

Las federaciones deportivas avisadas por el CEDS: los despidos improcedentes pueden ser mucho más caros

A propósito de la reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 23 de abril de 2024

Por Javier Latorre

SUMARIO:

1. INTRODUCCIÓN
2. NUEVA TENDENCIA: INDEMNIZACIONES ADICIONALES EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA
3. POSICIÓN DEL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES (CEDS)
4. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 23 de abril de 2024
5. CONCLUSIÓN

1. INTRODUCCIÓN

Las entidades deportivas (clubes y federaciones deportivas) suelen disponer de **trabajadores en sus plantillas con contrato laboral y, en algunas ocasiones, también de "falsos autónomos" con contrato mercantil**. No es la primera ni la última vez que en estas entidades deportivas se toman decisiones -justificadas o no- que finalizan en despidos improcedentes y, a partir de ahí, empiezan los conflictos judiciales normalmente cuando no se negocia una adecuada indemnización.

Por desgracia, algunos dirigentes de estas entidades piensan que "por poco dinero" es fácil despedir a un trabajador y "se echan al monte", sin calibrar bien las posteriores consecuencias. Recientemente, algunos medios de comunicación se han hecho eco de **purgas de trabajadores "no afines al régimen" o que no resultan cómodos a determinados directivos o ejecutivos**. Se les suele despedir por muy poco dinero en comparación con el daño que se les causa a nivel personal o bien deciden no renovar contratos en los casos de los llamados "falsos autónomos" a coste cero y sin acceso a paro.

Como lo que está en juego en estas entidades deportivas no es el dinero propio, sino el de clubes y deportistas federados (en la mayoría de casos, del dinero de los padres y madres de los deportistas menores de edad), no importa lo que pueda ocurrir. El cortoplacismo todo lo justifica y la altura de miras es muy corta.

Algunos deben pensar que “**la casa es grande**” y si hay que pagar alguna pírrica cantidad a alguno de esos trabajadores defenestrados, pues se paga; pero eso sí, el gustazo que se pegan algunos “caudillos o emperadores” con tal de tener a esos trabajadores fuera de la estructura federativa debe ser inenarrable.

Algunos podrán pensar que esto también puede ocurrir en el resto de empresas. Ciento, pero la gran diferencia es que una empresa de otro sector quizás reflexione más y “cuenta hasta tres” antes de tomar decisiones caprichosas como ocurre en algunas entidades deportivas, y suelen asesorarse previamente por abogados expertos laboralistas para evitar daños innecesarios a la empresa y a sus directivos o responsables.

Hace muy poco se publicaron en IUSPORT las declaraciones del actual secretario general de una federación autonómica de fútbol (Federación Catalana de Fútbol), en la que en los últimos meses se han despedido más de 30 trabajadores. El ejecutivo de la FCF pedía públicamente disculpas, por el denominado “**acoso procesal**” (denominación dada por la Oficina Antifraude de Cataluña) al que se sometía a estos trabajadores, obligándoles a pleitear y “pudrirse” en juzgados y tribunales durante años, con afectaciones claras a su salud mental y a la de su entorno familiar.

Incluso en algunos casos envían a fieles trabajadores del “régimen” a mentir “como bellacos” en juicios contra los despedidos que eran sus propios compañeros hasta hace poco, y para nada les importa saber -o no- que el falso testimonio en juicio es un delito que lleva asociada pena de prisión. Todo sea por la causa y “por los bonus” asociados al cumplimiento de órdenes, aunque sean ilegales. A todos ellos poco les importan los dramas sociales de esos trabajadores despedidos sin causa alguna, la situación en la que quedan sus familias, etc.

Por desgracia, **no es una película de Netflix**, sino que es una realidad que se vive en algunas federaciones deportivas sean estatales o autonómicas.

A este tipo de dirigentes o ejecutivos -sin señalar a una federación concreta- les importa muy poco que el día de mañana en sus federaciones, o incluso para ellos mismos a título personal. Da igual -o no lo piensan- que **tengan que hacer frente a cuantiosas reclamaciones por sus injustas decisiones**. Se olvidan del concepto de "responsabilidad solidaria" de una junta directiva, pues mientras están en el poder "todo lo paga la casa" y quizás sirva aquello de que "vale la pena eliminar al disidente o al que ponga peros".

