suplico”).

Queja relativa a la concesión al empresario en el sistema español, salvo en ciertos supuestos, de la opción entre readmisión e indemnización en caso de despido improcedente

Esta parte se remite íntegramente a la exposición contenida en el subapartado 2.2 de nuestro escrito de observaciones acerca de esta queja.

En particular debemos insistir en las siguientes ideas, que no son adecuadamente rebatidas por la organización sindical reclamante¹ en su escrito de alegaciones:

- i) Ni el Artículo 24 de la CSER, ni ningún otro instrumento internacional que regula la protección de los trabajadores en caso de despido “injusto”, reconocen en términos absolutos el derecho del trabajador a ser readmitido en caso de ser objeto de un despido “injusto”, o su derecho a que el órgano judicial pueda valorar la conveniencia, en el caso concreto, de la readmisión como alternativa a la indemnización u otro tipo de reparación, pudiendo imponerla al empresario.

En este sentido, el Artículo 24 de la CSER se refiere al “derecho de los trabajadores cuyo empleo sea extinguido sin una razón válida a una indemnización adecuada o a una reparación apropiada”. Lo que implica que un sistema se ajusta al Artículo 24 si contempla, **o bien** una indemnización que se considere “adecuada” -de cuantía suficiente para compensar el daño derivado de la pérdida del empleo-, **o bien** otras medidas de reparación, entre las cuales se puede encontrar la readmisión del trabajador despedido por parte de la empresa. Siendo un aspecto dentro del cual los Estados tienen un cierto margen de apreciación, que debe respetarse.

¹ En este punto, en el escrito de alegaciones la organización sindical reclamante efectúa una extensa exposición de ciertos supuestos que dicha organización considera que la extinción del contrato resulta abusiva o fraudulenta, desviándose de la cuestión objeto de la queja planteada en este punto.

- ii) Por tanto, en ningún caso el mero hecho de no contemplarse en el sistema español, en determinados casos, la imposición al empresario de la readmisión en el puesto de trabajo, resulta *per se* contrario a la Carta, dado que en el sistema de la CSER se proporciona a los Estados la posibilidad de configurar un sistema indemnizatorio que resulte satisfactorio, como *alternativa* a la atribución de la posibilidad de readmisión del trabajador despedido.
- iii) En la medida en que la organización reclamante formula su primera pretensión (queja descrita en el punto 1) del “suplico”) de manera autónoma, y sin ligarla a la pretensión que plantea en cuarto lugar –en la que se cuestiona la suficiencia de la indemnización prevista en el sistema español en caso de despido improcedente–, su queja no puede estimarse, puesto que es claro que no es incompatible con la Carta el mero hecho de que un sistema estatal no prevea la posibilidad de readmisión del trabajador en ciertos casos de despido “injusto”.

Especial atención procede hacer al caso particular del despido cuando este constituye “*una actuación fraudulenta para conseguir la expulsión de la persona trabajadora de su actividad laboral, como vía para impedir el ejercicio de los derechos que le puedan corresponder recogidos en la Carta Social europea y en la Carta Social Europea Revisada o sus Protocolos*”, al que la organización sindical reclamante dedicaba un apartado específico en el escrito de Reclamación.

Debe destacarse que no se efectúa ninguna alusión en el escrito de contestación a la amplia respuesta que dimos en el escrito de observaciones sobre esta queja, §§ 159 a 164, donde hacíamos constar lo incomprensible del planteamiento de esta queja, puesto que precisamente en el caso descrito, en el sistema español el despido es necesariamente calificado como nulo, con la consiguiente readmisión obligatoria del trabajador en la empresa.

La falta fundamento de la queja que se formulaba en la Reclamación es este punto es tan clara y manifiesta, tal como apuntábamos, que no ha merecido ni siquiera un comentario por parte de la entidad reclamante.

Queja relativa a la supresión de “salarios de tramitación” con la Reforma Laboral de 2012

Tal como exponemos en las observaciones de fondo, esta parte considera que del Artículo 24 de la CSER no deriva *per se* la necesidad de imposición, en todo sistema nacional de protección frente al despido, de la obligación del empresario de abonar al trabajador

despedido, cuando dicho despido es declarado improcedente, los “salarios de tramitación” devengados entre la fecha del despido hasta la declaración judicial de improcedencia del despido.

