

# Una nueva sentencia reconoce indemnización adicional por despido “abusivo”

SJS nº1 de Bilbao  
252/2023, de 23 de julio

*Enero 2024*

(Nº 115)

**SERVICIO** DE  
**ESTUDIOS**  
**UGT**

**AUTOR:**

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Jaén

## CONTENIDO

1. Introducción: del tabú de la elevación del coste del despido sin causa justificada a su centralidad en la política de nuevas reformas
2. Los tribunales comienzan a anticipar el derecho de las personas víctimas de un despido arbitrario a una indemnización adicional: SJS n. 1 de Bilbao 252/2023, de 23 de julio
  - 2.1 El Fallo judicial: el derecho a una indemnización de 11.668, 68 € (equivalente a dos mensualidades de retribución fija)
  - 2.2 Relato de hechos: un elevado salario, pero escasa antigüedad por lo inesperado y frustrante del despido.
  - 2.3 Síntesis de las razones judiciales: el abuso de la facultad de despido y el plus de perjuicio por la pérdida de oportunidades laborales
3. Valoración en clave de política sindical del derecho a una indemnización adecuada: una decisión bien orientada, pero insuficiente para garantizar una reparación justa.

## 1. Introducción: del tabú de la elevación del coste del despido sin causa justificada a su centralidad en la política de nuevas reformas

El rechazo frontal de la patronal a incluir la cuestión del coste del despido sin causa justa en la última reforma laboral impidió, dada la oportunidad de que fuese consensuada, también por la presión comunitaria, que tal cuestión fuese abordada, como pretendían los sindicatos. A fin de evitar que esta cuestión quedara estancada y, lo que es peor, silenciada, el sindicato UGT, consciente de que nuestro sistema de indemnizaciones legalmente tasadas y topadas (33 días de salario por año de servicio, con un límite máximo de 24 mensualidades), además en continua devaluación cuantitativa (de 45 días a 33 días, de 42 mensualidades de límite a 24, eliminación de los salarios de tramitación si se opta por la indemnización, etc.), era contrario a la previsión del art. 24 Carta Social Europea Revisada (CSER), tomó la decisión de presentar la primera reclamación colectiva laboral ante el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), del Consejo de Europa. Presentada y admitida por el CEDS (Reclamación colectiva 207/2022, Unión General de Trabajadores v. España<sup>1</sup>) está a punto de resolverse, con probabilidad de que sea favorable a la pretensión sindical, dado que la situación del Derecho Laboral español es análoga a la de otros países de nuestro entorno europeo (ej. Finlandia, Italia, Francia -por dos veces-), que ya han sido condenados por la disconformidad de sus reglas de indemnización por despido sin justa causa (entre nosotros los calificados de improcedentes) con el derecho a una indemnización adecuada, en términos de reparación suficiente de los daños (económicos y personales) y efectivo efecto disuasorio de este tipo de decisiones empresariales arbitrarias, exigido por la doctrina del CEDS.

Seguida varios meses después con otra reclamación colectiva de CCOO, la reclamación de la UGT tuvo la virtud de sacar del silencio en que se encontraba el tema del coste o del “precio del despido arbitrario” y situarlo, socioeconómica y políticamente, en el centro del debate, como prueba de que la ministra de trabajo asumiera que la indemnización en España era muy baja y se imponía una reforma para elevarla. Justamente, el nuevo Gobierno de coalición ha situado, como uno de sus compromisos prioritarios, la reforma del despido para adecuar su regulación a lo que requiere la Carta Social Europea Revisada (CSER). ¿Y qué exige, en lo sustancial, esa adecuación al art. 24 CSER? Para decirlo en pocas, pero precisas, palabras pongámoslas en boca del propio CEDS, según el cual, para que se tenga por adecuada, la indemnización debe incluir:

---

<sup>1</sup> <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/no-207-2022-union-general-de-trabajadores-ugt-v-spain>

*“— 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 (lo que viene a conocerse en nuestro Derecho como “salarios de tramitación”)*

*— la posibilidad de reincorporación (el derecho a la readmisión) y/o*

*— una indemnización suficiente tanto para disuadir al empleador como que sea proporcional al daño sufrido por la víctima” (Decisión de Fondo de 23 de marzo 2022, núm. 160 y 171/18, Confédération Générale du Travail Force Ouvrière v. France; y Confédération générale du travail v. France).*