2. NUEVA TENDENCIA: INDEMNIZACIONES ADICIONALES EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

Por suerte los tiempos están cambiando. En los últimos meses hemos asistido a serios "golpes encima de la mesa": primero fue el **Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social)** quién ordenó el pago de una indemnización adicional de 30.000 euros sobre la cantidad que corresponde a un despido improcedente, de acuerdo con la normativa laboral. Estas SSTSJ Cataluña (23/04/2021; 6762/2021, de 14 de julio; 5986/2022, de 11 de noviembre).

Estas sentencias han admitido la posibilidad de reconocimiento de una indemnización complementaria a la legal tasada, con base en el marco regulatorio del Convenio 158 de la OIT y el artículo 24 de la Carta Social Europea, en aquellos supuestos en que la indemnización correspondiente por despido improcedente sea exigua y no tenga un efecto disuasorio para la empresa, ni compense suficientemente a la persona trabajadora por la pérdida de ocupación, concurriendo asimismo una clara y evidente ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato.

En tal sentido, la más reciente **STSJ Cataluña 5986/2022, de 11 de noviembre**, declara que:

"(...) Sin embargo, esta posibilidad inusual ha de adecuarse a límites objetivos, en tanto que en caso contrario se incurría en posibles subjetivismos que conllevarían desconcierto entre los operadores jurídicos e incertidumbres jurídicas. Pues bien, cabe indicar que **nuestra legislación positiva regula un concreto supuesto de disponibilidad sobre las indemnizaciones tasadas; en concreto, el artículo 281.2 b) permite el incremento de los límites del artículo 56 ET** en hasta quince días por año de servicio y un máximo de 12 mensualidades.

Ciertamente la medida está diseñada para la ejecución de sentencias firmes en materia de despido; sin embargo, a nuestro juicio es este un precepto aplicable por analogía en los singulares supuestos analizados, **al poner en evidencia la voluntad legislativa de permitir superar los umbrales ordinarios, imponiendo otro límite superior**, por lo que *mutatis mutandi* dicho precepto podría resultar de aplicación en estos casos.

Por otra parte, tampoco resulta descartable que la "indemnización adecuada" en las descritas y limitadas situaciones pueda integrar también otros conceptos resarcitorios **cuando la conducta extintiva del empleador cause perjuicios a la persona asalariada que superen el mero lucro cesante**. Sin embargo, habrá que observar que dicha posibilidad se inserta en el marco del **artículo 1106 CC -en relación al 1101** del mismo cuerpo legal – lo que exige que esos daños sean cuantificados en la demanda y acreditados en el acto del juicio, lo que descarta la mera aplicación de oficio por el órgano judicial.

En resumen: aceptamos que con el apoyo del sustrato normativo expuesto, en el que **nuestro propio legislador ya ha abierto fisura y admite ampliaciones, será posible en circunstancia excepcional como la expuesta, en que la indemnización legal y tasada resulte notoriamente insuficiente**, podrá fijarse otra superior que alcance a compensar los totales daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daño moral...) que el ilícito acto del despido haya podido causar para eliminar así del mundo jurídico sus totales perniciosos efectos.

Pero en todo caso, para evitar cualquier atisbo de arbitrariedad sobre la posibilidad de ampliación de la indemnización legal o sobre la concreta fijación de su quantum, preservando así la igualdad de partes y toda posible situación de indefensión que en el petitum de la demanda del trabajador despedido se concrete los daños y perjuicios que necesitan de compensación y la prueba contradictoria de su quantum". Es un criterio que igualmente mantienen las sentencias de esta Sala de 4-7-22 (rec. 3909/22), 13-5-22 (rec.500/22) o 14-7-21 (rec. 1811/21) (...).

En el caso de autos, **la indemnización legal tasada**, que no llega a los 1.000 euros, **es claramente insignificante, no compensa el daño producido por la pérdida del puesto de trabajo, ni tiene efecto disuasorio para la empresa**.

