

## Índice Boletines oficiales

### ESTATAL

Sábado 28 de junio de 2025



Núm. 155

[Instrucción 1/2025](#), de 27 de junio, de la Secretaría General de la Administración de Justicia, para la coordinación de la actividad de la Oficina judicial con los órganos judiciales.

[\[pág. 3\]](#)

## Actualidad del Poder Judicial



### BAJA LABORAL

[DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL](#). El TSXG condena a una empresa por no respetar el derecho a la desconexión digital de una trabajadora que recibió correos durante una baja

[\[pág. 4\]](#)



### READAPTACIÓN

[INCAPACIDAD](#). El TSJIB confirma la incapacidad para su profesión a una ingeniera de telecomunicaciones con una limitación funcional en un brazo a raíz de una caída

[\[pág. 6\]](#)

## Sentencias



### INTERPRETACIÓN CONVENIO COLECTIVO

[IPC NEGATIVO](#). El Tribunal Supremo confirma que el IPC negativo no reduce la subida salarial si no hay pacto expreso que así lo prevea

[\[pág. 8\]](#)



### FALTA DE APORTACIÓN DE COPIAS DE ESCRITO DE DEMANDA.

[DEMANDA DE DESPIDO](#). La parte actora no subsanó, dentro del plazo que le habían concedido, la omisión consistente en la falta de aportación de copias del escrito de demanda de despido. No debe inadmitirse la demanda. Se deben evitar las interpretaciones excesivamente formalistas de las normas procesales. Aplica doctrina

[\[pág. 10\]](#)



### INSCRIPCIÓN.

[PLANES DE IGUALDAD. REGISTRO](#). El Supremo anula la denegación de inscripción del Plan de Igualdad de Randstad por exceder la Administración su función registral y asumir un control de legalidad reservado a los tribunales

[\[pág. 12\]](#)

---

## Actualidad Comité Europeo de Derechos Sociales

---



### INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

**ESPAÑA.** El Comité Europeo de Derechos sociales acaba de decidir, por segunda vez, que la indemnización por despido regulada en España no cumple las exigencias de la Carta Social Europea.

[\[pág. 14\]](#)

---

## Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

---

[\[pág. 16\]](#)

# Legislación

## ESTATAL

Sábado 28 de junio de 2025



[Instrucción 1/2025](#), de 27 de junio, de la Secretaría General de la Administración de Justicia, para la coordinación de la actividad de la Oficina judicial con los órganos judiciales.

### Qué regula:

La coordinación y funcionamiento de la Oficina Judicial con los Tribunales de Instancia, fijando criterios organizativos, reparto de funciones, elaboración de protocolos y medidas de apoyo procesal (guardias, señalamientos, resoluciones).

### A quién va dirigida:

- Letrados/as de la Administración de Justicia
- Secretarios/as de Gobierno y Coordinación Provincial
- Personal funcionario de los Cuerpos Generales de Justicia

### Por qué se dicta:

Para adaptar la Oficina Judicial al nuevo modelo de Tribunales de Instancia previsto en la Ley Orgánica 1/2025, asegurar seguridad jurídica y unificar criterios de actuación.

### Entrada en vigor:

**28 de junio de 2025**, fecha de publicación en el BOE.

# Actualidad Poder Judicial

BAJA LABORAL

**DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.** El TSXG condena a una empresa por no respetar el derecho a la desconexión digital de una trabajadora que recibió correos durante una baja



*La Sala de lo Social considera acreditado que la compañía atentó contra su integridad moral, pero rechaza que vulnerase su derecho a la integridad física y al honor. Recuerda que el derecho a la desconexión digital “exige que no se reciban comunicaciones de la empresa fuera del tiempo de trabajo”, aunque la persona trabajadora no tenga el deber de responder de manera inmediata*

PODER  
JUDICIAL  
ESPAÑA

Fecha: 25/04/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Galicia de 25/04/2025](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) ha condenado a una empresa a indemnizar con 1.500 euros a una trabajadora que recibió correos electrónicos de forma reiterada fuera del horario de trabajo y estando de baja. Los magistrados del alto tribunal gallego recuerdan que el derecho a la desconexión digital “exige que no se reciban comunicaciones de la empresa fuera del tiempo de trabajo”, por lo que advierten que “no se cumple con ese derecho por el hecho de que la persona trabajadora no tenga el deber de responder a las comunicaciones recibidas fuera del tiempo de trabajo de manera más o menos inmediata”. Así, subrayan que dicho derecho “lleva consigo una obligación por parte del empleador, y de las personas dependientes o vinculadas, de abstención en las comunicaciones de orden laboral o vinculadas con la prestación de servicios fuera del tiempo de trabajo”.

