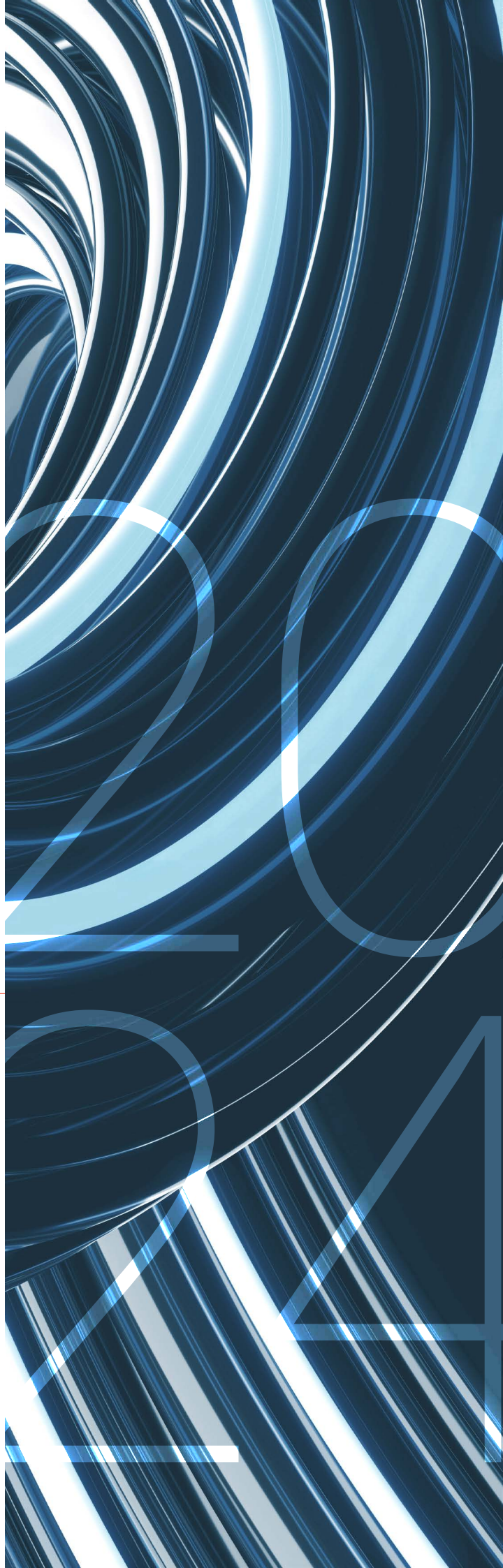


Pérez-Llorca

Newsletter
**Laboral,
compensación
y beneficios**

JULIO 2024



Índice

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Proyecto de Ley Orgánica de Paridad /3

Seguridad Social /3

NORMATIVA EN TRAMITACIÓN

Reforma del artículo 49.1 e) ET. /4

Ley de derecho de defensa /4

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

El Tribunal Supremo deja sin efecto los plazos de preaviso previstos en los convenios colectivos a efectos de solicitar la reincorporación tras el disfrute de una excedencia voluntaria /5

A vueltas con la utilización de cámaras de videovigilancia como prueba en los procedimientos por despido. A propósito de la Sentencia nº 71/2024, de 16 de enero, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco /7

OTRAS RESOLUCIONES DESTACADAS

El Comité Europeo de Derechos Sociales resuelve que la protección de los trabajadores en caso de despido improcedente en España infringe la Carta Social /10

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Proyecto de Ley Orgánica de Paridad

Publicada el 2 de agosto la **Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto**, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Mediante esta Ley Orgánica se transpone la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022 que se centra en lograr un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y en medidas conexas. En este sentido, modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

En materia laboral, destacan las siguientes modificaciones:

- Sobre la composición de los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos y organizaciones empresariales: modifica la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores, añadiendo una disposición adicional, que establece que los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos y organizaciones empresariales se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, obligando a proporcionar una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje en caso de que el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento.
- Sobre la protección de las víctimas de violencia de género, sexual o víctimas del terrorismo: regula para estas víctimas la posibilidad de acogerse a la reducción de la jornada de trabajo, adaptación del horario u horario flexible o a medidas de trabajo a distancia. Además, regula el derecho al traslado del centro de trabajo. Añade como causa de despido nulo, además de a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el de las víctimas de violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

La presente ley orgánica entrará en vigor el 23 de agosto, a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Nota PLL: **Proyecto de Ley Orgánica de paridad**

Seguridad Social

Real Decreto 665/2024, de 9 de julio, por el que se modifica el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

NORMATIVA EN TRAMITACIÓN

Se están tramitando las siguientes reformas normativas en materia laboral:

Reforma del artículo 49.1 e) ET.