La decisión extintiva ciertamente no es acausal, pues se basa en causas económicas y productivas, eso sí de carácter meramente coyuntural como se dijo, **pero revela en todo caso un excesivo ejercicio del derecho a despedir**, porque supuso excluir a la actora del ERTE iniciado pocos días después, lo que, de no haber sido así, hubiera posibilitado que la misma, además de conservar su puesto de trabajo, se hubiera acogido a las medidas extraordinarias sobre protección de desempleo contempladas en el art. 25 del RD 8/2020”.

Ahora, como se describe posteriormente, ha sido la **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco** quien ha aplicado la vigente normativa internacional y jurisprudencia existente en la materia y, como se diría coloquialmente, ha dicho **“basta ya” de injusticias y obliga a pagar** a una entidad pública **también una indemnización adicional de 30.000 euros por el despido improcedente de un trabajador**.

3. POSICIÓN DEL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES (CEDS)

Eso sí, no puede obviarse que entre las fechas de las decisiones de ambos Tribunales Superiores de Justicia se ha producido un hecho relevante: **el COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES (CEDS) ha considerado a finales de marzo de 2024 que el despido en España no se ajusta a la CARTA SOCIAL EUROPEA**, que garantiza el derecho de las personas trabajadoras a **“recibir una indemnización adecuada o otra reparación apropiada”**, tras una demanda del sindicato español UGT contra España por los «bajos costes del despido».

Como ha manifestado el secretario general de UGT, **Pepe Álvarez**, **«ni el trabajo es una mercancía ni su privación sin causa puede resultar con un coste tan previsible y barato para las empresas»**.

Añade Álvarez que “la legislación española facilita la idea de que el despido contra las leyes es un derecho empresarial, de tal forma que puede acceder a él si paga una indemnización previamente planificada y cada vez menor”.

Como afirma elDiario.es, "UGT llevó al Gobierno de coalición ante Europa en mayo de 2022, al considerar que el coste del despido incumplía la normativa europea, al tener un precio "asequible y nada disuasorio". Lo hizo gracias a que **España ratificó en 2021 la Carta Social Europea**, a la que el país llevaba un cuarto de siglo sin adherirse. En aquel momento, el sindicato insistió en la idea de que la reforma laboral de 2012 redujo la indemnización por despido —entonces era de 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades—, eliminó los salarios de tramitación y facilitó las causas, lo que consideraba que infringía la legislación internacional en esta materia".

La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, **Yolanda Díaz**, ya aseguró que **el despido deberá adaptarse "a las exigencias de la Carta Social Europea"**. Díaz ha llegado a afirmar que no considera que la normativa actual "repare adecuadamente los daños causados cuando alguien es despedido injustificadamente" ni que el coste "sea suficientemente disuasorio".

La titular del Ministerio de Trabajo puso sobre la mesa en febrero de 2023 la figura del **"despido reparativo"**, que **permitiría compensar a las personas trabajadoras en función de su situación, la edad o la casuística familiar**. **"No es lo mismo las condiciones de una persona próxima a la vejez que de una persona joven**. O no es lo mismo las situaciones familiares que se tengan. Por lo tanto, creo que es muy importante este debate". Esto ya lo afirmó en la legislatura pasada, cuando también consideró que echar trabajadores de forma improcedente "es demasiado barato".

Álvarez recuerda que el mismo día que se decidió sobre la reclamación de UGT, **el organismo europeo "se pronunció en contra del sistema de indemnizaciones tasadas de España, publicándolo en sus Conclusiones 2023"**.

Yolanda Díaz ha manifestado que el caso de España es una "anomalía" al permitir a las empresas que puedan prever con antelación el coste de despedir a alguien de manera improcedente, con una indemnización ya tasada en función del tiempo de antigüedad en la compañía (33 días por año trabajado).

4. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 23 de abril de 2024

Según indica el comunicado del Poder Judicial relativo a esta importante sentencia, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha reconocido el derecho de un trabajador despedido a recibir, si no es readmitido en su puesto, una indemnización por daños y perjuicios de 30.000 euros al considerar improcedente su despido y estimar que la compensación tasada en su caso de 493,49 euros “no es adecuada al daño sufrido” por él.

El TSJPV ha confirmado una sentencia del Juzgado de lo Social único de Éibar que estimó la demanda interpuesta por el trabajador contra el consistorio de Oñati por su despido, declaró improcedente el mismo y condenó al Ayuntamiento a reincorporarle a su puesto o indemnizarle con 493,49 euros, además del abono de una compensación adicional de 30.000 euros.