En la sentencia, el TSXG recalca que, además, en este caso “el derecho a la desconexión digital está vinculado con el derecho fundamental a la integridad moral”, pues advierten que “la persona trabajadora recibió correos electrónicos por parte de personal de la empresa estando en situación de incapacidad temporal”. De esta forma, los jueces indican que la empresa “no fue garantizadora de su derecho a la desconexión digital cuando estaba fuera de su tiempo de trabajo, puesto que el contrato estaba en suspenso por la incapacidad temporal”. Además, añaden que, a mayor abundancia, “la causa de la incapacidad temporal era un trastorno de ansiedad y, por lo tanto, una dolencia psíquica, lo cual agrava la injerencia en el derecho a la integridad moral, a la vista de la intranquilidad que supone recibir correos de la empresa durante esa situación de incapacidad temporal”.

“Esa actuación de la empresa, incumpliendo el deber de desconexión digital en el caso de una trabajadora en situación de incapacidad temporal, atenta contra la integridad moral, pues cosifica a la persona trabajadora y atenta contra su dignidad, al pretender la empresa que la trabajadora esté a su disponer en cualquier momento de su vida, incluida una situación de incapacidad temporal, para atender o por lo menos recibir las comunicaciones de la empresa”, concluye el TSXG, al tiempo que destaca que la

empresa “no probó la necesidad de esas comunicaciones” ni “que no fuera posible adoptar medidas técnicas para evitar que la demandante recibiera esos correos electrónicos, los cuales no se circunscribieron al punto inicial de la incapacidad temporal”. Por tanto, la Sala de lo Social concluye que “se vulneró el derecho fundamental a la integridad moral de la trabajadora, pues recibió correos electrónicos durante su incapacidad temporal sin que la empresa respetase su derecho a la desconexión digital”.

El TSXG ha acogido, en parte, el recurso presentado por la empresa, pues si bien entiende que la vulneración del derecho a la integridad moral es “clara”, considera que “no existen indicios de la vulneración de la integridad física en sentido estricto (art. 15 CE), ni del derecho al honor (art. 18.1 CE), también apreciadas en la instancia”. Así, explica, en cuanto al derecho a la integridad física, que “ninguna afectación o riesgo significativo consta a la vista de los hechos probados” y, sobre el derecho al honor, señala que “tampoco expresa la sentencia de instancia que existiera una ‘divulgación de cualesquiera expresiones o hechos concernientes a una persona que la difamen o hagan desmerecer en la consideración ajena o que afecten negativamente a su reputación y buen nombre’”. La sentencia no es firme, pues cabe presentar recurso de casación.

# Actualidad Poder Judicial

## READAPTACIÓN

**INCAPACIDAD.** El TSJIB confirma la incapacidad para su profesión a una ingeniera de telecomunicaciones con una limitación funcional en un brazo a raíz de una caída

