

**COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES
COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES**

DECISIÓN SOBRE EL FONDO

Adopción: 20 de marzo de 2024

Notificación: 28 de marzo de 2024

Publicidad: 29 de julio de 2024

Unión General de Trabajadores (UGT) v. Spain

Queja n.º 207/2022

El Comité Europeo de Derechos Sociales, comité de expertos independientes establecido en virtud del artículo 25 de la Carta Social Europea («el Comité»), durante su 340.º período de sesiones, está compuesto por los siguientes miembros:

Aoife NOLAN, Presidenta
Eliane CHEMLA, Vicepresidenta
Tatiana PUIU, Vicepresidenta
Christine Dupate, Relatora General Joseph
Hajdu
Karin Møhl LARSEN
Yusuf BALCI
Paul RIETJENS
George THEODOSIS
Mario VINKOVIC
Miriam KULLMANN
Franz MARHOLD
Alla FEDOROVA
Grega STRBAN

Asistido por Henrik KRISTENSEN, Secretario Ejecutivo Adjunto

Habiendo deliberado el 18 de octubre de 2023 y el 20 de marzo de 2024, Sobre la base del informe presentado por George THEODOSIS, Dicta la siguiente decisión adoptada en esta última fecha:

PROCEDIMIENTO

1. La denuncia presentada por la *Unión General de Trabajadores* (UGT) se registró el 24 de marzo de 2022.
2. UGT alega que la situación en España constituye una violación del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada ("la Carta") debido a que el mecanismo de indemnización en casos de terminación de la relación laboral sin causa válida, previsto en la legislación nacional y tal como se interpreta en la jurisprudencia interna, no permite a las víctimas de despidos sin causa válida obtener una indemnización que sea adecuada para cubrir el daño sufrido, y tienen un efecto disuasorio para los empleadores.
3. El 14 de septiembre de 2022, el Comité declaró admisible la queja.
4. Refiriéndose al artículo 7.1 del Protocolo Adicional de 1995 que establece un sistema de quejas colectivas ("el Protocolo"), la Comisión invitó al Gobierno a presentar comunicaciones escritas sobre el fondo de la queja antes del 30 de noviembre de 2022. A petición del Gobierno, el plazo se prorrogó hasta el 31 de enero de 2023.
5. Refiriéndose a los párrafos 1 y 2 del Artículo 7 del Protocolo y de conformidad con los párrafos 1 y 2 de la Regla 32 de su Reglamento ("el Reglamento"), la Comisión invitó a los Estados Partes en el Protocolo, que habían hecho una declaración de conformidad con el párrafo 2 del Artículo D de la Carta, así como a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores mencionadas en el párrafo 2 del Artículo 27 de la Carta de 1961, notificar las observaciones que deseen formular sobre la denuncia a más tardar el 30 de noviembre de 2022.
6. Las observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) se registraron el 1 de diciembre de 2022.
7. El 31 de enero de 2023 se registraron las alegaciones del Gobierno sobre el fondo de la queja.
8. De conformidad con el artículo 28, apartado 2, del Reglamento, se invitó al Gobierno y a UGT a presentar, si así lo deseaban, una respuesta a las observaciones de la OIE antes del 28 de febrero de 2023. Los comentarios de UGT a estas observaciones se registraron el 14 de abril de 2023.
9. De conformidad con el artículo 31.2 del Reglamento, el Presidente de la Comisión invitó a UGT a presentar una respuesta a las alegaciones del Gobierno sobre el fondo antes del 14 de abril de 2023. La respuesta de UGT se registró el 14 de abril de 2023.

10. De conformidad con el artículo 31.3 del Reglamento, se invitó al Gobierno a presentar una respuesta a la respuesta de UGT antes del 2 de junio de 2023. A petición del Gobierno, el plazo se amplió hasta el 3 de julio de 2023. La respuesta del Gobierno se registró el 3 de julio de 2023.

11. Carmen SALCEDO BELTRÁN fue recusada de participar en las deliberaciones sobre la denuncia.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

A. La organización querellante

12. UGT alega que el mecanismo de indemnización en casos de extinción de la relación laboral sin causa justificada previsto, previsto en la legislación nacional y tal como se interpreta en la jurisprudencia interna, no permite a las víctimas de despido sin causa justificada obtener una indemnización adecuada para cubrir el daño sufrido y que no tenga un efecto disuasorio para los empresarios. en violación del Artículo 24 de la Carta. En particular, el trabajador solo tiene derecho a una indemnización de forma automática por ley que establece un límite máximo y no tiene en cuenta el daño real sufrido.

B. El Gobierno demandado

13. El Gobierno rechaza los alegatos de UGT y pide al Comité que declare que no se ha violado la disposición de la Carta.

OBSERVACIONES DE LOS TERCEROS

Organización Internacional de Empleadores (OIE)

14. La OIE sostiene que, en el Derecho español, el despido debe tener siempre una causa justa y basarse en causas objetivas o disciplinarias. El despido objetivo es, en todo caso, indemnizable porque, si se declara procedente, el trabajador percibe 20 días de salario por año de servicio, con un tope de 12 mensualidades de salario. Si se declara improcedente el despido objetivo, el empresario puede optar por la extinción del contrato con el abono de una indemnización o por la readmisión, lo que supondría también abonar al trabajador el salario que no hubiera percibido entre el momento del despido y el momento de la readmisión. El despido disciplinario puede ser procedente (sin indemnización), improcedente (con indemnización o readmisión) o nulo (con readmisión forzosa).

15. La OIE afirma que UGT no menciona que para los trabajadores contratados antes de 2012 se sigue aplicando una escala mixta de 45/33 días de salario por año de servicio. La OIE establece que el despido objetivo, justo o injusto, se compensa siempre con al menos 20 días de salario por año de servicio, con un límite máximo de 12 meses y hasta 45/33 días de salario por año de servicio en caso de despido improcedente.