En particular, en lo que se refiere a la pretensión de vulneración del artículo 24 de la CSER por el hecho de haberse suprimido, con la Reforma de 2012, la obligación del empresario de abonar al trabajador en caso de despido improcedente los “salarios de tramitación”, nos reiteramos de manera específica a lo expuesto en subapartado 2.3 de nuestras observaciones -§165 a 177-.

En dicha sección explicamos cómo la Organización Internacional del Trabajo analizó, en su momento, idéntica cuestión a la ahora planteada, haciéndolo precisamente a instancias de la misma entidad que ahora reclama ante el Comité Europeo de Derechos Sociales, junto con la organización sindical UGT.

La Organización Internacional del Trabajo, tras un concienzudo examen de la evolución del sistema español de protección de despido, en particular tras la Reforma de 2012, alcanzó la conclusión de que la supresión de los salarios de tramitación operada por dicha reforma no era incompatible con la exigencia de “indemnización adecuada” o “reparación adecuada” derivada del Artículo 10 del Convenio núm. 158 de la OIT.

Dicha conclusión, y la argumentación que la sustentaba, resulta plenamente extrapolable al caso que ahora se examina, relativo a la conformidad de idéntica previsión normativa (la supresión de la obligación de abono de “salarios de tramitación” en ciertos supuestos tras la Reforma de 2012) con el Artículo 24 de la CSER, precepto que, como decíamos, se encuentra directamente inspirado en el Convenio núm. 158 de la OIT.

La entidad reclamante, en el apartado que dedica a comentar la respuesta dada por el Estado al motivo de queja relativo a la supresión de los salarios de tramitación no razona de ninguna manera qué elementos diferentes concurren en su queja actual, respecto de la que planteó en su día ante la OIT, que apoyen una respuesta diferente.

En su escrito -§24- alude a una “falta de vinculación jerárquica” entre ambas instancias internacionales de control -OIT y CEDS-, a la aplicación por ambas instancias de diferentes instrumentos normativos -el Convenio núm 158 de la OIT, la CSER, respectivamente-, y al hecho de tratarse de “reclamaciones con fundamentos y argumentaciones diferentes”.

Sin embargo, lo cierto es que, pese a lo afirmado, en la queja planteada por la organización CCOO ante el CEDS, en lo relativo a la supresión de la obligación de abono de salarios de tramitación con la Reforma laboral, la cuestión que plantea es idéntica a la

planteada en su día ante el Comité de la OIT, sin que -más allá de afirmarlo- indique cuáles serían esos supuestos “fundamentos y argumentaciones” diferentes a los planteados ahora, ni cuál sería la diferencia, a estos efectos, entre la protección dispensada por el Artículo 158 del Convenio núm. 158 de la OIT, y el Artículo 24 de la CSER. En definitiva, no ofrece ninguna explicación plausible sobre las razones por las cuales considera que el criterio del Comité de la OIT no es acertado cuando se trata de la aplicación del Artículo 24 CSER.

Queja relativa al régimen de protección frente al despido de los trabajadores que han sido objeto de contratación temporal irregular, con especial referencia a los trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas

La entidad reclamante no dedica ningún apartado específico de su escrito a la contestación a la argumentación de esta parte en relación con la queja plasmada en el punto 6) del suplico de la Reclamación -supuesta falta de reparación de los perjuicios sufridos por trabajadores temporales en casos de “abuso reiterado y sistemático de la utilización de la contratación temporal fraudulenta”.

En nuestro escrito explicábamos -subapartado 2.4 del Apartado III “Fondo del Asunto”- el sistema de protección en el ordenamiento español a los trabajadores que son objeto de contratación temporal irregular, con especial referencia a la situación específica del personal sometido a contratación irregular en el ámbito de las Administraciones Públicas, alcanzando la conclusión de que en ningún caso puede afirmarse -frente a lo pretendido por la entidad reclamante- que las personas que han sido objeto de contratación temporal irregular sean objeto de una protección inferior a la que el sistema reconoce con carácter general a cualquier trabajador.

Frente a las explicaciones expuestas con detalle por esta parte, la entidad reclamante básicamente se limita a remitirse, en § 51, al escrito de reclamación, y al de contestación a las observaciones de la IOE -lo que resulta llamativo, puesto que en este último escrito no se hacía alusión alguna a esta cuestión extremo, más allá de remitirse a la reclamación-, sin dedicar, como hemos señalado, un apartado específico a la contestación de nuestros argumentos.