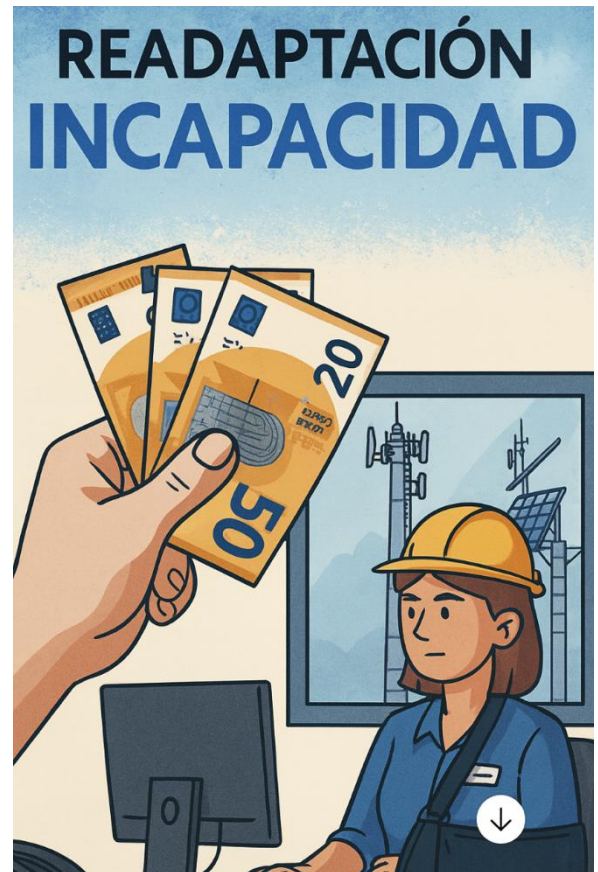
*La Sala expresa que el examen de recurso debe partir de los inalterados hechos probados principales, pese a que la empresa ha readaptado su puesto de trabajo*

PODER JUDICIAL ESPAÑA

Fecha: 14/05/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 15/05/2025](#)



El TSJ de Balears ha confirmado la sentencia que declaró la incapacidad permanente parcial para su profesión a una ingeniera de telecomunicaciones con una limitación en un brazo a consecuencia de una caída. Ratifica la decisión de un juzgado que declaró su derecho a percibir una prestación equivalente a 24 mensualidades de su base reguladora de 2.541,41euros, por un importe total de 60.993,84 euros, condenado al INSS y la Tesorería General de la Seguridad Social a hacer frente al pago.

Los antecedentes son los siguientes: la actora es ingeniera de telecomunicaciones y trabaja como técnico comercial en instalación de energía solar. En marzo de 2022 sufrió una caída no laboral que la tuvo de baja médica por sufrir impotencia funcional en el codo derecho y antebrazo, siendo intervenida quirúrgicamente para fijarle placas y tornillos. La patología le generó secuelas tales como incapacidad para cerrar la mano, dolor, imposibilidad de elevar el brazo y otras limitaciones funcionales. La empresa le adaptó el puesto laboral y eliminó la realización de trabajo de campo por el riesgo que conlleva.

La entidad gestora alega que la adaptación que le ha proporcionado la empresa le permite desempeñar su puesto de trabajo. Por su parte, la defensa de la parte recurrida solicita la confirmación del fallo y sustenta su posición en el contenido de la propia sentencia. Destaca el cuadro clínico, las restricciones informadas por el servicio de prevención y el certificado de la empresa sobre la adaptación aplicado al puesto de trabajo con las tareas realizadas y aquellas que ya no puede realizar por reducción de funcionalidad. Asimismo, reitera la existencia de informes médicos sobre la relevancia de la incapacidad en el brazo afectado, desaconsejando los esfuerzos, y las limitaciones detectadas, así como el informe pericial emitido.

El alto tribunal balear señala que el examen del recurso “debe partir de los inalterados hechos probados principales y que judicialmente han sido descritos por cuanto ninguna modificación ha sido obtenida conforme a los requisitos propios, no resultando procedente a efectos de estimación del recurso la valoración de referencias con perfil fáctico que no vengán estrechamente relacionadas con la descripción fáctica contenida en la sentencia recurrida”.

Y continúa que “la propia parte recurrente acepta la falta de modificación de hechos probados, de modo que los hechos contenidos en la sentencia han de regir a la hora de resolver el recurso. Es función judicial esencial en la instancia alcanzar una conclusión sobre la incapacidad permanente parcial en función del cuadro clínico y las limitaciones funcionales a contrastar con la profesión desarrollada. La sentencia, teniendo en cuenta el

razonamiento anterior y con la descripción fáctica realizada, conlleva la imposibilidad de realizar las tareas relacionadas con las limitaciones señaladas, no existiendo motivo para reformar el criterio judicial dictado en instancia”.

La sentencia no es firme y puede ser recurrida ante la Sala Social del Tribunal Supremo.