16. La OIE sostiene además que la afirmación de la UGT de que la readmisión es una opción completamente excepcional en el Derecho español no es exacta y está formulada con una clara omisión de numerosos casos en la jurisprudencia en los que se ordenó la readmisión. La OIE también afirma que también es incorrecta la afirmación de la UGT de que se ha derogado la obligación de pagar el salario en los casos de despido improcedente, limitándola a los supuestos de despido nulo. Por el contrario, esta obligación sigue existiendo en algunos casos de despido improcedente.

17. La OIE afirma que los tribunales españoles reconocen la posibilidad de una indemnización adicional por los daños y perjuicios sufridos como consecuencia de un despido improcedente. La OIE sostiene además que la escala compensatoria española es superior a la vigente en la mayoría de los países vecinos.

18. La OIE señala que UGT basa su alegación sobre la insuficiencia de la escala compensatoria española en el elevado porcentaje de contratos temporales, que ha sido tratado en el último acuerdo entre las Asociaciones de Empresarios y los Sindicatos de diciembre de 2021 (reforma laboral de 2021), y en virtud del cual se eliminaron los contratos temporales más utilizados (de obras y determinados servicios) y se limitaron los supuestos en los que se podían utilizar los contratos de producción, y se aumentaron las sanciones administrativas por contrataciones temporales fraudulentas. Es cierto que antes de la reforma de 2021 se utilizaba con mucha frecuencia el uso de contratos temporales, lo que repercutía en la estabilidad de los contratos y los empresarios eran más propensos a despedir a los trabajadores debido al sistema predeterminado de cálculo de las indemnizaciones en caso de despido improcedente. Tras la reforma de 2021, se produjo un aumento de la contratación indefinida y una caída de la temporalidad, lo que aumentó la estabilidad laboral.

LEGISLACIÓN Y PRÁCTICA NACIONALES PERTINENTES

A. Derecho interno

19. Estatuto de los Trabajadores n.º 2/2015 – modificado

Artículo 50. Fin del contrato por voluntad del trabajador

"1. Causales para que el trabajador solicite la extinción del contrato:

- a) cambios sustanciales en las condiciones de trabajo, realizados sin respetar el artículo 41 y que atenten contra la dignidad del trabajador;
- b) la falta de pago o los retrasos continuos en el pago del salario acordado;
- c) cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresario, salvo en los casos de *fuerza mayor* , así como la negativa del empresario a reintegrar al trabajador en sus condiciones de trabajo anteriores [...].

2. En estos casos, el trabajador tendrá derecho a una indemnización por despido improcedente".

Artículo 52. Despido por causas objetivas

"Los contratos se pueden extinguir:

- a) por la ineptitud conocida u observada del trabajador con posterioridad a su incorporación efectiva a la empresa [...];

- b) por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo, cuando dichas modificaciones sean razonables [...];
- c) cuando exista una razón objetiva para eliminar puestos [...]; [...]
- e) en el caso de contratos por tiempo indefinido en la Administración Pública o entidades sin ánimo de lucro, por insuficiencia económica para el mantenimiento del contrato de que se trate [...]. [...]"

Artículo 53. Forma y efectos del despido por causas objetivas

"[...]

5. La calificación por parte de la autoridad judicial de la nulidad, equidad o improcedencia del despido tendrá los mismos efectos que los señalados para el despido disciplinario, sin perjuicio de las siguientes modificaciones:

- a) En caso de despido procedente, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1, consolidándola si la hubiera percibido, y se considerará en situación de desempleo por causa no imputable a él.
- b) Si el despido es declarado improcedente y el empleador reincorpora al trabajador, éste debe devolver la indemnización percibida. En caso de sustitución del reintegro por una indemnización económica, se deducirá de la misma el importe de dicha indemnización."

Artículo 54. Despido disciplinario

"1. El contrato de trabajo puede ser extinguido por decisión del empleador fundada en incumplimiento grave y culpable del mismo por parte del trabajador.

2. Se considerarán casos de incumplimiento contractual:

- a) reincidencias, ausencias injustificadas, falta de puntualidad en el trabajo;
- b) falta de disciplina o desobediencia en el trabajo;
- c) ofensas verbales o físicas contra el empleador, las personas que trabajan en la empresa o sus familiares;
- d) la violación de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño laboral;
- e) disminución continua y voluntaria del rendimiento laboral normal o acordado;
- f) estar bajo los efectos del alcohol o sustancias estupefacientes cuando ello tenga repercusiones negativas en el trabajo;
- g) acoso basado en el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y acoso sexual del empleador o de las personas que trabajan en la empresa".

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario

"[...]

6. El despido nulo producirá la inmediata reincorporación del trabajador, así como el pago de los salarios que éste dejó de percibir.

"[...]"

Artículo 56. Despido improcedente

"1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empleador, dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el pago de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses períodos inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha de la terminación efectiva de la relación laboral.

2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a percibir un salario provisional. Estos serán iguales a una cantidad igual a la suma de los salarios no percibidos desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare el improcedente o hasta que encuentren otro empleo, si

Dicha colocación fue anterior a dicha sentencia y el empleador probó lo recibido, para ser deducido de los salarios provisionales.

3. En caso de que el empleador no opte por la reinstalación o indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el trabajador despedido es representante legal de los trabajadores o delegado sindical, la elección corresponderá siempre a este último. Si no hicieren la elección, se entenderá que están a favor de la reincorporación. En ese caso, el restablecimiento será obligatorio. Tanto si se opta por la indemnización como por la readmisión, el trabajador tiene derecho a los salarios provisionales a que se refiere el apartado 2.

5. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de 90 días hábiles desde la fecha de presentación de la demanda, el empresario podrá reclamar al Estado el pago de la indemnización económica a que se refiere el apartado 2, correspondiente al período superior a dichos 90 días hábiles.

En los casos de despido en los que, de conformidad con este párrafo, el Estado sea responsable de la compensación económica, las cotizaciones a la seguridad social correspondientes a dicha indemnización serán a cargo del Estado".