El consistorio recurrió ante el TSJPV solicitando la revocación de la sentencia impugnada y que se sustituyese por otra distinta en la que se reconociera al trabajador solo el derecho a recibir la indemnización por despido improcedente prevista en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y desestimando la pretensión referente al reconocimiento a la indemnización por daños y perjuicios adicional reconocida por el juzgado de instancia.

El TSJPV rechaza ahora la pretensión del consistorio y cita diferente doctrina autonómica, preceptos de la Carta Social Europea (ratificada por el Estado español) y decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales que determinan que ha de fijarse la indemnización adecuada a los daños realmente sufridos, lo que no es posible con una compensación legalmente tasada y topada en su máximo, como la que rige en España y en otros países.

El TSJPV afirma que en estas circunstancias la “escueta” indemnización tasada “no es adecuada al daño sufrido por el trabajador,” que abandona un trabajo indefinido, por la oferta de otro contrato, si bien, temporal, pero con una previsión de al menos un año.

Además, y ante la “inexistencia de una mínima respuesta justificatoria al trabajador sobre la causa de extinción, pues no es de recibo la referencia verbal a un error”, **el TSJPV considera ajustado reconocerle el derecho a una indemnización adicional por los salarios que hubiera percibido durante un año.**

La sentencia no es firme y cabe recurso ante el Tribunal Supremo.

En esta sentencia, **la Sala de lo Social del TSJPV hace un amplio y detallado recorrido sobre la jurisprudencia existente sobre la materia**, citando sentencias en una dirección y en la contraria, es decir, quienes niegan la aplicación de una indemnización adicional y quienes la consideran justa y aplicable. Como conclusión propia, la Sala afirma lo siguiente:

“4.- Visto el panorama normativo y judicial, **no podemos dejar de soslayo y por tal somos conscientes de la influencia en la presente resolución, la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), en cuanto va a cuestionar la indemnización tasada y topada de la regulación en España del despido improcedente por vulneración del art. 24 de la Carta Social Europea revisada (CSE)**, tal como se ha difundido en los medios de comunicación, pese a no ser una decisión todavía pública, y cuyo antecedente lo encontramos respecto a las legislaciones de Finlandia, Italia y Francia.

Comencemos por la obligación de respetar la CSE, la cual fue ratificada por parte del Estado español (versión originaria el 29 de abril de 1980 y, tiempo más tarde, el 24 de enero de 2000, España ratificó el Protocolo Adicional de 1988). Respecto a la **ratificación de la CSE en su versión revisada, el 11 de junio de 2021 con la publicación en el BOE del instrumento de ratificación, con entrada en vigor el 1 de julio de 2021** (...).

Por tanto, **la CSE forma parte de nuestro ordenamiento al amparo de lo dispuesto en el art. 96 CE y art. 23.3 Ley 25/2014 de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales**. Así el art. 30.1 de la Ley 25/2014, dispone que **los tratados internacionales serán de aplicación directa, a menos que de su texto se desprenda que dicha aplicación queda condicionada** a la aprobación de las leyes o disposiciones reglamentarias pertinentes. La prevalencia de la norma internacional sobre la interna (art. 31 Ley 25/2014) queda supeditada al propio tenor de cada precepto del tratado internacional, directamente aplicable o no según cada caso.

De este modo, **con la ratificación de la CSE Revisada en su totalidad se introducen en el ordenamiento jurídico nacional ocho nuevos derechos sociales que no estaban en la versión originaria, entre los que destaca el derecho a la protección frente al despido sin causa** (art. 24), literalidad de la norma que ya hemos expuesto.

Ello abre un nuevo escenario, el cual queda más reforzado con la labor del CEDS a través de su sistema de informes y el Protocolo Adicional ya ratificado de reclamaciones colectivas, donde los sindicatos ostentan un papel relevante en la aplicación de la norma internacional al preguntar al citado Comité sobre su compatibilidad con la norma nacional. En este sentido, **el CEDS es la instancia suprema de garantía, equivalente al TEDH para el que asegura la interpretación auténtica de la Carta a través de dos principales mecanismos**: grosso modo las conclusiones en el sistema de informes y las decisiones sobre el fondo en el procedimiento de reclamaciones colectivas.