Mediante el [Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

La modificación del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, eliminará la referencia a la extinción automática por Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta e Incapacidad Permanente Temporal, separando con ello estas causas de la muerte de la persona trabajadora. La posibilidad de extinguir el contrato, hasta ahora en manos de la empresa, se condicionará a la voluntad de la persona trabajadora que podrá solicitar la adaptación del puesto de trabajo o el cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con su perfil profesional y compatible con su nueva situación. El Proyecto establece un plazo de un mes desde la notificación del reconocimiento de la incapacidad permanente, para que el trabajador o trabajadora decida si quiere seguir en su puesto. Será entonces cuando la empresa disponga de tres meses, como máximo para adaptarlo a las nuevas necesidades, para cambiar a otra posición o para extinguir el contrato en caso de que concurran los elementos necesarios que permitan acceder a este extremo. Durante el periodo de espera, la persona trabajadora percibirá el subsidio de Incapacidad Temporal lo que permitirá evitar vacíos de cobertura en la protección. El texto propuesto establece los criterios que permiten determinar cuándo los ajustes necesarios constituirían un coste excesivo para la empresa valorando, de manera específica, si los gastos de adaptación pueden sufragarse con ayudas o subvenciones públicas de manera parcial o total y, en su caso contrario, si son excesivos en relación con el salario medio, el tamaño y el volumen de negocio de la empresa.

El texto aprobado por el Consejo de Ministros el 23 de julio del 2024, se encuentra pendiente de entrada y calificación en el Congreso de los Diputados.

Ley de derecho de defensa

El [Proyecto de Ley Orgánica del derecho de defensa](#), se aprobó por el Congreso de los Diputados y ha entrado en la fase de tramitación en el Senado.

En materia laboral, la ley del derecho de defensa incluye en su disposición adicional tercera inmunidad a los trabajadores que denuncian ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales.

Disposición adicional tercera. Protección de la garantía de indemnidad de las personas trabajadoras.

- 1) Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales, sea ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales.
- 2) Dicha protección se extiende al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos.

Se encuentra en plazo de enmiendas y propuestas de veto hasta el 12 de septiembre. La fecha límite de tramitación en el Senado es el 31 de octubre del 2024.

Consulta el [Texto aprobado por el pleno del Congreso de los Diputados](#).

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

El Tribunal Supremo deja sin efecto los plazos de preaviso previstos en los convenios colectivos a efectos de solicitar la reincorporación tras el disfrute de una excedencia voluntaria

Blanca Nieto | Abogada

- › Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, nº 726/2024, de 22 de mayo (Rec. 1317/2023)

Todo empleado que disfrute de una excedencia voluntaria, siempre que desee reincorporarse a la empresa tras su finalización, tiene la obligación de solicitar su reingreso antes de que termine dicha situación, como exteriorización de su voluntad de mantener el vínculo contractual y con independencia de que exista o no vacante. De no hacerlo así, decae el derecho preferente a la reincorporación, por su no ejercicio en tiempo hábil.

Sin embargo, el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, el “ET”) no fija el momento en que debe realizarse dicha solicitud de reingreso, siendo esta una cuestión que ha sido tradicionalmente regulada por los Convenios Colectivos.

Pues bien, en la reciente Sentencia del Tribunal Supremo núm. 726/2024 objeto del presente comentario, se analiza la posibilidad de que un Convenio Colectivo fije la pérdida del derecho al reingreso tras una excedencia voluntaria por incumplir el trabajador el plazo de preaviso previsto convencionalmente para solicitar la reincorporación.

El litigio se origina a raíz de la demanda por despido interpuesta por un trabajador de una empresa de supermercados que venía disfrutando de una excedencia voluntaria y que, si bien solicitó su reingreso a la empresa antes de finalizar la misma, no respetó el plazo de preaviso de un mes fijado en Convenio Colectivo.