20. **Ley de Jurisdicción Social n.º 36/2011 – modificada**

Artículo 110. Efectos del despido improcedente

"1. En caso de que el despido sea declarado improcedente, se condenará al empresario a readmitir al trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido y a abonar los salarios provisionales a que se refiere el artículo 56, apartado 2, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o, a elección del empresario, al pago de una indemnización, cuya cuantía se fijará de conformidad con el artículo 56, apartado 1, de dicho Estatuto. con las siguientes particularidades:

a) en la sentencia la parte que pueda elegir entre la reposición y la indemnización podrá optar expresamente por una y el juez lo hará constar en la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 111 y 112.

b) A petición del demandante, si el reintegro no fuera posible, se podrá acordar, en caso de despido improcedente, una indemnización, con declaración en la sentencia de extinción de la relación laboral y se condena al empresario al pago de la indemnización por despido calculada hasta la fecha de la sentencia.

[...]

2. Si se declara improcedente el despido de un representante legal de los trabajadores o de un delegado sindical, el trabajador puede optar.

[...]"

Artículo 183. Compensación

"1. Cuando la sentencia declare la existencia de una violación de la libertad, el tribunal se pronunciará sobre la cuantía de los daños y perjuicios que deban corresponder al demandante por la discriminación sufrida o por cualquier otra violación de sus derechos y libertades fundamentales, tanto por el daño moral vinculado a la vulneración del derecho fundamental, y los daños y pérdidas adicionales.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinando cuidadosamente el daño cuando sea demasiado difícil o costoso probar el importe exacto, a fin de indemnizar suficientemente a la víctima y, en la medida de lo posible, restituirla plenamente a la situación en que se encontraba antes del daño, y contribuir a la prevención del daño.

[...]"

21. **Código Civil Nº 206/1889 – modificado**

Artículo 1101

"Las partes serán responsables de los daños y perjuicios cuando hayan actuado con fraude, negligencia o incumplimiento de sus obligaciones contractuales."

B. Jurisprudencia interna

22. El Tribunal Constitucional, en su sentencia nº 43/2014, de 12 de febrero de 2014, declaró que la elección por parte del legislador del sistema de fijación de las indemnizaciones con elementos fijos de cálculo fue lícita y no arbitraria. Señaló que las diferencias establecidas en el derecho civil y laboral en materia de indemnización por extinción de contrato se basan en el carácter autónomo y separado de ambas ramas del ordenamiento jurídico.

23. El Tribunal Constitucional, en su sentencia n.º 140/2018, de 20 de diciembre de 2018, declaró que los jueces de los tribunales ordinarios pueden dejar de lado la disposición del derecho interno para aplicar la disposición de un tratado internacional (control de convencionalidad).

24. En su sentencia n.º 61/2021, de 15 de marzo de 2021, el Tribunal Constitucional declaró que es obligatorio que los tribunales decidan siempre sobre el importe de la indemnización adicional en caso de violación de los derechos y libertades fundamentales, así como determinar cómo debe calcularse dicha indemnización.

25. En su sentencia n.º 848/2019, de 28 de julio de 2020, el Juzgado de lo Social n.º 26 de Barcelona no concedió una indemnización adicional, pero reconoció que tal derecho existe en virtud del artículo 10 del Convenio n.º 158 de la OIT y del artículo 24 de la Carta.

26. En su sentencia n.º 170/2020, de 31 de julio de 2020, el Juzgado de lo Social n.º 26 de Barcelona readmitió al trabajador y concedió una indemnización complementaria, también se refirió al derecho a una indemnización complementaria en virtud del artículo 10 del Convenio n.º 158 de la OIT y del artículo 24 de la Carta.

27. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en su sentencia n.º 360/2021, de 23 de marzo de 2021, denegó la concesión de una indemnización complementaria por no estar justificada su cuantía. En concreto, el trabajador despedido recibió una indemnización de 23.000 euros de conformidad con la ley y reclamó 10.000 euros adicionales.

28. En su sentencia n.º 1586/2021, de 23 de abril de 2021, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña no concedió una indemnización adicional al trabajador, sino que se refirió ampliamente al artículo 10 del Convenio n.º 158 de la OIT y al artículo 24 de la Carta. Señaló que era posible aplicar el control de convencionalidad y que, en ciertos casos excepcionales, la indemnización derivada del derecho interno podía no ser adecuada. El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha reiterado en varias ocasiones que estas situaciones son excepcionales.

29. En su sentencia n.º 6762/2021, de 14 de julio de 2021, el Tribunal Superior de Justicia de Barcelona no concedió una indemnización adicional, sino que se refirió al derecho a una indemnización adicional en virtud del artículo 10 del Convenio n.º 158 de la OIT y del artículo 24 de la Carta.

30. El Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en su sentencia nº 355/2021, de 24 de junio de 2021, declaró que no existían circunstancias excepcionales que permitieran conceder una indemnización adicional al trabajador, pero reconoció que existe un derecho a dicha indemnización adicional.

31. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en su sentencia nº 289/2022, de 5 de mayo de 2022, denegó la concesión de una indemnización complementaria al trabajador despedido. La trabajadora pidió una indemnización que incluyera el número de ciertas ventas que no realizó porque fue despedida. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco declaró que no era procedente acogerse el argumento de una indemnización superior basada en una retribución que el trabajador no había obtenido en base a expectativas de ventas.

32. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en su sentencia n.º 1498/2022, de 12 de julio de 2022, declaró que no concurrían circunstancias excepcionales para conceder una indemnización complementaria.

33. El Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en su sentencia nº 1841/2022, de 29 de noviembre de 2022, declaró que la facultad de los órganos judiciales de conceder indemnizaciones complementarias es excepcional. Además, se requieren dos elementos coincidentes: la insuficiencia manifiesta de la indemnización concedida y la existencia clara de ilegalidad, fraude de ley o abuso del derecho de la empresa a decidir resolver el contrato.