Centrándonos en el **art 24 de la CSE reconoce tres garantías**: una causal, otra monetaria o de estabilidad obligacional y, por último, una procesal, que reconoce el derecho de la persona trabajadora despedida de forma injustificada a recurrir ante un organismo imparcial, ya sea judicial o extrajudicial.

Así, el **art. 24 CSE garantiza el derecho a la protección en caso de despido, fijando un contenido mínimo esencial o sustancial con la finalidad de dotarlo de plena efectividad y exigibilidad jurídica**, sin desconocer que pueda ser mejorado por los Derechos nacionales (art. H, Parte V), así como complementado por otras referencias normativas de la Carta (arts. 8, 20, 27.3, 29, etc.) en la idea de que no contiene una enumeración cerrada, sino abierta.

Respecto a la garantía causal **la CSE reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no ser despedidas si no existe una «razón válida»**, conectando con el principio clásico de **estabilidad en el empleo**, el cual se refleja en el reforzamiento del principio de conservación del contrato de trabajo, en la preferencia por la contratación indefinida y especialmente en la existencia de un «*justificado motivo*» para la extinción del contrato de trabajo.

En lo que se refiere a la garantía monetaria, **la CSE utiliza los mismos conceptos jurídicos indeterminados que el Convenio 158 de la OIT, reconoce el derecho a «una indemnización adecuada» o a «otra reparación apropiada» ante un despido injustificado o sin causa**.

El Anexo de la CSE expresa, “*se entiende que la indemnización o cualquier otra reparación apropiada en caso de despido sin que medien razones válidas deberá ser fijada por las leyes o reglamentos nacionales, por los convenios colectivos o por cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales*”. De este modo, se obliga a fijar o a determinar el importe de la indemnización u otra reparación apropiada a través de las fuentes jurídicas típicas de la relación de trabajo («*o por cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales*»), sobre la base del principio de seguridad jurídica y de la prohibición de arbitrariedad empresarial respecto a la fijación de la reparación del despido sin justificado motivo. **Cuestión distinta es que la indemnización u otra reparación que sea fijada por la legislación nacional sea adecuada o apropiada**”.

Añade el TSJPV que **en esta interpretación ha acudido el CEDS y ha construido una línea sobre lo que considera adecuada la indemnización**, así:

- a) **El reembolso de las pérdidas financieras sufridas entre la fecha del despido y la decisión del órgano jurisdiccional** que se pronuncie sobre la legalidad del despido;
- b) **La posibilidad de reincorporación** y/o;
- c) Una **indemnización suficiente tanto para disuadir al empleador como que sea proporcional al daño sufrido por la víctima**. En esta última línea y en general sobre las resoluciones llevadas a cabo por dicho organismo respecto a las legislaciones de Finlandia, Francia e Italia, con un régimen de despidos similar al español, ha señalado considerando que el límite superior de la indemnización **puede dar lugar a situaciones en las que la indemnización concedida no sea proporcional a la pérdida sufrida**.

Esto es, **cualquier tope a la indemnización que pueda impedir que la indemnización sea proporcional a la pérdida sufrida y que sea suficientemente disuasoria para el empleador es, en principio, contrario a la CSE revisada**.

A continuación, la Sala, una vez examinada la aplicabilidad de las normas del CSE, entiende que **resta por analizar si las decisiones del CEDS son jurisprudencia y por tal si son aplicables por los jueces nacionales a través del control de convencionalidad**. Y, al respecto, señala lo siguiente:

“El Consejo de Europa diferenció el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), que aplica la Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH) a través de sentencias, una vez agotada la vía judicial interna, del **CEDS, que aplica la CSE a través de decisiones**, sin agotar la vía judicial interna, que provienen del protocolo de reclamaciones colectivas, **ratificado por España en 2021**.