Así, cabe destacar como hechos relevantes que: (i) el Convenio Colectivo aplicable era el Convenio Colectivo del sector de grandes almacenes, recogiendo en el mismo que “*se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no es solicitado por el interesado con una antelación de un mes a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido*”; (ii) el trabajador en cuestión solicitó su reingreso el 24 de noviembre de 2021 cuando la vigencia de su excedencia finalizaba el 14 de diciembre de 2021 y (iii) en vista de lo anterior, el día 9 de diciembre de 2021, la empresa remitió una carta al empleado en que se le informaba de la pérdida de su derecho preferente al reingreso al no haber solicitado su incorporación con un mes de antelación.

En dicha demanda por despido el empleado solicitaba que se declarase que, al habersele denegado su derecho preferente al reingreso, se había producido un despido improcedente, siendo la misma desestimada por el Juzgado de lo Social 42 de Madrid y confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Posteriormente, y alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 25 de enero de 2022 (Rcud. 4927/2018), el trabajador interpuso recurso de casación en unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, denunciando la infracción del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, al no establecerse en el mismo ningún plazo de prescripción que impida a un trabajador disfrutar de su derecho preferente al reingreso si no ha notificado su intención de regresar con la concreta antelación fijada en un Convenio Colectivo.

En este sentido, indicar que la sentencia de contraste ya se pronunciaba sobre las consecuencias del incumplimiento del plazo de preaviso para la reincorporación tras una excedencia voluntaria previsto en un Convenio Colectivo, afirmándose expresamente que: “*La trascendencia que cabe otorgar a la previsión convencional de que la persona que solicita el reingreso, tras un periodo de excedencia voluntaria, formule su solicitud con una antelación prefijada en la norma colectiva,*

rechaza que del incumplimiento del plazo de preaviso se derive la pérdida del derecho al reingreso".

Pues bien, en primer lugar, el Tribunal Supremo afirma que, si bien el régimen jurídico legal de la excedencia voluntaria es parco, pudiendo ser regulado por la negociación colectiva y, en su caso, por la autonomía individual, la regulación que la negociación colectiva puede hacer al respecto está limitada por lo dispuesto en la ley y, en concreto, por las disposiciones legales de derecho necesario absoluto o los mínimos de derecho necesario: en este caso, lo dispuesto en el artículo 46 del ET, que constituye un mínimo de derecho necesario que no admite una regulación peyorativa por el Convenio Colectivo.

Por tanto, se afirma en la Sentencia que no cabe duda de que a través de la negociación colectiva se puede establecer un plazo determinado para efectuar la solicitud de reingreso, al igual que las consecuencias pertinentes que puedan anudarse a su incumplimiento; ahora bien, tales efectos deben ser proporcionados y atender a las circunstancias oportunas en relación al ejercicio del derecho, aunque excluye que pudieran ser de tal magnitud que implicasen la pérdida del derecho, ya que tal efecto no está previsto en la norma ni ésta remite para ello al pacto colectivo.

Entiende el Tribunal Supremo que suponer, como hace la sentencia recurrida del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que el incumplimiento del preaviso determina la pérdida del derecho al reingreso, cuando lo que se interpreta es una norma restrictiva de derechos, implica llevar ese carácter aún más lejos, lo que contradice el principio de derecho que obliga a que deba ser objeto de interpretación restringida la norma limitativa de derechos.

En conclusión, se afirma que no puede admitirse que la fijación de un plazo de preaviso para solicitar el reingreso lleve aparejado que su incumplimiento pueda dar lugar a la pérdida de ese derecho y, en consecuencia, a la extinción del contrato de trabajo suspendido ya que, en ese caso, el Convenio Colectivo estaría estableciendo unos efectos que la ley ni ha previsto ni permite, toda vez que implicaría una disminución convencional en perjuicio del trabajador de los derechos establecidos legalmente.

La consecuencia derivada de todo ello es que el Tribunal Supremo estime el recurso del trabajador, declarando la existencia de un despido improcedente y confirmando la nulidad de la cláusula que permitiría a la empresa entender que se ha perdido el derecho preferente al reingreso tras una excedencia voluntaria por incumplir el plazo de preaviso previsto en el Convenio Colectivo.