34. El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en su sentencia nº 6219/2022, de 30 de enero de 2023, concedió una indemnización superior al trabajador despedido. Afirmó que la indemnización legal de 1.000 euros era claramente insuficiente y no compensaba el perjuicio causado al trabajador despedido, ni tenía un efecto disuasorio para la empresa. Se concedió una indemnización adicional de 3.500 euros, teniendo en cuenta el lucro cesante.

35. En su sentencia n.º 6061/2022, de 10 de febrero de 2023, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña declaró que no había motivos para aplicar el mismo enfoque que en el caso del mismo Tribunal Superior de Justicia de 30 de enero de 2023, n.º 6219/2022. No se especificó el monto de los daños y perjuicios y no se aportó ninguna prueba que lo justificara.

MATERIAL INTERNACIONAL RELEVANTE

A – La Organización de las Naciones Unidas (ONU)

36. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (adoptado el 16 de diciembre de 1966, en vigor desde el 3 de enero de 1976)

Artículo 6

"1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho al trabajo, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante el trabajo libremente escogido o aceptado, y adoptarán las medidas apropiadas para salvaguardar este derecho.

2. Las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho incluirán programas, políticas y técnicas de orientación y formación técnica y profesional para lograr un desarrollo económico, social y cultural sostenido y un empleo pleno y productivo en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona.

37. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (CDESC), Observación General N° 18: El derecho al trabajo (artículo 6 del PIDESC), adoptada el 24 de noviembre de 2005

"4. El derecho al trabajo, garantizado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, afirma la obligación de los Estados Partes de garantizar a las personas su derecho a un trabajo libremente elegido o aceptado, incluido el derecho a no ser privado injustamente de un trabajo.

[...]

11. El Convenio N° 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo (1982) define la legalidad del despido en su artículo 4 y, en particular, impone el requisito de proporcionar motivos válidos para el despido, así como el derecho a la reparación judicial y de otra índole en caso de despido injustificado.

[...]

Violaciones de la obligación de proteger

35. Las violaciones de la obligación de proteger se derivan del hecho de que los Estados Partes no han adoptado todas las medidas necesarias para proteger a las personas que se encuentran bajo su jurisdicción de las violaciones del derecho al trabajo por terceros. Incluyen omisiones como la falta de regulación de las actividades de individuos, grupos o empresas para evitar que violen el derecho al trabajo de otros; o la falta de protección de los trabajadores contra el despido ilegal".

B – Organización Internacional del Trabajo (OIT)

38. Convenio (núm. 158) relativo a la terminación de la relación de trabajo (adoptado el 22 de junio de 1982, entró en vigor el 23 de noviembre de 1985)

Artículo 10

"Si los órganos a que se refiere el artículo 8 del presente Convenio estiman que la terminación es injustificada y si no están facultados o no consideran factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para declarar la nulidad de la rescisión y/o para ordenar o proponer la readmisión del trabajador, estarán facultados para ordenar el pago de una indemnización adecuada o de cualquier otra reparación que se considere apropiada."

39. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, Estudio general sobre la terminación de la relación de trabajo, Convenio (núm. 158) y Recomendación (núm. 166), 1982, Conferencia Internacional del Trabajo, 82.ª reunión, 1995, Informe III (Parte 4B), Ginebra, 1995

"218. De conformidad con el artículo 10 de la Convención, "si los organismos a que se refiere el artículo 8 [...] declaren que la rescisión es injustificada y si no están facultados o no consideran factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, declarar la nulidad de la rescisión y/o ordenar o proponer la readmisión del trabajador, estarán facultados para ordenar el pago de una indemnización adecuada o cualquier otra reparación que se considere apropiada".

219. La redacción del artículo 10 da preferencia a la declaración de nulidad de la rescisión y a la reposición del trabajador como recursos en caso de terminación injustificada de la relación laboral. Sin embargo, es flexible en el sentido de que ofrece otros posibles recursos, en función de las facultades del órgano imparcial y de la viabilidad de una decisión de nulidad del despido y de la reincorporación del trabajador. El texto especifica, además, que cuando se pague una indemnización ésta debe ser "adecuada". [...]

232. Habida cuenta de lo que antecede, el Comité considera que la indemnización, en caso de terminación de la relación de trabajo que menoscabe un derecho fundamental, debería estar destinada a compensar íntegramente, tanto en términos financieros como profesionales, los perjuicios sufridos por el trabajador, siendo la mejor solución la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo mediante el pago de los salarios no pagados y el mantenimiento de los derechos adquiridos. Para ello, los órganos imparciales deben contar con todos los

los poderes necesarios para decidir con rapidez, total e independencia y, en particular, para decidir la forma de reparación más adecuada a la luz de las circunstancias, incluida la posibilidad de reincorporación. Cuando la readmisión no se prevé como forma de reparación, cuando no es posible o no es deseada por el trabajador, sería deseable que la indemnización concedida por la terminación de la relación de trabajo por una causa que perjudica un derecho humano fundamental fuera proporcional al perjuicio sufrido, y más alta que la de los demás reyes de la terminación. [...]"

40. En su informe de 11 de junio de 2014, la Comisión de Expertos en Aplicación del Convenio y de las Recomendaciones, creada para examinar la reclamación en la que se alegaba el incumplimiento por parte de España del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Confederación Sindical de Comités de Trabajadores (CC.OO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), sostuvo que las medidas introducidas con la reforma de 2012 no implicaban que el sistema español incumpliera el estándar de protección definido en el artículo 10 del Convenio.

41. En el informe de la Directora General, tercer informe complementario: informe de la comisión creada para examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por parte de Francia del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), de 16 de febrero de 2022, se afirmó que la compatibilidad de un cuadro, y por lo tanto de un tope, con el artículo 10 del Convenio depende de si se garantiza una protección suficiente a las personas cuya relación laboral ha sido rescindida injustamente y, en todos los casos, si se paga una indemnización adecuada.