El reciente **Informe**<sup>2</sup> presentado por la UGT pretende facilitar este camino de transición desde el actual modelo, disconforme con toda probabilidad al art. 24 CSER, a otro que garantice tanto la eficacia del derecho a la reparación adecuada por despidos sin justa causa, a menudo incluso con total arbitrariedad, por su bajo coste, como un efecto disuasorio efectivo (efecto útil de la protección jurídica, previniendo despidos arbitrarios por el desincentivo que tendría su alto coste y la menor certidumbre del precio de la decisión sin causa justificada). Al respecto, debe tenerse en cuenta que en España se realiza un número muy elevado de despidos, situándose en el entorno de medio millón, la inmensa mayoría individuales, al tiempo de dictarse decenas de miles de sentencias por despido improcedente anualmente, aunque la mayoría se concilien en la vía extrajudicial, lo que pone de manifiesto que la empresa suele carecer de auténticas causas extintivas, incentivándose estas decisiones por el reducido coste que conllevan, sobre todo en los casos de contratos con menor antigüedad. La debida y comprometida reforma legal instada a través de la reclamación colectiva de UGT tiene, por lo tanto, además de fijar un “precio justo” por la arbitrariedad, el objetivo de contribuir a prevenirla.

## **2. Los tribunales comienzan a anticipar el derecho de las personas víctimas de un despido arbitrario a una indemnización adicional: SJS n. 1 de Bilbao 252/2023, de 23 de julio**

Anticipando, al menos parcialmente, y no siempre del mejor modo, en términos de justicia resarcitoria (por lo reducido del plus indemnizatorio) y de seguridad jurídica (por la insuficiente fundamentación jurídica de la decisión judicial, aún correcta en el fallo), este cambio legislativo, ciertos tribunales comienzan a reconocer el derecho a una indemnización más adecuada cuando constata la insuficiencia manifiesta de la indemnización legal tasada. Sería el caso de la sugerente **Sentencia del Juzgado de lo Social (SJS) n. 1 de Bilbao 252/2023, de 23 de julio**.

<sup>2</sup> Extensamente: Molina Navarrete, Cristóbal. -García Jiménez, Manuel. -De la Casa Quedada, Susana-Martínez Jiménez, María Marta, en colaboración con la Vicesecretaría general de política sindical de UGT (2023). *El Coste del despido individual sin causa justificada en España*. Informe UGT. Disponible en: [https://www.ugt.es/sites/default/files/informe%20coste%20del%20despido-OK\\_0.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/informe%20coste%20del%20despido-OK_0.pdf)

## 2.1. El Fallo judicial: el derecho a una indemnización de 11.668, 68 € (equivalente a dos mensualidades de retribución fija)

Antes de entrar con algún detalle en el comentario de las circunstancias específicas del caso y de las razones dadas para reconocer un plus indemnizatorio, incrementando un 150% la indemnización resultante de aplicar la tasada legalmente (8226,22 €), conviene reflejar con toda claridad, y literalidad, su fallo. En virtud del cual:

*“ESTIMANDO en su petición subsidiaria la demanda formulada...frente a la empresa SYNGOI TECHNOLOGIES SL, de la que se ha dado traslado al FOGASA, debo declarar y declaro la improcedencia de la decisión empresarial de extinción de la relación laboral con efectos al 17/02/2023 acordada, y en su consecuencia debo condenar y condeno a SYNGOI TECHNOLOGIES SL, a que, en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, opte entre la readmisión del trabajador, o el abono de una indemnización de 8.226,22 euros, y, en caso de optar por la readmisión, a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, 17/02/2023, hasta la notificación de esta Sentencia a razón de 230,10 euros/ día, o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha Sentencia y se probase por el empresario lo percibido para su descuento.*

***Condeno igualmente...al abono al actor de una indemnización adicional en la cantidad de 11.666,68 euros”***

## 2.2. Relato de hechos: un elevado salario, pero escasa antigüedad por lo inesperado y frustrante del despido.

SYNGOI TECHNOLOGIES, empresa dedicada a la biotecnología y establecida en Vizcaya, contrató el 14 de febrero de 2022 a un trabajador, como director de calidad. El contrato establece una retribución fija y otra variable. A saber:

- a) Remuneración fija bruta anual: la empresa se compromete a pagar la cantidad bruta anual de setenta mil (70.000 €) euros, en doce (12) mensualidades, todas por igual importe
- b) Remuneración variable: una remuneración variable anual en el caso de que logre los objetivos y/o hitos anuales que sean establecidos por el órgano de Administración de la Sociedad y dichos objetivos y/o hitos serán entregados al trabajador.