La falta de respuesta en este punto a la defensa formulada por el Reino de España demuestra precisamente que la introducción de este motivo de queja en la Reclamación Colectiva resulta manifiestamente infundado, siendo claro: i) por un lado, que en el sistema español el estándar de protección frente al despido de los trabajadores que han sido objeto de contratación temporal irregular es idéntico al de cualquier otro trabajador, sin que en tal caso se aprecie en particular que dichos trabajadores, en caso de despido

improcedente, por el hecho de haber sido contratados temporalmente de manera irregular, en lugar de haber sido contratados como personal fijo, la decisión de despido les suponga un daño más grave²; ii) por otro lado, que la respuesta adoptada por el sistema español en cuanto a la protección del personal temporal de las Administraciones Públicas objeto de prácticas abusivas en cuanto al uso de la contratación temporal es adecuada, en particular en lo que se refiere a la protección de dicho colectivo en el momento de la extinción de su relación con la Administración Pública.

Queja relativa a la adecuación de la indemnización prevista en el sistema español en caso de despido improcedente

Esta parte se remite en su integridad a la exposición de la defensa del Estado contenida en el escrito de Observaciones de fondo, subapartado 2.1 -§§ 76 a 137-, cuyos argumentos, articulados en torno a cinco ideas -a las que se dedican las secciones A, B, C, D y E, respectivamente- no son desvirtuados por los comentarios y alegaciones efectuados por la organización sindical reclamante en su escrito de contestación.

A la vista de la contestación dada por la organización sindical actuante en su escrito, deseamos destacar especialmente los siguientes aspectos.

- i) El Comité se ha pronunciado en ocasiones anteriores sobre la conformidad o disconformidad de la normativa de diferentes Estados con las exigencias derivadas del Artículo 24 b), de la CSER, declarando la incompatibilidad de ciertos sistemas con dichas exigencias.

El sindicato reclamante considera que el hecho de que los sistemas examinados por el Comité presenten similitudes con el sistema español, fundamentalmente por determinar el importe de la indemnización en caso de despido “improcedente” con base en factores automáticos, como la antigüedad y el salario, debe conducir necesariamente a la estimación de su queja en el caso de España.

Sin embargo, en nuestro escrito de observaciones indicamos la existencia de diferencias esenciales que hacen que, en el caso de España, a pesar de establecer el Estatuto de los Trabajadores (ET) un sistema de indemnización predeterminada

² En nuestro escrito de observaciones, §183, indicábamos que “no se aprecia [por lo que se exponía previamente] en qué medida el estándar de protección de los trabajadores [contratados temporalmente de manera irregular] en relación con el Artículo 24 de la CSER, resulta afectado, como tampoco se aprecia en particular qué daños le causa con carácter general a un trabajador inicialmente contratado como temporal -posteriormente convertido en fijo por aplicación del artículo 15.4 del ET- que sean *superiores* a los que le causa a un trabajador contratado como fijo desde el inicio, la decisión de despido adoptada por el empresario”. La entidad reclamante parece reconocer esta constatación, al no efectuar ninguna explicación sobre estos extremos.

en caso de despido improcedente basado en factores automáticos (salario y antigüedad), no cabe extrapolar el criterio del Comité en esos otros casos examinados por el mismo.

- ii) Una de esas diferencias es la existencia, en el sistema español, de una vía que permite al trabajador que ha sufrido daños como consecuencia de la decisión de despido acordada de manera improcedente por el empresario, de reclamar un importe superior al que resulta de la aplicación estricta del Estatuto de los Trabajadores.

A este aspecto dedicamos una sección específica en nuestro escrito de Observaciones, §§ 114 a 137.

La introducción del cauce que exponemos, consistente en la habilitación a los Tribunales ordinarios para la aplicación directa del Artículo 24 b) de la CSER a través de la técnica del “control de convencionalidad” -permitiéndoles de esta manera fijar una indemnización adicional a la resultante del Estatuto de los Trabajadores-, es ciertamente reciente: en efecto, tal como explicamos de manera detenida la doctrina del “control de convencionalidad” se ha consagrado definitivamente a partir de la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 140/2018, y ha sido expresamente asumida por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo por primera vez en su Sentencia de 29/03/2022, en criterio posteriormente reiterado en pronunciamientos posteriores.