C – Unión Europea (UE)

42. **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada el 7 de diciembre de 2000**

Artículo 30 – Protección en caso de despido injustificado

"Todo trabajador tiene derecho a la protección contra el despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales".

43. **Pilar Europeo de Derechos Sociales, proclamado en noviembre de 2017**

Principio Nº 7 del Pilar:

"7. Información sobre las condiciones de empleo y protección en caso de despido

[...]

b. Antes de cualquier despido, los trabajadores tienen derecho a ser informados de los motivos y a que se les conceda un plazo razonable de preaviso. Tienen derecho a acceder a una solución efectiva e imparcial de los conflictos y, en caso de despido injustificado, a obtener reparación, incluida una indemnización adecuada".

LA LEY

I. SUPUESTA VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 24 DE LA CARTA

44. El artículo 24 de la Carta dice lo siguiente:

Artículo 24 – Derecho a la protección en casos de terminación de la relación laboral

Parte I: "Todos los trabajadores tienen derecho a la protección en casos de terminación de la relación laboral".

Parte II: "Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a la protección en casos de terminación de la relación laboral, las Partes se comprometen a reconocer:

a. el derecho de todos los trabajadores a que no se ponga fin a su relación de trabajo sin que ello lo justifique por razones válidas, relacionadas con su capacidad o conducta o basadas en las necesidades operativas de la empresa, del establecimiento o del servicio;

b. el derecho de los trabajadores cuya relación laboral se termina sin una razón válida a una compensación adecuada u otra reparación apropiada.

A tal fin, las Partes se comprometen a garantizar que el trabajador que considere que su relación de trabajo ha sido terminada sin causa justificada tenga derecho a recurrir ante un órgano imparcial".

A. Alegaciones de las partes

1. La organización querellante

45. UGT alega que España no cumple con el artículo 24 de la Carta porque determinadas disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Jurisdicción Social prevén una indemnización en caso de despido improcedente, que se basa en la antigüedad y está sujeta a un límite máximo. UGT afirma que este régimen jurídico se opone a que los tribunales internos valoren las pérdidas efectivamente sufridas por el trabajador y concedan, en su caso, una indemnización adicional. UGT afirma que la reducción de todas las situaciones a una misma calificación significa que los tribunales tienen muy poco margen para valorar los daños reales.

46. UGT señala que el actual mecanismo de concesión de indemnizaciones en casos de despido improcedente supone en la práctica una homologación de la indemnización reducida. Por otra parte, UGT señala que dicho mecanismo no tiene un efecto disuasorio sobre los empresarios, es decir, no les disuade suficientemente de proceder a los despidos improcedentes.

47. UGT alega que, con anterioridad a la reforma laboral de 2012 en España, la indemnización por despido improcedente se determinaba sobre la base de 45 días de salario por año de servicio, con un límite máximo de 42 mensualidades. Además, el trabajador tenía derecho a un salario provisional, que estaba destinado a cubrir las pérdidas financieras del trabajador. Estos salarios provisionales equivalían a la suma de las retribuciones dejadas de pagar entre la fecha del despido y la fecha en que se notificó la decisión del órgano de apelación, o la fecha en que el trabajador comenzó a desempeñar otro empleo si había sido contratado antes de que se dictara dicha decisión.

48. UGT alega que la reforma introducida por la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, redujo la indemnización por despido improcedente de 45 días de salario por año de servicio a 33 días de salario por año de servicio (alrededor de un 30% menos) y el límite de 42 mensualidades de salario se redujo a 24 (casi un 50% menos). UGT alega además que los denominados salarios interinos fueron eliminados por la Ley nº 3/2012, salvo cuando el empresario opte por la readmisión del trabajador, o la readmisión sea obligatoria de acuerdo con la ley.

49. UGT añade que el Real Decreto-ley n.º 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral (reforma de 2021) no introdujo ninguna modificación en el sistema establecido por la Ley n.º 3/2012 en cuanto al cálculo de las indemnizaciones en los casos de despido improcedente.

50. UGT afirma que la reducción de la cuantía de la indemnización y la supresión de los denominados interinios demuestran que la indemnización global prevista en la legislación española no cubre los perjuicios reales causados al trabajador por el despido improcedente. Además, UGT afirma que, incluso en el supuesto de readmisión del trabajador, la legislación española no permite al trabajador solicitar una indemnización por los daños y perjuicios reales derivados del despido.

51. UGT afirma además que, según la jurisprudencia nacional, la indemnización integral por daños y perjuicios prevista en el Derecho laboral excluye la concesión de medidas alternativas o complementarias en el Derecho civil general (excepto el despido violatorio de los derechos fundamentales en sentido estricto, artículos 14 a 30 de la Constitución, que no incluyen ni el derecho a la salud ni el derecho a la dignidad en el trabajo, en sentido estricto). Esto se debe a que el derecho laboral es una *lex specialis* que excluye la aplicación de las disposiciones del derecho civil general.

52. UGT refuta el argumento del Gobierno de que los tribunales nacionales han reconocido el derecho del trabajador a una indemnización adicional en casos excepcionales, afirmando que la mayoría de los tribunales nacionales no siguen esta interpretación y que sólo ha habido un caso en el que se ha concedido dicha indemnización adicional. Por otra parte, el mismo órgano jurisdiccional que concedió una indemnización complementaria dictó otra sentencia que revocó su enfoque anterior. UGT también afirma que el 80% de los tribunales de apelación han rechazado la posibilidad de aplicación directa del artículo 24 de la Carta. Según UGT, el derecho a la indemnización adicional es, por tanto, abstracto, residual, excepcional y episódico.