# Sentencia

## INTERPRETACIÓN CONVENIO COLECTIVO

**IPC NEGATIVO.** El Tribunal Supremo confirma que el IPC negativo no reduce la subida salarial si no hay pacto expreso que así lo prevea



*La Sala concluye que, salvo pacto explícito en contrario, el IPC negativo debe considerarse como cero a efectos de la revalorización salarial y de dietas/kilometraje conforme al Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa 2018-2021.*



Fecha: 07/05/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 07/05/2025](#)

### HECHOS:

La Central Sindical Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB) interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) contra la Asociación de Empresas de Gipuzkoa (ADEGI) y el sindicato ELA, con la finalidad de que se reconociera que:

- El incremento salarial de las tablas de 2021 del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa 2018–2021 debía consistir en:
  - Una subida lineal de 500 euros, más un incremento del IPC con un mínimo garantizado del 0,4%, sin que pudiera operar un efecto reductor derivado del IPC negativo de 2020 (–0,5%).
  - Para dietas y kilometraje (Anexo II), debía aplicarse un incremento del 2,65% (2,25% pactado + 0,4%).

En el proceso ante el TSJPV:

- ADEGI y ELA sostuvieron que, al resultar un IPC negativo en 2020, el cómputo debía ser:  $(-0,5\% + 0,4\% = -0,1\%)$ , por lo que no correspondía incremento adicional más allá del fijo de 500 €.
- LAB y UGT defendieron que el IPC negativo debía considerarse **cero**, de modo que la fórmula incluyera siempre la subida mínima del 0,4%.

La sentencia del TSJPV (28/10/2022) estimó íntegramente la demanda sindical. Contra esta resolución, ADEGI interpuso recurso de casación, alegando que la interpretación del TSJPV vulneraba:

- El artículo 19 y Anexo II del Convenio.
- Los artículos 3.1, 1281, 1282 y 1283 del Código Civil sobre interpretación contractual.
- Jurisprudencia sobre interpretación de convenios colectivos (p.ej., STS 225/2021, 1135/2020, 904/2020).

### FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO Y FIJACIÓN DE DOCTRINA

El Tribunal Supremo:

- Desestima el recurso de casación interpuesto por ADEGI.

- Confirma la sentencia del TSJPV que reconoce el derecho de los trabajadores a percibir la subida lineal de 500 € y el incremento adicional del 0,4%, así como la revalorización del 2,65% en dietas y kilometraje, **considerando el IPC negativo de 2020 como valor cero**.
- Declara firme la sentencia recurrida.
- No hace imposición de costas y decreta la pérdida del depósito constituido.

Aunque no se formula doctrina jurisprudencial en términos de fijación expresa, la sentencia reafirma la línea doctrinal sobre la interpretación restrictiva del efecto reductor del IPC negativo en la revisión salarial, que solo puede aplicarse si existe un pacto claro y expreso.

### ARGUMENTOS JURÍDICOS EN LOS QUE SE BASA EL FALLO

El Tribunal Supremo sustenta su decisión en los siguientes razonamientos:

#### Interpretación literal del convenio (art. 19):

La cláusula establece que las tablas salariales se “incrementarán” en el IPC más 0,4 puntos. El término incremento **presupone una suma o aumento, no una minoración**.

#### Interpretación sistemática y finalista:

La finalidad de la cláusula era **garantizar una actualización salarial que preservara el poder adquisitivo, no autorizar disminuciones por IPC negativo**.

#### Se remite a la doctrina consolidada según la cual:

“La repercusión del IPC negativo en la revisión salarial **requiere un pacto expreso y claro**” (STS 971/2024, 3 de julio; STS 1039/2017, 20 de diciembre).

#### Reglas de interpretación contractual del Código Civil (arts. 1281–1283 CC):

A falta de previsión expresa de minoración, debe prevalecer la interpretación más favorable a la eficacia de la cláusula y a los derechos laborales.

#### Imposibilidad de aplicar analogía reductora:

La empresa alegó que en convenios posteriores se pactó expresamente un “suelo cero” para el IPC, lo que demostraría que aquí no existía. El Tribunal rechaza este argumento, recordando que la ausencia de cláusula expresa en este convenio implica que no cabe reducción alguna.