En conclusión, de todo lo anteriormente expuesto consideramos oportuno destacar, en primer lugar, que el Tribunal Supremo parece abogar por una mayor libertad en la regulación de las excedencias voluntarias, subrayando la importancia de la proporcionalidad en la protección de los derechos de los trabajadores. Esta postura se refleja en la interpretación de las cláusulas de los Convenios Colectivos que regulan los plazos y condiciones para la solicitud de reingreso tras una excedencia voluntaria.

Además, será importante tener en consideración que, si bien el Tribunal Supremo admitiría que convencionalmente se establezca un plazo determinado para efectuar la solicitud de reingreso, al igual que las consecuencias pertinentes que puedan anudarse a su incumplimiento, la falta de respeto de los plazos de preaviso previstos en los Convenios Colectivos no conllevará, en ningún caso, la pérdida del derecho preferente al reingreso siempre que el mismo se inste antes de finalizar la vigencia de la excedencia voluntaria.

A vueltas con la utilización de cámaras de videovigilancia como prueba en los procedimientos por despido. A propósito de la Sentencia nº 71/2024, de 16 de enero, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco

Carlos Zaera | Abogado

- › Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, nº 71/2024, de 16 de enero (Rec.2305/2023)

La utilización de cámaras de videovigilancia en el ámbito laboral ha sido, y es de esperar que siga siendo, un tema recurrente en la jurisprudencia española, especialmente en lo que respecta a su validez como prueba en procedimientos de despido. En este artículo, analizaremos la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco núm. 71/2024, de 16 de enero, en relación con la Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2022, de 29 de septiembre. Ambas sentencias abordan la utilización de grabaciones de videovigilancia como prueba en procedimientos de despido, llegando a conclusiones diferentes y contradictorias sobre los requisitos exigibles para su utilización en procedimientos por despido.

En el supuesto enjuiciado por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en cuestión, la empresa multiservicios SERVEO SERVICIOS, S.A.U. despidió disciplinariamente a un trabajador tras ser captado por cámaras de videovigilancia sustrayendo material de la empresa principal para la que prestaba servicios. La carta de despido detallaba los hechos constitutivos de la falta, basándose en las grabaciones de las cámaras de seguridad que mostraban al trabajador retirando las bolsas con los materiales que fueron robados.

En este procedimiento resulta especialmente llamativo que (i) el trabajador despedido tenía encomendada como una de sus funciones el mantenimiento eléctrico de las cámaras de seguridad que fueron utilizadas para justificar su despido y (ii) el propio trabajador despedido reconoció en un procedimiento penal la sustracción de materiales y procedió a la restitución de los materiales robados, tal y como se recoge literalmente en los Hechos Probados de la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

Sin embargo, a pesar de que resulta fuera de toda que el trabajador conocía la existencia de las cámaras (pues entre sus funciones estaba su correcto mantenimiento) y que se ha reconocido en un procedimiento penal la realización de los hechos que dieron lugar al despido, ni el empleador del trabajador despedido, ni la empresa principal para la que prestaba servicios, informaron al trabajador acerca de que las cámaras de seguridad podrían ser utilizadas para adoptar medidas disciplinarias dentro del poder de control del empresario.

Por este último motivo, como se detallará a continuación, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco declaró nulo el despido del trabajador, al aplicar la conocida teoría del fruto envenenado por considerar nula la prueba obtenida a través de las cámaras de seguridad.

Entrando a valorar la fundamentación jurídica de la referida Sentencia, y aun sin tener incidencia en la utilización de las cámaras de seguridad como prueba en los procedimientos de despido es destacable desde un punto de vista procesal, en primer lugar, la aplicación de la jurisprudencia del Tribunal Supremo (entre otras, la Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de junio de 2020 (RJM 2020, 2450)) por la que el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco desestimó uno de los motivos de suplicación por tratarse de un motivo novatorio. En este sentido, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco recuerda que el recurso de suplicación se configura como un recurso de carácter extraordinario, por lo que no es posible la utilización de motivos o argumentos novedosos que no hayan sido traídos al procedimiento social durante su única instancia.