53. Por lo que se refiere a la readmisión en caso de despido improcedente, UGT señala que, con arreglo a la legislación laboral española en materia de relaciones laborales privadas, en caso de despido improcedente (despido improcedente) y de despido fraudulento o abusivo (despido ilegal o por motivos falsos), la posibilidad de readmisión del trabajador o del pago de una indemnización por despido depende de la decisión del empresario. salvo en los siguientes supuestos: (i) el despido nulo (despido vulnerante a derechos fundamentales, despido discriminatorio, o en los casos expresamente establecidos por la ley) y en los que la readmisión del trabajador sea obligatoria; (ii) el despido injustificado de personas que sean representantes legales de los trabajadores u ocupen cargos de representación sindical, cuando se otorgue al trabajador la opción de reintegro; (iii) el despido improcedente, en el que un convenio colectivo permite elegir entre la readmisión del trabajador o el pago de una indemnización (muy poco utilizado en la práctica).

2. El Gobierno demandado

54. El Gobierno afirma que en el ordenamiento jurídico español, el despido sin causa legal puede calificarse de despido improcedente

o como despido *nulo* con consecuencias muy diferentes en cada caso. Sin embargo, a juicio del Gobierno, UGT utiliza términos diferentes que son difíciles de entender. Según el Gobierno, UGT cuestiona la compatibilidad del régimen español con el artículo 24 de la Carta sólo en relación con la indemnización en caso de despido improcedente y no en caso de despido nulo. No obstante, los ejemplos de situaciones de despido aportados por UGT se incluyen en la categoría de despidos que son nulos en el ordenamiento español.

55. El Gobierno sostiene que el despido debe fundarse en una causa justa, ya que la decisión de despido, para ser legal, debe basarse siempre en una causa legalmente establecida y cumplir con los requisitos formales establecidos por la ley. El despido es lícito en tres supuestos: el despido disciplinario, el despido por causas objetivas y el despido colectivo por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas. En caso de despido disciplinario, no se paga ninguna indemnización. En caso de despido por causas objetivas y despido colectivo, la indemnización asciende a 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades. Si el trabajador no está de acuerdo con el despido, puede impugnarlo ante los tribunales nacionales. El tribunal puede declarar el despido procedente, improcedente o nulo. El despido es nulo en los siguientes casos: por motivos discriminatorios; en violación de los derechos y libertades fundamentales del trabajador; en situaciones relacionadas con la maternidad.

56. El Gobierno señala además que el despido es improcedente si no se puede justificar la causa jurídica en que se basa o cuando no se cumplen los requisitos formales y procesales. Si el despido es declarado improcedente, el empleador puede, por lo general, optar entre la readmisión y el pago de salarios provisionales, o una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 salarios mensuales. El trabajador podrá optar entre la readmisión y la indemnización cuando ocupe cargos de representante de los trabajadores o de delegado sindical o cuando el convenio colectivo aplicable así lo disponga.

57. El Gobierno afirma además que la jurisprudencia nacional sobre el cálculo de la indemnización basada en 33 días de salario por año de servicio es flexible y favorable al trabajador. Con frecuencia se ha pedido a los tribunales que añadan una cantidad suplementaria basada en la aplicación subsidiaria de las normas civiles relativas a la responsabilidad contractual, pero los tribunales nacionales suelen rechazar esas solicitudes debido a la particularidad del régimen de derecho laboral y a la imposibilidad de aplicar el régimen de derecho civil en cuestiones regidas por el derecho laboral. Sin embargo, a partir de 2018, en casos excepcionales, el tribunal puede decidir que la indemnización establecida por la ley es manifiestamente insuficiente y conceder una indemnización adicional mediante la aplicación directa del artículo 24 de la Carta o del artículo 10 del Convenio núm. 158 de la OIT. El Gobierno se remite a la sentencia del Tribunal Constitucional núm. 140/2018, de 20 de diciembre de 2018, en la que se afirma por primera vez que corresponde a los jueces ordinarios dejar sin efecto una disposición o orden de derecho interno en aplicación de la disposición de un tratado internacional (control de convencionalidad). Según el Gobierno, existen numerosos ejemplos de que esta sentencia ha sido

ampliamente aceptada en la práctica por los juzgados de lo social. El Gobierno menciona una serie de sentencias en las que se reconoció en principio la existencia de un derecho a esa indemnización adicional y una sentencia en la que se concedió efectivamente una indemnización adicional.

58. A juicio del Gobierno, es incorrecto afirmar que la aplicación directa del artículo 24 de la Carta ha sido rechazada por el 80% de los tribunales de apelación. Más concretamente, hay Salas de los Tribunales Superiores de Justicia que aún no han tenido la oportunidad de dictar sentencias al respecto, pero eso no significa que hayan rechazado la aplicación directa del artículo 24 de la Carta.

59. El Gobierno afirma además que en los ejemplos citados por la UGT, en la mayoría de los casos no se habían probado los daños adicionales o no existían circunstancias excepcionales que justificaran la concesión de una indemnización adicional, por lo que no se concedieron (véanse los párrafos 25 a 27 y 30 supra). Sin embargo, una vez más, la denegación de una indemnización adicional en esos casos concretos no tiene nada que ver con la supuesta negativa de los tribunales a aceptar la aplicación directa del artículo 24 de la Carta.

60. El Gobierno señala que en caso de despidos nulos, el empleador tiene la obligación de readmitir al trabajador despedido. Si dicho despido se lleva a cabo en violación de los derechos y libertades fundamentales del trabajador, el tribunal también puede decidir conceder una indemnización pecuniaria y no pecuniaria al trabajador.

61. El Gobierno describe la reforma de la legislación laboral de 2021, que se adoptó en el marco de un proceso de diálogo social a través del cual se alcanzó un acuerdo entre el Gobierno y los interlocutores sociales, incluida la organización querellante. La reforma aboga por la eliminación de los contratos temporales. Además, se logra una mayor estabilidad laboral a través de la reducción del número de despidos. El Gobierno se remite al estudio realizado por UGT sobre "Primeros efectos de la reforma laboral 2021. Golpe a la temporalidad y mejora de derechos" donde se afirma que los resultados de la reforma fueron positivos, con un aumento de la contratación indefinida y una caída de la temporalidad.

