

NOTA INFORMATIVA

Carta Social Europea (revisada): novedades y aspectos prácticos de aplicación en empresas

El pasado 11 de junio de 2021 se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el instrumento de ratificación por parte de España de la Carta Social Europea revisada, que entrará en vigor el día 1 de julio.

Además del amplio abanico de derechos que contempla, resulta de interés la aplicación práctica que puedan tener algunos de ellos en el día a día de nuestras empresas.

Por último, debemos recordar que, en virtud del artículo 96 de la Constitución Española (CE), los Tratados Internacionales y otros instrumentos de derecho supranacional forman parte de nuestro ordenamiento jurídico y, por tanto, son directamente aplicables a, en este caso, las relaciones laborales.

Derecho a la protección del trabajador en casos de despido

El artículo 24 de la nueva Carta Social Europea (CSE) contempla el derecho de los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello, como causas disciplinarias u objetivas.

Es el apartado b) del artículo 24 el que introduce una novedad que puede resultar significativa en cualquier empresa que, por cualquier causa objetiva o disciplinaria, desee despedir a un trabajador. En este sentido, se otorga al trabajador el derecho a obtener *“una indemnización adecuada u otra reparación apropiada”* en caso de haber sido despedido sin que concurra una razón válida.

La introducción de un término indeterminado –*“adecuada”*- en nuestro ordenamiento jurídico a la hora de establecer una indemnización por despidos improcedentes puede, en algunos casos, dejar obsoleto el cálculo de treinta y tres días de salario por año de servicio establecido en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Así, en despidos de trabajadores que ostenten poca antigüedad en la empresa, será el juez el que determine si la indemnización obtenida es adecuada -entiéndase como *“poco disuasoria”*, de acuerdo con el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo- o no, y el que establezca, en última instancia, la indemnización pertinente.

El obviar la fórmula de los treinta y tres días por año establecido por ley venía siendo una práctica llevada a cabo por algunos Juzgados de lo Social -en especial el JS nº 26

de Barcelona, en sus sentencias 170/2020 y 348/2020, o el JS nº 34 de Madrid, en su sentencia 843/2019-.

Resulta de interés el debate existente en la doctrina judicial creado entre los diversos TSJ hasta el momento en esta materia, en especial entre el de la Comunidad de Madrid y el de Catalunya.

Por un lado, la postura del TSJ de la Comunidad de Madrid en sus Sentencias 130/2021, de 1 de marzo y 195/2021, de 18 de marzo, en las que se rechaza la concesión de una indemnización adicional, distinta de la establecida en el artículo 56.1 ET, por un lado, por no considerar que el sistema establecido actualmente sea inadecuado, y porque, citando textualmente ***“la legislación española no ha incluido ninguna indemnización especial o singular para el despido carente de causa ni ha distinguido diferentes clases de despido improcedente, calificación que se aplica siempre que el despido no quede justificado por las causas previstas en la ley”***.

Con la entrada en vigor de la nueva CSE, no obstante, sí que se otorga a los distintos órganos juzgadores la posibilidad de establecer por sí mismos la indemnización adecuada.

Por otro lado, la postura del TSJ de Catalunya en su Sentencia 1851/2021, favorable a conceder una indemnización superior a la establecida en el ET por los daños y perjuicios ocasionados al trabajador con motivo de su despido, siempre y cuando la legalmente establecida resulte ***“notoriamente insuficiente”***. En estos casos, razona la Sentencia, *“la aplicación del artículo 10 del Convenio 158 OIT -recordemos, no se aplica la nueva CSE por no encontrarse en vigor en el momento- puede comportar que se precise superar los umbrales legales”*. Sin embargo, ello debe estar sujeto a un límite de indemnización objetivo, aplicando por analogía la **indemnización adicional de quince días de salario** por año trabajado con un límite de doce mensualidades contemplada en el artículo 281.2 b) LRJS para los incidentes de no readmisión en despidos.

En definitiva, se permite de este modo la concesión de una indemnización superior a la legal, siempre y cuando la indemnización pertinente ex artículo 56.1 ET sea notoriamente insuficiente y se hayan causado daños y perjuicios -morales o económicos- al trabajador despedido, siempre que éstos se vean cuantificados adecuadamente en el escrito de demanda.

Como conclusión, la introducción en el ordenamiento jurídico español de un instrumento que permite la adopción de indemnizaciones superiores a la legalmente establecida puede conllevar la adopción generalizada de esta práctica por otros Juzgados o Tribunales.

Derecho a la remuneración equitativa

El artículo 4.3 de la nueva CSE consagra “*el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor*”.

Ello se une a la tendencia legislativa emprendida en España desde el año 2007 con la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la reforma del artículo 28 del ET introducida el 8 de marzo de 2019, y el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Obviando los incumplimientos que puedan existir en materia de igualdad retributiva con respecto a registros y auditorías retributivas, el incumplimiento del principio de igual retribución por trabajo de igual valor puede derivar en otro tipo de consecuencias legales.

En este sentido, conviene traer a colación la recentísima Sentencia del TSJ de Madrid, de 7 de junio de 2021. En ella se condena al Colegio de Arquitectos de Madrid al aumento de sueldo y al pago de una indemnización de 6.251 euros a una trabajadora por la vulneración del derecho fundamental a la igualdad, al apreciarse una brecha salarial del 12% entre la media de remuneraciones de los tres hombres y las dos mujeres que integran la categoría profesional, sin que concurra causa que lo justifique.

En conclusión, reforzado el principio de igual retribución por trabajo de igual valor al ser introducido en el ordenamiento jurídico a través de una norma supranacional, **se abre la posibilidad de que los Juzgados y Tribunales puedan imponer sanciones a empresas que no cumplan lo estipulado en los diversos textos legales.**

Miscelánea

- El artículo 7.5 CSE reconoce “*el derecho de los trabajadores jóvenes y de los aprendices*” a un salario equitativo o, en su caso, a una retribución adecuada. Ello, relacionado con la petición realizada por el Parlamento Europeo el 9 de octubre de 2020 sobre la prohibición de las prácticas no remuneradas, pueden llevar a una eventual obligación de remunerar a estudiantes en prácticas.
- El artículo 16 CSE emplaza a los Estados Parte del Tratado asegurar las condiciones de vida “*indispensables para un pleno desarrollo de la familia*”, incluyendo, pero limitándose a prestaciones sociales y familiares, disposiciones fiscales, apoyo a la construcción de viviendas o ayudas a los recién casados.

El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Alerta Informativa contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Alerta Informativa como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.