Llama poderosamente la atención que el sindicato reclamante, acerca de esta cuestión, se limite a señalar que los pronunciamientos judiciales son “totalmente excepcionales”, y trate de dar a entender que la mayoría de los Tribunales Superiores de Justicia han rechazado la aplicación de esta doctrina, algo que choca frontalmente con la realidad.

Y es que el análisis de la jurisprudencia conduce precisamente a la conclusión contraria: a pesar del reducido lapso de tiempo transcurrido desde la formulación de la doctrina sobre el “control de convencionalidad” por parte del Tribunal Constitucional en su STC núm. 140/2018, se constata una rápida y creciente incorporación de dicha doctrina en el ámbito de los Tribunales Superiores de Justicia, especialmente en relación con la posibilidad de aplicar directamente el Artículo 24 b) de la CSER avalándose la posibilidad de fijar indemnizaciones adicionales a las establecidas en el artículo 56 del ET.

En nuestro escrito citamos -§129- numerosas sentencias de diferentes TSJs en las que **se reconoce expresamente y sin ambages 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 sindicato actuante trata de hacer ver que los pronunciamientos son “excepcionales” (“un pequeño puñado de sentencias referidas a supuestos muy concretos y excepcionales”) afirmando que “corresponden únicamente a un total de 5 Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia del total de 19 Salas de lo Social”. Sin embargo, la realidad es que **en la práctica totalidad de los supuestos en que se ha invocado por la defensa de un trabajador ante un Tribunal Superior de Justicia la aplicación de la doctrina del control de convencionalidad para fundamentar la aplicación directa del Artículo 24 b) de la CSER, a pesar de la recientísima incorporación de dicha doctrina a nuestro sistema, ésta ha sido expresamente reconocida**, tal como explicábamos en nuestro escrito de Observaciones.

El sindicato reclamante podría fácilmente haber rebatido esta afirmación, de no haber sido cierta, mediante la cita de Sentencias de otros Tribunales Superiores de Justicia rechazando expresamente la aplicación de dicha doctrina, y con ello de la posibilidad de solicitar con base en la misma una indemnización adicional a la prevista en el ET con base en la misma. Supuestamente, según su discurso, la amplia mayoría de los TSJs rechazarían esta doctrina, y la aceptación de la misma sería “totalmente excepcional”. Sin embargo, no ha sido capaz de citar estos pronunciamientos, supuestamente mayoritarios, y esto es así por la simple razón de que **si no existen más pronunciamientos de TSJs que aceptan la doctrina del control de convencionalidad es, en general, porque no se ha planteado ante dichos tribunales de manera explícita, hasta este momento, la aplicación de la misma.**

Tal como explicábamos en nuestro escrito, puede valorarse la conveniencia de que esta vía sea trasladada expresamente, en su caso, a la normativa. Y en este sentido, en la doctrina se han alzado ciertas voces autorizadas que han planteado la conveniencia de que sea así.

Mas ello no deja de ser una valoración de oportunidad o conveniencia que, a juicio del Gobierno de España, corresponde al margen de apreciación del Estado.

Lo que no existe duda es que, con la introducción de esta vía, no puede aceptarse que el sistema español, entendido este en su conjunto -es decir, no tomando de manera aislada el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, sino también el

artículo 31 de la Ley de Tratados y la doctrina acuñada por el Tribunal Constitucional en su aplicación, en la Sentencia núm. 140/2018- incumpla las exigencias del Artículo 24 e) de la CSER, puesto que el propio sistema ofrece los instrumentos para que, en caso de despido improcedente, el trabajador despedido pueda reclamar una indemnización adicional a la tasada prevista en el ET.

- Asimismo cabe destacar que el sistema español de determinación de la indemnización en caso de despido improcedente a partir de criterios objetivos preestablecidos y con límite máximo de cuantía, a diferencia de otros sistemas que han sido analizados por el Comité, es un sistema que fue, en su momento, pacíficamente aceptado por los agentes sociales y esa pacífica aceptación del sistema, basada en las ventajas objetivas -en particular para el trabajador- que presenta el mismo, lo fue tanto en el momento de implantarse, como posteriormente a lo largo del tiempo en que ha permanecido vigente, según desarrollábamos en nuestro escrito de Observaciones -sección B del subapartado 2.1, §§ 86 a 99.