En segundo lugar, ya respecto a la valoración de la utilidad de los videos obtenidos a través de las cámaras de seguridad como elemento probatorio, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco declaró la nulidad de las grabaciones de video por considerar que las mismas vulneraban el derecho fundamental a la intimidad

del trabajador despedido, al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

En concreto, los artículos 87 y 89 de la citada Ley establecen que “la utilización de imágenes para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores exige una información previa, expresa, clara y concisa” sobre la finalidad de las imágenes, con la excepción de aquellas situaciones en las que se esté ante la comisión flagrante de actos ilícitos, en los que se entenderá que es suficiente con que los trabajadores conozcan (i) la existencia de las cámaras de videovigilancia, (ii) la identidad del responsable del tratamiento de los datos y (iii) la posibilidad de ejercer sus derechos sobre los datos obtenidos por las cámaras de videovigilancia.

Pues bien, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco viene a interpretar los preceptos contenidos en la Ley Orgánica 3/2018 argumentando que, si la Ley entró en vigor el 7 de diciembre de 2018, “y desde entonces la empresa no ha llevado a cabo la regularización funcionalista -utilización del sistema de control mediante el sistema de video-vigilancia de la situación de los trabajadores cumpliendo con ello la previsión legal de dar a conocer su uso en la actividad laboral, difícilmente puede aplicar la excepción de ilícito laboral del trabajador para acreditar su conducta, pues esta posibilidad queda enervada por dos criterios: el primero, por aplicación de la doctrina de los actos propios, que implica el que si la empresa se acomoda a una actividad de inutilización de las cámaras para controlar a los trabajadores, no es posible apoyarse en una excepción a la misma, contrariando la vinculación que a sus manifestaciones tácitas y previas se ha realizado de prescindir para el control de la actividad laboral de la vigilancia por cámaras, las que únicamente tienen una finalidad de seguridad y en la esfera de la contratista principal”.

Así, en la Sentencia el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, aplicando la doctrina de actos propios, determina que, si el empleador durante los numerosos años en que ha estado en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, no informó de que las cámaras de seguridad podían ser usadas con fines disciplinarios, no es posible ahora querer atribuirles tal finalidad incluso si estamos ante un supuesto flagrante de un acto ilícito.

De esta manera el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, para inadmitir y declarar nulas las grabaciones de video del trabajador despedido, llega a calificar la previsión excepcional del uso de grabaciones de cámaras de seguridad por la comisión de un acto ilícito flagrante como una “norma transitoria” cuando la realidad es que la citada excepción se encuentra dentro del articulado ordinario de la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Este criterio mantenido por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y más aún si llegase a ser confirmado por el Tribunal Supremo, conlleva una clara inseguridad jurídica ya que (i) limita completa e indiscriminadamente la aplicación legal de las excepciones normativas contenidas en nuestro ordenamiento jurídico (pues todas las excepciones podrían llegar a ser consideradas disposiciones transitorias) y (ii) validaría que los tribunales pudieran interpretar la normativa más allá de la clara intención del legislador (pues resulta evidente que la Ley 3/2018 en relación con la previsión excepcional del uso de grabaciones de cámaras de seguridad por la comisión de un acto ilícito flagrante no contiene elemento alguno para interpretar que se ha configurado por el legislador como una disposición transitoria ya que se encuentra en el articulado ordinario de la norma y su redacción misma no permite considerar ninguna especialidad aplicativa).

A mayor abundamiento, la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco aquí analizada es clara y deliberadamente contraria a la doctrina del Tribunal Constitucional respecto de la utilización de cámaras de seguridad en procedimientos por despido incluso cuando no se ha informado a los trabajadores de que dichas cámaras podrán ser utilizadas con fines disciplinarios.

En este sentido, la Sentencia núm. 119/2022, de 29 de septiembre del Tribunal Constitucional, analizando otra sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (en la que se declaraba ilícita la utilización de grabaciones por no haber informado a los trabajadores de su posible utilización con fines

Novedades jurisprudenciales

disciplinarios), estimó que, aunque se podría declarar que la empresa no ha cumplido con los deberes de información en relación con la protección de datos de los trabajadores al usar de manera más o menos habitual las cámaras de videovigilancia para llevar a cabo funciones de control de los trabajadores, el Pleno del Tribunal Constitucional concluyó que no estamos ante una lesión del derecho a la intimidad en su vertiente del derecho a la protección de datos, pues el trabajador conocía perfectamente la existencia de las cámaras de seguridad (en términos equiparables a los hechos analizados en la Sentencia núm. 71/2024, de 16 de enero, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco aquí analizada).