El TEDH genera jurisprudencia (arts. 4 bis y 5 LOPJ y art. 236.1 LJS), vinculante para los jueces nacionales, mientras que respecto al CEDS existe una controversia sobre su carácter vinculante o no, no obstante, la jurisprudencia de control judicial de convencionalidad parte de la aplicación de norma internacional que ofrezca claridad y certeza, evitando la inseguridad jurídica, y que no se remita a la legislación nacional para su determinación (STC 140/2018 y SSTS 28 y 29/03/2022). Por tanto, sobre este criterio será valorada la aplicación o no directa del art. 24 CSE, en toda la sistemática de este tratado internacional, pero sin ninguna obligación de asumir la decisión del CEDS.

5.- Llegado a este punto, **debemos plantearnos sobre la aplicabilidad del art. 24 de la CSE, lo que por otro lado, es obvio por lo señalado**, pero nos deja huérfanos en la interpretación de “*una indemnización adecuada o a una reparación apropiada*”, y ello proyectado sobre el conflicto que examinamos, trabajador que abandona un empleo, en principio estable, pues tenía un contrato indefinido, desde el año 2.021, sin más referencias sobre categoría, salario, y opta ante la oferta de la demandada de llevar a cabo un contrato temporal de al menos un año con unas condiciones laborales, entendemos superiores a las que estaba disfrutando, y suscribe con la demandada un contrato de interinidad, en marzo 2.023, y en escaso un mes la recurrente extingue el contrato sin causa (manifestando verbalmente un error en la contratación), lo que conforme las reglas de la normativa nacional supone una indemnización tasada de 493,49 €. indemnización que el trabajador considera insuficiente para la reparación de los daños y perjuicios, indemnización que la cifra en la suma de 35.000 euros, salarios de un año.

El **art 1.101 del Código Civil** dispone: “*Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas.*”; a su vez el **art 1.124** del mismo texto legal dispone: “*La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe.*

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y abono de intereses en ambos casos. También podrá pedir la resolución, aun después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible".

En estas circunstancias acaecidas, **la primera conclusión que alcanzamos es que la indemnización tasada no es adecuada al daño sufrido por el trabajador**, que abandonando un trabajo indefinido, por la oferta por otro contrato, si bien, temporal, pero con una previsión de al menos un año, no resarce la perdida de ese trabajo con la indemnización escueta de 493,49 €.

Por tanto, **la cuestión a delimitar es cuál debe ser la indemnización que suponga esa reparación del daño sufrido**. Añade la sentencia que:

"No podemos dejar de lado que el **art. 183.3 LRJS**, sobre la indemnización cuando se producen vulneración de derechos fundamentales, admite dos indemnizaciones, la tasada y la reparadora de la vulneración constitucional, y ante el daño moral, la doctrina jurisprudencial acude, ante la dificultad de su valoración a los términos sancionatorios de la LISOS.

Por tanto, **podemos admitir una doble reparación la tasada, art. 56 ET y la derivada del efectivo daño y perjuicio que suponga una superación de la indemnización tasada**.

En hipótesis, bien pudieron las partes, negociar un periodo de prueba, lo que no hizo la recurrente, o bien pudo el trabajador blindar su contrato de trabajo delimitando consecuencias para la extinción y no lo efectuó.

La Ilma. Magistrada de lo Social *a quo* acude al lucro cesante ante las perspectivas frustradas de un contrato de interinidad de al menos un año y como máximo tres años, y así le indemniza complementariamente con el valor de los salarios de un año.

También pudiéramos valorar otras fórmulas como puede ser un cálculo ficticio indemnizatorio tasado de haber trabajado ese año, o los tres años, al menos, y la indemnización hubiera sido 2.960,00 € o 8.880,00 €, o acudir a la compensación para el preaviso en los contratos temporales, si hubiera estado previsto en el Convenio Colectivo de aplicación, o en general cualquier otra medida que encaje más en nuestra norma, y es que también pudiera utilizarse de forma análoga el **art 281.2.b) LRJS**, que lo es para la ejecución de los despidos que hubiere optado por la readmisión el empresario y no se llevare a cabo "*Acordará se abone al trabajador las percepciones económicas previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores*".

En atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión o por la readmisión irregular, podrá fijar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades. En ambos casos, se prorratearán los períodos de tiempo inferiores a un año y se computará, como tiempo de servicio el transcurrido hasta la fecha del auto", o inclusive llevar a cabo una ficción en cuanto computar el tiempo en el anterior trabajo y que por mor de la oferta de trabajo dimitió".