El sindicato actuante reconoce implícitamente, al no negarla, esa aceptación pacífica por su parte -y por parte de las restantes organizaciones sindicales más representativas en España-, desde su inicial implantación y a lo largo de los años, del sistema que se sigue en España, y se limita a señalar que la CSER entró en vigor el 1 de julio de 2021, sin embargo es claro que dicha circunstancia no ha impedido que por su parte se hubiera abogado en ningún momento anterior por la regulación de un sistema distinto al que ahora califica como inadecuado e injusto para los trabajadores.

iii) Por lo demás, nos reiteramos en el conjunto de los argumentos restantes expresados en nuestras Observaciones, en particular a los contenidos en las secciones C, D y E del subapartado 2.1, en las que poníamos de relieve:

- Por un lado, el conjunto de medidas que han sido adoptadas por las autoridades públicas en los últimos años para configurar un marco regulador del mercado laboral que proporcione las mayores garantías posibles de estabilidad en el empleo, evitando el recurso al despido y potenciando otras fórmulas de flexibilidad interna, y potenciando la contratación fija en detrimento de la contratación temporal;
- Por otro lado, abogábamos por la necesidad de analizar el conjunto de la acción pública que se desarrolla en un Estado para la protección del trabajador que ha perdido su empleo a la hora de valorar “suficiencia” de la reparación que exige el Artículo 24 de la CSER, en lugar de atender estrictamente a la fijación de

la indemnización por despido: el resultado de este análisis, en el caso de España, frente a lo manifestado por el sindicato reclamante conduce a la conclusión de que el sistema proporciona un grado de protección suficiente al trabajador que ha perdido su empleo;

- En tercer lugar, efectuábamos una serie de consideraciones sobre el carácter disuasorio de la indemnización, que reiteramos.

Finalmente, y a la vista de las continuas referencias en el escrito de alegaciones del sindicato actuante a la delimitación de las figuras del “despido improcedente” y del “despido nulo” en nuestro sistema, que por su inexactitud pueden llevar a confusión al Comité, efectuamos una remisión específica a la determinación del alcance de cada una de estas categorías del despido en nuestro escrito de Observaciones, donde efectuamos un detallado análisis de los numerosos supuestos de nulidad en nuestro sistema, y explicamos, con datos objetivos, cómo, siendo así que el número de supuestos de nulidad es tasado o cerrado, lo cierto es que el número de supuestos ha ido progresivamente ampliándose en los últimos años, y cómo la jurisprudencia viene efectuando en muchos casos una interpretación amplia de los mismos, en garantía de la mayor protección del trabajador.

Insistimos por ello en que, según explicábamos en nuestras Observaciones, una parte significativa de las situaciones que se engloban en lo que la organización reclamante en su escrito califica como despido “injusto”, “abusivo”, “fraudulento” o “arbitrario”, aludiendo a los casos de mayor gravedad en la conducta del empresario a la hora de romper unilateralmente el vínculo con el trabajador, en el sistema español en la práctica pueden llegar a quedar incluidas en la categoría de “despido nulo”. No porque en nuestro sistema se considere nulo, *per se*, el despido “abusivo” o “fraudulento”, sino porque en muchos casos un despido que es “abusivo” o “fraudulento” lo es precisamente porque obedece a razones que precisamente constituyen supuestos de nulidad (por ejemplo, despido realizado para represaliar a un trabajador que ha demandado judicialmente a la empresa, despido de una trabajadora embarazada, despido que obedece a una razón discriminatoria...).

Y por otro lado, como explicábamos también, el “despido improcedente” del sistema español engloba casos en que, si bien la decisión extintiva no se ha ajustado estrictamente a las exigencias legales, no puede afirmarse que sea un “despido sin causa válida”, puesto que por ejemplo existiendo tal causa y aunque se acredite su concurrencia, incurrir en irregularidades formales puede determinar que el despido se declare improcedente.

Por lo expuesto el Gobierno de España respetuosamente SOLICITA del Comité:

- Que tenga por evacuado el presente escrito en contestación a la réplica dada por la organización reclamante a las Observaciones de fondo del Estado.

En Madrid para Estrasburgo, a 29 de febrero de 2024

LA CO-AGENTE DEL REINO DE ESPAÑA



Heide-Elena Nicolás Martínez