# Sentencia

FALTA DE APORTACIÓN DE COPIAS DE ESCRITO DE DEMANDA.

**DEMANDA DE DESPIDO.** La parte actora no subsanó, dentro del plazo que le habían concedido, la omisión consistente en la falta de aportación de copias del escrito de demanda de despido. No debe inadmitirse la demanda. Se deben evitar las interpretaciones excesivamente formalistas de las normas procesales. Aplica doctrina

*El Tribunal Supremo prioriza el derecho de acceso a la justicia frente al formalismo: no cabe archivar una demanda de despido por no aportar copias si no se impide su subsanación*



Fecha: 27/05/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 27/05/2025](#)

## HECHOS

- La trabajadora D<sup>a</sup> Consuelo presentó demanda de despido contra **ASISPA**, la **Fundación ASISPA** y la **UTE ASISPA IGON CEE**, sin acompañar las copias necesarias del escrito de demanda para su traslado a las demás partes procesales, tal como exige el art. 80 LRJS.
- El Juzgado de lo Social nº 26 de Madrid le requirió la subsanación, que no fue atendida, acordando el **archivo de la demanda**.
- La trabajadora interpuso recurso de reposición, desestimado. Posteriormente, recurrió en suplicación ante el **TSJ de Madrid**, que **estimó el recurso y revocó el archivo**, ordenando que se tuviera por admitida la demanda y continuara su tramitación.
- Frente a esta decisión, la parte empresarial formuló **recurso de casación para unificación de doctrina**, proponiendo como sentencia contradictoria la dictada por el **TSJ de Canarias** (12-12-2017), que había confirmado el archivo en un supuesto similar.
- El objeto del recurso de casación fue determinar si la falta de subsanación de la omisión de aportar las copias debe necesariamente conllevar el archivo de la demanda, aun en procesos de despido.

## FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo **desestima el recurso de casación para unificación de doctrina**, confirma la sentencia del TSJ de Madrid que ordenó la continuación del procedimiento de despido, impone costas a la parte recurrente (1.500 €) y acuerda la pérdida del depósito constituido para recurrir.
- No fija doctrina jurisprudencial nueva**, sino que reitera criterios ya consolidados sobre la interpretación del principio pro actione y la prevalencia del derecho de acceso a la jurisdicción.

## FUNDAMENTOS Y ARGUMENTOS JURÍDICOS

### 1. Principio pro actione y tutela judicial efectiva (art. 24 CE):

El Tribunal aplica un criterio antiformalista para evitar que defectos subsanables frustren el acceso a la justicia. Reitera la doctrina constitucional que exige evitar decisiones desproporcionadas que impidan obtener una resolución de fondo en asuntos tan trascendentes como el despido.

### 2. Régimen del art. 80 LRJS y su diferencia con el art. 275 LEC:

Aunque el art. 275 LEC dispone que la falta de copias de la demanda conlleva tenerla por no presentada, este precepto **no resulta aplicable supletoriamente** al proceso laboral de despido, dada la especificidad y el breve plazo de caducidad de la acción (20 días). La LRJS contiene sus propias reglas de subsanación.

### 3. Doctrina consolidada del TS y TC:

La Sala recuerda que ha anulado archivos de demandas por defectos subsanables (por ejemplo, falta de intento de conciliación previa) [STS 222/2022, STS 681/2022, STS 499/2023], y cita las SSTC 185/2013 y 69/1997 que exigen una aplicación proporcionada de los requisitos procesales.

### 4. Conclusión sobre la contradicción:

El Tribunal reconoce que existe contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste, pero estima que la interpretación antiformalista del TSJ de Madrid se ajusta a la doctrina constitucional, por lo que debe confirmarse.