A resultas de estos compromisos contractuales su retribución bruta mensual se fijará en 6.999 euros, incluida la prorrata de pagas extra (5.833,34 euros de retribución mensual fija + 1.166,66 euros mensuales de retribución variable en caso de consecución de determinados objetivos de rendimiento). La empresa se rige por el convenio colectivo de la Industria Química, cuyo artículo 20 (ceses voluntarios) prevé un determinado

periodo de preaviso para las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, cumpliendo bien dos meses (Grupos profesionales 7, 8 y 0, dos meses) bien un mes (Grupos profesionales 4, 5 y 6) bien quince días (Grupos profesionales 1, 2 y 3, quince días). Su incumplimiento facultará a la empresa para descontar de su liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La celebración contrato exigió varias decisiones profesionales, así como personales, por parte de la persona trabajadora. En especial las dos siguientes, a saber:

- a) El trabajador renunció a una oferta de empleo, dada en diciembre de 2021, en una empresa establecida en Madrid, con grupo profesional análogo y salario fijo algo inferior (60.000 euros brutos anuales en 14 mensualidades -recuérdese que el contrato implica 70.000 € en 12 pagas), con una retribución variable del 10 % ligada a la consecución de objetivos.
- b) El 11 de febrero de 2022, el trabajador decidió cesar voluntariamente en la compañía para la que prestaba servicios, Alcaliber SAU, ínsita en Toledo.

Apenas unos años después de su contratación (que se hizo de forma indefinida y a tiempo completo), el 17 de febrero de 2023, la empresa comunicó al trabajador su despido disciplinario. En la carta de despido figuraba la siguiente escueta doble razón:

*“incumplimientos en el desempeño de sus funciones y falta de liderazgo”.*

Presentada la correspondiente demanda contra el despido, en el acto de conciliación (que se celebró el 20 de marzo de 2023), la compañía reconoció la improcedencia del despido, al igual que en el acto de juicio. Aunque la pretensión principal de la demanda era la nulidad del despido, en realidad, el objetivo de la defensa jurídica del trabajador se centró en la petición de una indemnización adicional de 11.900 €, fijada atendiendo al parámetro resultante de aplicar el citado art. 20 del Convenio Colectivo: la indemnización que correspondería a la empresa en caso de inobservancia del preaviso por el trabajador de su cese voluntario). En lo sustancial, tal plus indemnizatorio por despido improcedente se fundamentaría en la:

*“insuficiencia de la indemnización por despido improcedente (despido que estima acausal e injustificado), habida cuenta de la renuncia del actor a un anterior empleo indefinido en Toledo, habiendo visto truncada a demás su carrera profesional)”.*

### **2.3. Síntesis de las razones judiciales: el abuso de la facultad de despido y el plus de perjuicio por la pérdida de oportunidades laborales**

Reconocida por la empresa la improcedencia, iba de suyo la condena ex art. 56 ET a optar entre la readmisión o el abono de la indemnización legal (33 días de salario por

año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades), que suma 8.226,22€, sin salarios de tramitación salvo que opte la empresa por la readmisión (desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia a razón de 230,10 € al día). En lo atinente la nulidad, ni se alega en la demanda ni se acredita en la vista lesión de derecho fundamental alguno. Por lo tanto, el debate judicial se desplaza al reconocimiento o no de una indemnización adicional adecuada a las circunstancias, dada la arbitrariedad extrema del despido (sin causa real ni seria) y el plus de perjuicio derivado del truncamiento de su carrera profesional (pérdida de expectativas de desarrollo profesional, con dos renunciaciones, al contrato previo al actual y a la oferta cierta de empleo de otra empresa).

El Juzgado de lo Social n. 1 de Bilbao entiende que en este caso concurren los requisitos exigibles para que proceda esa indemnización adicional, en aplicación del art. 10 del Convenio n. 158 de la OIT y del art. 24 CSER. No hace directamente, un juicio propio de convencionalidad ex art. 96 CE de la efectividad del art. 56 ET en relación con los preceptos internacionales, para verificar si prevalecen éstos o la ley estatal. Se limita a remitir a la doctrina de la STSJ Cataluña 2273/2021, de 23 de abril, cuyos presupuestos verificaría en este caso.