La Sentencia núm. 119/2022, de 29 de septiembre, del Tribunal Constitucional fue analizada en nuestra newsletter de Laboral. Compensación y Beneficios del mes de junio de 2023, de estrecha relación con la que ahora se comenta y de sentido no coincidente.

En conclusión, y en opinión de quien suscribe, la Sentencia dictada por el Tribunal Constitucional otorga una mayor seguridad jurídica que la Sentencia núm. 71/2024, de 16 de enero, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, pues analiza la previsión excepcional del uso de grabaciones de cámaras de seguridad por la comisión de un acto ilícito flagrante como lo que es, una normativa contenida en el articulado ordinario de la Ley 3/2018 y no una disposición transitoria que permita un régimen aplicativo excepcional en su vigencia y aplicación.

OTRAS RESOLUCIONES DESTACADAS

El Comité Europeo de Derechos Sociales resuelve que la protección de los trabajadores en caso de despido improcedente en España infringe la Carta Social

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

El 24 de marzo del 2022, la Unión General de Trabajadores (en adelante “**UGT**”) presentó una queja ante el Comité Europeo de Derechos Sociales (en adelante “**EDS**”), alegando que la legislación española violaba el Artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada al no proporcionar una compensación adecuada en casos de despido sin causa justificada.

En su queja UGT argumentaba que el mecanismo de compensación en la legislación española, en el que el trabajador solo tiene derecho a una compensación automática por ley que establece un techo máximo, no cubre adecuadamente los daños sufridos por los trabajadores despedidos injustamente y no tiene un efecto disuasorio suficiente para los empleadores.

El EDS, en su resolución publicada el 29 de julio, considera que los límites máximos fijados por la legislación española no son lo suficientemente elevados como para reparar los perjuicios sufridos por la víctima en todos los casos y para ser disuasorios para el empresario y, por lo tanto, que no se garantiza adecuadamente el derecho a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada en el sentido del artículo 24.b de la Carta. Concluye que la legislación española no ofrece suficiente protección a los trabajadores en caso de extinción de la relación laboral sin razón válida y, por lo tanto, infringe la Carta Social Europea Revisada.

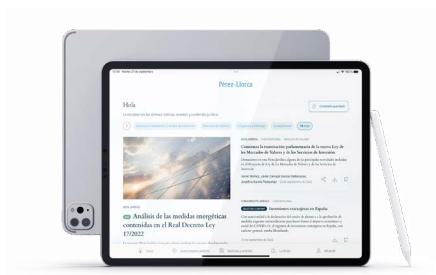
Considera que la indemnización por despido ilegítimo debe ser proporcional a las pérdidas sufridas por la víctima y suficientemente disuasoria para los empresarios. Entiende que cualquier límite a la indemnización que pueda impedir que la indemnización por daños y perjuicios sea proporcional a la pérdida sufrida y suficientemente disuasoria es, en principio, contrario al artículo 24 de la Carta.

Establece que, en caso de existir tal límite a la indemnización por perjuicios económicos, la víctima debe poder solicitar la indemnización por perjuicios no económicos a través de otras vías legales, y los tribunales competentes para conceder la indemnización por perjuicios económicos y no económicos deben adoptar una decisión en un plazo razonable.

Coordinadora de la Newsletter

Copyright © 2024 Pérez-Llorca.
Todos los derechos reservados.
Esta comunicación es una selección de doctrina y normativa que se ha considerado relevante sobre los temas de referencia durante el período especificado. La información de esta página no constituye asesoramiento jurídico en ningún campo de nuestra actuación profesional.

YA DISPONIBLE | Nueva App Pérez-Llorca



DISPONIBLE EN
App Store



DISPONIBLE EN
Google Play

Pérez-Llorca

Diagonal 640, 8ªA
08017 – Barcelona

–
Rue Belliard 9
1040 – Brussels

–
Rua Barata Salgueiro, 21
1250-141 – Lisbon

–
17 Hill Street
W1J 5LJ – London

–
Castellana 50
28006 – Madrid

–
Castellana 259 A
28046 – Madrid

–
Montes Urales 632
1100 – Mexico City

–
Av. Ricardo Margain 440, Suite-904,
66265 – Monterrey

–
375 Park Avenue 38th floor
10152 – New York

–
8 Marina Blvd
018981 – Singapore
www.perezllorca.com