# Sentencia

## INSCRIPCIÓN.

### PLANES DE IGUALDAD. REGISTRO. El

Supremo anula la denegación de inscripción del Plan de Igualdad de Randstad por exceder la Administración su función registral y asumir un control de legalidad reservado a los tribunales

*El legislador ha optado por que los planes de igualdad se registren con arreglo a la misma normativa y procedimiento aplicable a los convenios colectivos y ante el mismo órgano administrativo. Un plan de igualdad pactado colectivamente es un producto de la negociación colectiva, no sujeto para su validez a una homologación por la Autoridad Laboral. Por tanto ante un plan de igualdad pactado con los sindicatos presentes en los órganos de representación unitaria en la empresa la Autoridad encargada del registro de convenios colectivos no puede ejercitar funciones de control de la legalidad que no podría asumir tampoco si se tratase del registro de un convenio colectivo*



Fecha: 27/05/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 27/05/2025](#)

## HECHOS

La empresa **Randstad Project Services S.L.** elaboró su **Primer Plan de Igualdad**, cuya comisión negociadora se constituyó el 11 de mayo de 2018 con representantes sindicales de CCOO, UGT, USO y ELA. La negociación se prolongó hasta el 16 de julio de 2021, fecha en la que se aprobó el texto definitivo. El 23 de julio de 2021 se solicitó su inscripción en el **REGCON** (Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad).

La **Dirección General de Trabajo** requirió a la empresa para subsanar defectos relacionados con la composición de la comisión negociadora y la falta de determinados contenidos mínimos obligatorios (en especial, la auditoría retributiva). La empresa alegó que la composición sindical representaba adecuadamente a todos los centros de trabajo, incluidos aquellos sin representación legal, y que la auditoría podría incorporarse posteriormente.

Finalmente, mediante resolución de **20 de diciembre de 2021**, la Dirección General de Trabajo denegó la inscripción por:

- No cumplir los requisitos de composición establecidos en el art. 5.3 del **RD 901/2020**, al no integrar expresamente a los representantes legales de los centros que sí tenían representación.
- Carecer de todos los contenidos mínimos obligatorios (art. 8 RD 901/2020).

Randstad interpuso recurso de alzada, que fue desestimado (2 de agosto de 2022). Interpuso entonces demanda ante el **TSJ de Madrid**, que igualmente fue desestimada en sentencia de 27 de febrero de 2023.

## Objeto del recurso de casación

La empresa recurrió en casación ante el Tribunal Supremo invocando, esencialmente:

- La **falta de competencia de la Dirección General de Trabajo para realizar un control de legalidad** sobre el contenido del plan (alegando que su función debía limitarse a un control meramente formal y de registro).
- La errónea aplicación temporal del **RD 901/2020**, que según la empresa no era plenamente exigible al plan en la fecha de su firma.

## FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo **estima el recurso de casación**, declarando:

- **Nula la resolución de la Dirección General de Trabajo** que denegó la inscripción.
- **Nula la sentencia del TSJ de Madrid**, ordenando la inscripción del Plan de Igualdad en el REGCON.
- **No impone costas procesales** y acuerda la devolución del depósito del recurso.

La sentencia **NO fija doctrina jurisprudencial** de forma expresa.

## ARGUMENTOS JURÍDICOS DEL FALLO

El Tribunal Supremo fundamenta su decisión principalmente en que:

**La autoridad administrativa carece de competencia para realizar un control pleno de legalidad sobre el contenido y la legitimidad negociadora del Plan de Igualdad.**

- Este control corresponde exclusivamente a los tribunales de lo social (art. 163 LRJS).
- La función registral de la autoridad laboral respecto de planes de igualdad es **análoga a la de los convenios colectivos**, limitada a aspectos formales.
- La denegación de la inscripción por entender inválida la comisión negociadora constituye un **control de legalidad impropio** y no permitido constitucionalmente, dado que los planes de igualdad negociados son una manifestación de la negociación colectiva.

**En relación con la auditoría retributiva**, su eventual falta es también un asunto de legalidad sustantiva, que no puede ser resuelto por la vía de inadmisión registral.

Por tanto, el Tribunal determina que la Dirección General de Trabajo debió inscribir el Plan y, en su caso, acudir a la vía jurisdiccional para impugnarlo si entendía que vulneraba la normativa aplicable.

# Actualidad Comité Europeo de Derechos Sociales

## INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

**ESPAÑA.** El Comité Europeo de Derechos sociales acaba de decidir, por segunda vez, que la indemnización por despido regulada en España no cumple las exigencias de la Carta Social Europea.



