



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

27 June 2023

Case Document No. 4

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

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

Registered at the Secretariat on 2 June 2023



MINISTERIO
DE JUSTICIA

ABOGACÍA GENERAL DEL ESTADO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
CONSTITUCIONALES Y DERECHOS HUMANOS

AL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

CONTESTACIÓN DEL GOBIERNO DE ESPAÑA
A LOS COMENTARIOS DE CCOO
SOBRE LA ADMISIBILIDAD DE LA RECLAMACIÓN

RECLAMACIÓN COLECTIVA
nº 218/2022

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO)
c. el Reino de España

CORREO ELECTRÓNICO:
aetedh@mjusticia.es

C/ SAN BERNARDO, 45
28015 MADRID
TEL.: 91 390.45.11



Mediante carta de fecha 25/04/2023, el Comité ha dado traslado al Reino de España de las alegaciones por parte de *Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)* sobre las Observaciones de inadmisibilidad presentadas el 20/02/2023 por el Reino de España.

Dentro del plazo otorgado, procedemos, en nombre del Reino de España, a responder a los comentarios formulados por CCOO sobre la admisibilidad de la reclamación:

1. La organización reclamante yerra al sostener que, por el hecho de no cuestionar en nuestro escrito de Observaciones sobre admisibilidad la **legitimación** de la organización sindical reclamante para presentar la reclamación, o el cumplimiento por parte de aquella de los **requisitos formales** para la formulación de la reclamación, el Estado no plantea argumentos de inadmisibilidad.
2. Y es que, siendo cierto que no hemos cuestionado la legitimación del sindicato Comisiones Obreras, como tampoco que éste haya cumplido los requisitos formales de presentación de la reclamación, **sí invocamos**, sin embargo, frente a lo afirmado, **la concurrencia de causa de inadmisibilidad por lo que respecta a las pretensiones expuestas en los puntos 1), 2) y 6) del “suplico” de la Reclamación.**

Concretamente, según se expone en el par. 5 de nuestro escrito de Observaciones, invocamos que **algunos de los aspectos que se citan por la entidad reclamante como supuestas vulneraciones del artículo 24 de la CSER no plantean en realidad cuestiones de aplicación insatisfactoria de la Carta por parte de la normativa y/o práctica de España, por invocar obligaciones que claramente la Carta no contempla, siendo las pretensiones en cuestión manifiestamente infundadas**, tal como se desarrolla en los siguientes apartados de nuestro escrito.

Citamos además en nuestro escrito el precedente del Comité en el caso de la reclamación *Syndicat national des Dermato-Vénérologues v. France*, núm. 28/2008 en el que el Comité declaró que los actos invocados no eran de tal naturaleza que permitieran concluir que había habido una violación de un derecho garantizado en la Carta revisada.

3. Carece de base, por tanto, la afirmación de CCOO de que las objeciones formuladas por el Gobierno no cuestionan la concurrencia de los requisitos de admisibilidad (Alegación Primera del escrito presentado por la entidad reclamante), o de que “no se han denunciado motivos de inadmisión” (Alegación Cuarta), presentando nuestras alegaciones sobre inadmisibilidad como una mera discrepancia sobre el

fondo (“*las objeciones formuladas por el Gobierno [...] se limitan a discrepar de que, en relación con el fondo de la reclamación, no debería ser estimada*”¹).

Sobre la contestación de CCOO a la causa de inadmisibilidad de las pretensiones expuestas en los puntos 1) y 2) del “suplico” de la reclamación, formulada en el apartado 1º de nuestro escrito (par. 7 a 18).

Precisión previa:

4. La entidad reclamante aclara, en contestación a la precisión que efectuábamos en par. 7 de nuestro escrito de Observaciones de inadmisibilidad sobre la inexactitud de la afirmación genérica contenida en la pretensión 1) de la reclamación, que la reclamación formulada por aquella se refiere exclusivamente al régimen del **despido improcedente**, “en el que el órgano judicial no tiene margen de apreciación para imponer la readmisión”.

Y señala varios pasajes del escrito de reclamación en los que se hace alusión específicamente al despido **improcedente** del sistema español, como figura diferente del despido nulo.

5. En relación con ello cabe afirmar que, siendo así que, efectivamente, a lo largo del texto de la reclamación se hace alusión en numerosas ocasiones al despido **improcedente**, es por lo que precisamente no se comprende que al concretar, en el suplico de la reclamación, la primera de las pretensiones invocadas, no se haga alusión al despido improcedente, sino que se haga referencia a una categoría más genérica, como es la del “**despido injusto**”, que comprende diferentes casos de despido ilícito o contrario a la normativa (por tanto, casos de despido improcedente, y casos de despido nulo).
6. Es por ello por lo que el Gobierno se vio obligado a efectuar la precisión contenida en par. 7 del escrito de Observaciones de inadmisibilidad.

Concurrencia de causa de inadmisibilidad

7. Nos remitimos a lo expuesto en par. 9 a 18 de nuestro escrito de Observaciones sobre admisibilidad.

¹ Reproducimos literalmente el pasaje del escrito de la entidad reclamante, a pesar de sus manifiestos errores gramaticales.