62. El Gobierno considera que el sistema español tiene varias ventajas en términos de certidumbre y seguridad de los contratos. Por ejemplo, en caso de despido improcedente, los trabajadores están exentos de la carga de la prueba de los daños reales sufridos. El sistema ofrece certidumbre y seguridad para todas las partes involucradas en la relación laboral. Si se tuvieran en cuenta factores subjetivos a la hora de determinar la cuantía de la indemnización, el despido se encarecería y, sin duda, afectaría a las decisiones de contratación de los empresarios.

63. El Gobierno afirma que el sistema actual de indemnización predeterminada se ha aplicado durante más de 40 años. Si el sistema de cálculo de la indemnización es subjetivo y debe determinarse caso por caso, ciertas personas pertenecientes a grupos vulnerables pueden ser objeto de discriminación a la hora de decidir si desean o no

emplearlos. Además, España favorece la estabilidad en el empleo y busca mejorar las condiciones retributivas y la protección de los trabajadores frente a la terminación indiscriminada de la relación laboral. Los empleadores que continúen despidiendo a los trabajadores de manera injusta, perderán su derecho a la reducción de las contribuciones a la seguridad social, y este sistema los disuade de despedir a los trabajadores de manera injusta.

64. El Gobierno menciona varias leyes que contribuyeron a disuadir a los empleadores de adoptar decisiones de despido injustificado. Por ejemplo, la Ley 43/2006 prohíbe a las empresas que hayan extinguido contratos indefinidos de forma abusiva en un plazo de 12 meses recurrir a un determinado tipo de contratación temporal. La Ley 3/2012 establecía que las empresas que no hubieran extinguido contratos de forma abusiva en los 12 meses anteriores a la solicitud, podían recibir la devolución del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social. Actualmente, el Real Decreto-ley nº 1/2023 prevé la pérdida de la reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social en caso de improcedencia de los despidos.

65. El Gobierno afirma que la cuantía de la indemnización por despido improcedente es superior a la cuantía de la indemnización en caso de despido procedente por razones objetivas y considera que es suficientemente disuasoria en caso de despido improcedente.

66. El Gobierno también señala que entre 2018 y 2022 el salario mínimo aumentó de 735,90 euros mensuales a 1.000 euros mensuales, lo que repercute directamente en las indemnizaciones en caso de despido.

67. Sobre esta base, el Gobierno sostiene que no hay violación del Artículo 24 de la Carta.

B. Apreciación del Comité

68. El Comité recuerda que, en virtud del Artículo 24.b de la Carta, los Estados Partes deben reconocer el derecho de los trabajadores cuya relación laboral se termina sin una razón válida a una indemnización adecuada u otra reparación apropiada.

69. Se considera que los sistemas de indemnización son conformes con la Carta cuando cumplen las siguientes condiciones: prever el reembolso de las pérdidas financieras sufridas entre la fecha del despido y la decisión del órgano de recurso; prever la posibilidad de readmisión del trabajador; y/o prever una indemnización de un nivel suficientemente elevado para disuadir al empleador y reparar el daño sufrido por la víctima (*Sociedad Finlandesa de Derechos Sociales c. Finlandia*, Queja n.º 106/2014, decisión sobre la admisibilidad y el fondo de la demanda de 8 de septiembre de 2016, §45; *Confederazione Generale Italianna del Lavoro (CGIL) v. Italia*, Queja n.º 158/2017, decisión sobre el fondo de 11 de septiembre de 2019, §87). Por lo tanto, la indemnización por despido improcedente debe ser proporcional a la pérdida sufrida por la víctima y suficientemente disuasoria para los empleadores (Conclusiones 2016, Macedonia del Norte, artículo 24). Cualquier límite máximo de indemnización que pueda impedir que los daños y perjuicios sean proporcionales a la pérdida sufrida y suficientemente disuasoria es, en principio, contrario al artículo 24 de la Carta (*Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse c. Francia*, Queja n.º 175/2019, decisión sobre el fondo de 5 de julio de 2022, § 83). En caso de que exista un límite máximo de indemnización

en el caso de los daños pecuniarios, la víctima debe poder solicitar una indemnización por los daños no pecuniarios a través de otras vías legales, y los tribunales competentes para conceder indemnizaciones por daños pecuniarios y no pecuniarios deben decidir en un plazo razonable (Conclusiones 2012, Eslovenia, artículo 12; Conclusiones 2012, Finlandia, artículo 24).

70. En la presente queja, el Comité observa que UGT alega que los límites de las indemnizaciones a pagar en casos de despido improcedente, introducidos por la reforma de 2012, son inadecuados. En concreto, UGT alega que la reforma de 2012 redujo la indemnización a abonar en caso de despido improcedente de 45 a 33 días de salario por año de servicio, con el salario máximo mensual reducido de 42 a 24. El Gobierno argumenta que el sistema español libera a los trabajadores de la carga de probar los daños reales sufridos y que ofrece certidumbre tanto a los trabajadores como a los empleadores. El Gobierno también afirma que la cuantía de la indemnización es suficientemente disuasoria y que los cambios recientes en la jurisprudencia nacional demuestran que se puede conceder a un trabajador una indemnización adicional en determinados casos excepcionales.