Fecha: 29/06/2025

Fuente: web del CEDS

Enlace: [Decisión](#)

El **Comité Europeo de Derechos Sociales** (CEDS), en una [decisión](#) publicada hoy sobre el fondo de la reclamación colectiva «Unión General de Trabajadores (UGT) c. **España**» (Reclamación n.º 207/2022), 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](#) («la Carta»).

En su reclamación, la UGT alegó que la situación en España constituye una violación del artículo 24 (derecho a la protección en caso de extinción de la relación laboral) de la Carta, debido a que el mecanismo de indemnización en caso de extinción de la relación laboral sin razón válida previsto en la legislación nacional y tal como ha sido interpretado por la jurisprudencia nacional no permite a las víctimas de despidos sin razón válida obtener una indemnización que sea adecuada para cubrir los perjuicios sufridos y no tiene un efecto disuasorio para los empresarios. En concreto, el trabajador solo tiene derecho a una indemnización automática por ley que fija un techo máximo y no tiene en cuenta el daño real sufrido.

En su decisión, adoptada el 20 de marzo de 2024, el CEDS recuerda que, en virtud del artículo 24.b de la Carta, los Estados partes deben reconocer el derecho de los trabajadores cuya relación laboral haya sido rescindida sin razón válida a una indemnización adecuada o a cualquier otra reparación apropiada.

Se considera que los sistemas de indemnización se ajustan a la Carta cuando cumplen las siguientes condiciones: prevén el reembolso de las pérdidas económicas sufridas entre la fecha del despido y la decisión del órgano de apelación; prevén la posibilidad de readmisión del trabajador; y/o prevén una indemnización de un nivel suficientemente elevado para disuadir al empresario y reparar los perjuicios sufridos por la víctima.

El CEDS considera que la indemnización por despido ilegítimo debe ser, por consiguiente, proporcional a las pérdidas sufridas por la víctima y suficientemente disuasoria para los empresarios. 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. Si existe 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.

El CEDS acoge con satisfacción la reciente evolución de la jurisprudencia española, en la que se ha reconocido el derecho a una posible indemnización adicional en caso de despido improcedente. Sin embargo, el Comité señala que la indemnización adicional en caso de despido improcedente solo es posible en casos excepcionales, según la jurisprudencia nacional. Por tanto, no se aplicaría en todos los casos de despido improcedente.

El CEDS 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.

Por 13 votos contra 1, el CEDS concluye que existe una violación del artículo 24.b de la Carta.

\*\*\*

*La [Carta Social Europea](#) es un tratado del Consejo de Europa que garantiza los derechos sociales y económicos fundamentales como complemento al Convenio Europeo de Derechos Humanos, que se refiere a los derechos civiles y políticos. Garantiza una amplia gama de derechos humanos relacionados con el empleo, la vivienda, la salud, la educación, la protección social y el bienestar. La Carta se firmó en Turín el 18 de octubre de 1961 y se completó con una versión revisada en 1996.*

*Un protocolo de la Carta, abierto a la firma en 1995, creó un procedimiento de reclamaciones colectivas que permite a las organizaciones sindicales nacionales e internacionales, a las organizaciones empresariales y a las organizaciones no gubernamentales presentar reclamaciones sobre violaciones de la Carta.*

*El Comité Europeo de Derechos Sociales, compuesto por 15 miembros independientes, es el órgano de seguimiento de la Carta. El Comité dispone de dos procedimientos para evaluar el cumplimiento por los Estados Partes de los compromisos contraídos en virtud de la Carta: los informes nacionales y las reclamaciones colectivas.*

*España ratificó la Carta Social Europea en 1980. En 2021, ratificó la Carta Revisada y, en 2022, el Protocolo Adicional por el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas.*

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

**MADRID. TRANSPORTE.** Resolución de 30 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Transporte Regular de Viajeros por Carretera de la Comunidad de Madrid, suscrito por la organización empresarial Confibus y por la representación sindical CC. OO., UGT Y SLT. (Código número 28007655011992). ([BOCM 28/06/2025](#))

**GRANADA. LIMPIEZA DE EDIFICIOS.** Convenio Colectivo de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES NO SANITARIOS DE GRANADA. ([BOG 02/207/2025](#))