Para la Sala, todas estas opciones chocan con algo que **en las resoluciones del CEDS delimita como, por un lado, una reparación efectiva al trabajador, y, por otro lado, un elemento disuador al empresario para tomar decisiones ajustadas a derecho.**

"Sentado ello, ante las distintas opciones y no teniendo elementos más concretos en las circunstancias del trabajador despedido **vamos a optar por el mecanismo de la indemnización adicional que lo son los salarios que hubiera percibido el trabajador en ese año, al menos de trabajo**, pero, si bien, no podemos dejar de lado que dentro de la reparación se encuentra la protección por desempleo que se nutre de las cotizaciones del trabajador y el empresario y estas pudieran ser también valoradas a efectos de la reparación del daños y perjuicio del trabajador por la pérdida del salario, pero no respecto al empresario como elemento disuador del despido sin causa.

Por consiguiente, la expectativa de un trabajo de un año, que motivó la extinción del contrato anterior, y que de haberse cumplido no habría derecho a la indemnización del art. 56 ET, ello **debe suponer el daño reparable que la norma contenida en el art 24 de la CSE delimita como una indemnización adecuada o una reparación apropiada**, y es que el elemento esencial que nos encontramos es la inexistencia de una mínima respuesta justificatoria al trabajador sobre la causa de extinción, pues no es de recibo la referencia verbal a un error.

En su consecuencia la conclusión es la confirmación de la sentencia y por ello desestimamos el recurso de suplicación formulado por el Ayuntamiento de Oñati".

En consecuencia, **el TSJPV DESESTIMA el recurso de suplicación interpuesto por la representación del AYUNTAMIENTO DE OÑATI**, frente a la sentencia nº 142/2023 de fecha 28 de noviembre 2.023, autos 299/2023 del Juzgado de lo social único de Eibar que estimó la demanda sobre despido, declarando el mismo improcedente, condenando a la empresa demandada a que, en el plazo improrrogable de 5 días a partir de la notificación de la presente Resolución, opte bien por reincorporar al trabajador a su puesto de trabajo en idénticas condiciones a las que precedieron al despido, o bien le indemnice en la cantidad de

493,49€, debiendo de abonar en el primero de los supuestos salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la de la notificación de la presente resolución a razón de 2.339,28€./mes, abonando en concepto de indemnización adicional la cantidad de 30.000€; y confirmar, como confirmamos, el pronunciamiento de instancia, con imposición de costas a la empresa vencida en el recurso..

5. CONCLUSIÓN

Una vez que el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) ha dado la razón al sindicato español UGT, una vez que es conocida la línea marcada por la Vicepresidenta segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social, **Yolanda Díaz Pérez**, y dictadas diversas sentencias por Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia (Cataluña y la más reciente del País Vasco, haciendo uso de las manifestaciones del CEDS y de la Carta Social Europea), **los empresarios -y, en nuestro caso, las entidades deportivas -sean clubes y federaciones- deben empezar a pensar que más vale un mal acuerdo que un buen pleito, puesto que las cartas ya están encima de la mesa.**

Los despidos sin causa no saldrán gratis. Los Juzgados y Tribunales empiezan a seguir la línea marcada por el Comité Europeo de Derechos Sociales. Una vez más, Europa “nos tiene que poner las pilas” y “llamar la atención” para que se defienda de verdad los intereses de las partes menos protegidas.

Recordemos que **en las entidades deportivas se produce un fenómeno que no suele ser habitual en el resto de empresas de otros sectores: cada cuatro o seis años**, según indiquen los estatutos de las entidades deportivas, **se celebran procesos electorales**. Si hay alternancia de juntas directivas, es decir, si entra otra junta directiva diferente de la actual, puede que sus responsables prefieran disponer en plantilla de trabajadores de su confianza, lo cual es lícito; pero, a partir de ahora, deberán pensar muy bien si les sale a cuenta según qué tipo de despidos sin causa alguna, sobre todo, aquellos basados en que los trabajadores despedidos -en ocasiones con fraudulentos expedientes disciplinarios- “no son personas de mi máxima confianza”...

España, 7 de mayo de 2024

Edita: IUSPORT