71. El Comité recuerda que en el caso de la Sociedad Finlandesa de Derechos Sociales c. Finlandia, queja núm. 106/2014, op. cit., el Comité consideró insuficiente el límite máximo de 24 meses previsto por la legislación finlandesa, ya que no permitía una indemnización adecuada en el sentido del artículo 24 de la Carta. También recuerda que en el caso *Confederazione Generale Italianna del Lavoro (CGIL) c. Italia*, queja n.º 158/2017, op. cit., consideró que los importes predeterminados de la indemnización (limitados a 12, 24 o 36 veces la remuneración mensual de referencia, según el caso, y seis veces la remuneración mensual de referencia para las pequeñas empresas) hacían que la indemnización fuera inadecuada en el tiempo para el daño sufrido. El Comité recuerda además que en *Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO) c. Francia*, queja núm. 160/2018 y *Confédération Générale du travail (CGT) c. Francia*, queja núm. 171/2018, decisión sobre el fondo de 23 de marzo de 2022 y en *Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse c. Francia*, queja núm. 175/2019, op. cit., así como en *Syndicat CFDT général des transports et de l'environnement de l'Aube c. Francia*, Queja n.º 181/2019 y *Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse c. Francia*, Queja n.º 182/2019, decisión sobre el fondo de 19 de octubre de 2022, el Comité también consideró insuficiente un límite de 20 meses previsto por la legislación francesa y aplicado solo para 29 años de antigüedad.

72. El Comité toma nota de que, en la legislación española, el tope máximo de la indemnización en casos de despido improcedente no puede exceder de 33 días de salario por año de servicio, con un límite máximo de 24 mensualidades. En caso de despido por causas objetivas y despido colectivo por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas, el tope máximo no podrá exceder de 20 días de salario por año de servicio, con un límite máximo de 12 mensualidades de salario.

73. El Comité considera que, si bien el Gobierno afirma que uno de los objetivos del sistema de introducción de límites máximos de indemnización era proporcionar una mayor seguridad jurídica a ambas partes del contrato de trabajo, no puede excluirse que la indemnización predeterminada pueda servir más bien como un incentivo para que el empleador despidiera a los trabajadores de manera injusta. En efecto, en determinados casos, la

Los límites máximos de indemnización podrían inducir a los empleadores a realizar una estimación pragmática de la carga financiera de un despido improcedente sobre la base de un análisis de costes y beneficios. En algunas situaciones, esto podría fomentar despidos improcedentes.

74. Por otra parte, el Comité observa que el límite superior de la escala de indemnizaciones no permite conceder una indemnización más elevada en función de la situación personal e individual del trabajador, ya que los tribunales sólo pueden ordenar una indemnización por despido improcedente dentro de los límites de la escala y, según la legislación española, los tribunales consideran que las normas laborales *son lex specialis* en comparación con las normas civiles y, por lo general, rechazan las solicitudes de indemnización adicional presentadas de conformidad con el Código Civil.

75. La Comisión toma nota del argumento del Gobierno de que los límites máximos de la indemnización son significativamente más altos que en otros países. La Comisión también toma nota de la información presentada por el Gobierno en el sentido de que recientemente los tribunales nacionales han comenzado a reconocer el derecho a una indemnización complementaria en relación con el artículo 10 del Convenio N° 158 de la OIT y el artículo 24 de la Carta. El Comité toma nota de que hay varias decisiones al respecto, pero también observa que los tribunales nacionales se refieren al derecho a una indemnización adicional como una excepción (véanse los párrafos 28 y 33).

76. Asimismo, el Comité toma nota de la información presentada por UGT en el sentido de que, hasta la fecha, sólo se ha dado un caso en el que los tribunales nacionales han otorgado al trabajador una indemnización superior a la establecida en la escala de indemnizaciones y que sigue prevaleciendo la práctica general de los tribunales nacionales de rechazar dichas solicitudes de indemnización adicional.

77. El Comité toma nota de las medidas destinadas a disuadir a los empleadores de adoptar decisiones de despido injustificado.

78. El Comité toma nota de que el límite máximo de la indemnización que el trabajador puede recibir en casos de despido improcedente, aplicable a los trabajadores contratados antes de la reforma de 2012, es superior al de los demás casos examinados por el Comité (42 meses antes de la reforma, en comparación con 24 y 20 meses en los casos de Finlandia y Francia, respectivamente y 12, 24 o 36 meses en Italia). Sin embargo, los límites máximos aplicables a los trabajadores contratados después de la reforma de 2012, en particular 24 meses, son muy similares a los de los sistemas finlandés, francés e italiano ya examinados por el Comité (véase el § 71 supra).

79. El Comité acoge con beneplácito 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. El Comité también toma nota de que ha habido varias decisiones de los tribunales nacionales que han llevado a cabo un "control de convencionalidad" y han evaluado la compatibilidad de la escala de indemnización con los tratados internacionales (véanse los párrafos 25 y 26 y 28 a 30 supra). Sin embargo, como se ha señalado anteriormente (véase el párrafo 76 supra), parece que la indemnización adicional sólo se concedió en un caso y parece que la práctica no ha sido ampliamente seguida por otros tribunales nacionales. Además, el propio Gobierno reconoce que la indemnización adicional en caso de despido improcedente sólo es posible en casos excepcionales según la jurisprudencia nacional, por lo que

no se aplicaría en todos los casos de despidos improcedentes.

80. El Comité considera que los límites máximos fijados por la legislación española no son lo suficientemente elevados para reparar el daño sufrido por la víctima en todos los casos y ser disuasorios para el empleador. Es posible que no se tenga debidamente en cuenta el daño real sufrido por el trabajador afectado, en relación con las características específicas del caso, entre otras cosas porque la posibilidad de una indemnización adicional es muy limitada. Por lo tanto, el Comité considera que, a la luz de todos los elementos anteriores, el derecho a una indemnización adecuada u otra reparación apropiada en el sentido del Artículo 24.b de la Carta no está suficientemente garantizado.

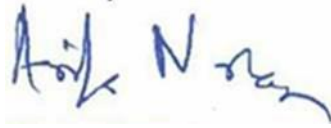
81. Por lo tanto, el Comité sostiene que existe una violación del Artículo 24.b de la Carta.

CONCLUSIÓN

Por estas razones, el Comité concluye por 13 votos contra 1 que existe una violación del Artículo 24.b de la Carta.



George THEODOSE
Ponente



Aoife NOLAN
Presidente



Henrik KRISTENSEN
Secretario Ejecutivo
Adjunto