8. Llama la atención que -más allá de extenderse en aclarar que la reclamación planteada se refiere específicamente al régimen del despido improcedente en el sistema español, y no al régimen del despido nulo-, **la entidad reclamante no efectúa comentario alguno en su escrito de Alegaciones sobre los argumentos que exponemos extensamente en nuestro escrito. Argumentos que conducen a la conclusión, que exponemos en par. 12, de que la pretensión formulada en el punto 1), en la medida en que se formula de manera autónoma (sin ligarse a la pretensión que se formula en cuarto lugar), debe ser declarada inadmisibles, puesto que es el solo hecho de que un sistema no prevea la posibilidad de readmisión del trabajador en ciertos casos de despido “injusto” –que es lo que se denuncia en esta primera pretensión- no implica que dicho sistema sea incompatible con la Carta: en efecto, sólo será incompatible si, además de no prever la readmisión del trabajador, no establece un sistema de compensación suficiente según lo previsto en el Artículo 24 de la Carta.**
9. De la misma manera, **la entidad reclamante no efectúa tampoco comentario alguno específico acerca de la exposición que efectuamos sobre la inadmisibilidad de la pretensión expuesta en el punto 2) del “suplico” de la reclamación, siendo así que esa segunda pretensión resulta carente de un mínimo fundamento que justifique el examen de fondo por parte del Comité. Y es que, según señalamos en par. 17., el despido que se produce en el caso a que se refiere CCOO en la pretensión 2) –despido como vía para impedir el legítimo ejercicio de sus derechos por parte del trabajador, en particular de aquellos reconocidos en la CSE o en la CSER- en el sistema español sería en general calificado como despido nulo, caso en el que se prevé la readmisión obligatoria, algo que la entidad reclamante no refuta ni matiza en su escrito. Por lo que ningún problema de compatibilidad con el Convenio se plantea, quedando el asunto fuera, por tanto, de la competencia *ratione materiae* del Comité.**

Sobre la contestación de CCOO a la causa de inadmisibilidad de la pretensión expuesta en el punto 6) del “suplico” de la reclamación, formulada en el apartado 2º de nuestro escrito (par. 19 a 27).

10. La pretensión que se expone en el punto 6) del “suplico” de la reclamación, a la que nos referimos en nuestro escrito de Observaciones de admisibilidad, resulta a todas luces infundada. Por esta razón, a juicio del Gobierno de España, la pretensión debe excluirse del ámbito de examen por parte del Comité, que debe limitarse a los aspectos que pueden realmente dar lugar a dudas sobre la compatibilidad del sistema español con el sistema de la CSER.

11. Nos remitimos a las explicaciones dadas en nuestro escrito, que no son contestadas por parte de la organización reclamante, más allá de limitarse ésta a mantener que se trata de una cuestión “de fondo”.
12. Según explicábamos, la pretensión se formula alrededor de un presupuesto irreal.
13. Y es que según puede fácilmente comprobarse **la normativa española protege adecuadamente a quien se encuentra en la situación que se describe**, declarando el Artículo 15.4 del Estatuto de los Trabajadores la conversión de la relación temporal en fija en esos casos (con determinada precisión en el caso de trabajadores en el ámbito del sector público), ya sea por haber denunciado la situación en un proceso declarativo que se plantee por el trabajador durante la vigencia de la relación laboral, ya en el momento en que se acuerde la extinción de la relación laboral:
 - i. En el primer caso, el trabajador continuará prestando servicios con la condición de fijo en su empresa, y ostentará los mismos derechos y condiciones que si hubiera tenido dicha condición desde el origen de la relación laboral.
 - ii. En el segundo caso, la extinción de la relación laboral por el supuesto cumplimiento del plazo del contrato aparentemente temporal será considerada en todo caso como improcedente o nula (en función de las circunstancias), con las consecuencias que con carácter general la normativa prevé para tales casos. También cabe la posibilidad de que un trabajador contratado temporalmente de manera irregular sea objeto de despido objetivo –o, en su caso, disciplinario-, sometiéndose a idéntico régimen que el que se aplica al personal fijo, por lo que no se aprecia en qué medida su estándar de protección, en relación con el Artículo 24 de la CSER, resulta afectado.

También, como decíamos, cabe la posibilidad de que un trabajador contratado temporalmente de manera irregular sea objeto de despido objetivo –o, en su caso, disciplinario-, sometiéndose a idéntico régimen que el que se aplica al personal fijo, por lo que no se aprecia en qué medida su estándar de protección, en relación con el Artículo 24 de la CSER, resulta afectado.

14. En el caso de personal contratado por las Administraciones Públicas mediante contratos temporales utilizados de manera irregular –sin que exista una causa real

de temporalidad que diera cobertura a la utilización del contrato temporal en cuestión, o bien existiendo dicha causa real de temporalidad, pero habiéndose superado los plazos máximos previstos para su utilización-, la situación es similar. Nos remitimos en este punto a lo expuesto en par. 21 y ss., de lo que cabe concluir que no es correcta la afirmación de que este colectivo sea objeto de una protección inferior, y que la indemnización que se reconoce a los trabajadores indefinidos no fijos en caso de despido sea “rebajada” –según se afirma insistentemente por la organización reclamante.

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

Que, de acuerdo con lo postulado en nuestro escrito de Observaciones sobre admisibilidad presentado con fecha 20/02/2023, declare inadmisibles las pretensiones formuladas en el escrito de reclamación en los puntos 1º, 2º y 6º del “suplico”, por no existir una apariencia de vulneración de la Carta Social Europea Revisada que justifique un examen de fondo por parte del Comité.

En Madrid para Estrasburgo, a 2 de junio de 2023

LA CO-AGENTE



Heide-Elena Nicolás Martínez