Según esta doctrina, sobre el doble presupuesto jurídico de la *prohibición de "iniquidad" en la aplicación de la ley* (aunque iniquidad -maldad, perversión o injusticia grande- no debería confundirse con inequidad -desigualdad indebida de trato, falta de equilibrio en la solución de un caso-, aquí tal término sirve para ambos valores -la indemnización tasada en todos los casos sería una exigencia inicua porque constituiría una gran injusticia resarcitoria) y *la prevalencia de las normas internacionales*, podría superarse los límites legales (indemnización tasada y topada) "en determinados supuestos excepcionales". ¿Cuáles? Aquéllos en los que se constate de forma fehaciente la concurrencia de:

*"dos requisitos coincidentes: por un lado, la notoria y evidente insuficiencia de la indemnización por resultar la misma manifestamente exigua [esto es, notoriamente insuficiente para 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]; por otro, que sea clara y evidente la existencia de una ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato"* (Fundamento Jurídico séptimo)

Esta doctrina, en virtud de un principio de prudencia de juicio y en aras de la defensa de la seguridad jurídica en la aplicación de las leyes (art. 9.3 en relación con el art. 24 CE), advierte de que:



*“esta posibilidad inusual ha de adecuarse a límites objetivos, en tanto que en caso contrario se incurriría en posibles subjetivismos que conllevarían desconcierto entre los operadores e incertidumbres jurídicas”.*

Por eso, para evitar sustituir la arbitrariedad empresarial por la judicial sobre la facultad de ampliación de la indemnización legal o sobre la concreta fijación de su quantum, exige:

*“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”*

Prueba del daño a cargo de la defensa de la persona trabajadora que en el caso quedaría huérfana de realización, por lo que no concede la indemnización adicional demandada en el caso enjuiciado. Así:

*“...distinta sería la conclusión de la Sala si el trabajador hubiese alegado los concretos daños y perjuicios (verbigracia la necesidad de desplazamiento, sus gastos, los alquileres, el daño emergente por pérdida de anterior trabajo o el daño moral de abandonar ambiente familiar y social consolidado) y estos se hubiesen acreditado, pero como esto no fue así y la solución al conflicto no puede estar basada en simple voluntarismo de equidad el recurso de la empresa habrá de acogerse fijando el quantum indemnizatorio por la indemnización por despido en exclusiva suma de 4.219,18 euros”.*

Consciente de esta exigencia, el juzgado de lo social n. 1 de Bilbao procede a identificar y concretar la concurrencia de esos dos requisitos. Así, de un lado, estima que:

*«El despido del demandante constituye un abuso de derecho por parte de la empresa por ausencia de prueba de toda causa disciplinaria, siendo absolutamente genérica la carta de despido entregada al actor, que alude a “incumplimientos en el desempeño de sus funciones y falta de liderazgo”, habiendo ya...reconocido la improcedencia del despido en el acto de conciliación».*

De otro que el trabajador no solo disponía de una oferta para un empleo de categoría análoga al desempeñado, aunque con una retribución algo inferior (puesto de Quality Control Manager en la empresa Famar Madrid, con una retribución para el año 2022 de 60.000 euros brutos anuales en 14 pagas y una retribución variable del 10 % ligada al logro de objetivos), sino que el 11/02/2022 el demandante debió casuar baja voluntaria en la empresa Alcaliber SAU para poder acceder al nuevo contrato.

Con base en esta doble constatación acoge la pretensión de abono de una indemnización adicional complementaria:

*“estimando prudente y razonable, el parámetro de valoración ofrecido por la parte actora en orden a fijar una indemnización adicional en la cantidad de 11.666,68 euros,*

*esto es, dos mensualidades de la retribución fija... (indemnización que correspondería a la empresa en caso de inobservancia de preaviso por el trabajador en caso de cese voluntario -según el art. 20 del CC de la Industria Química-)" (Fundamento Jurídico Tercero).*

### **3. Valoración en clave de política sindical del derecho a una indemnización adecuada: una decisión bien orientada, pero insuficiente para garantizar una reparación justa.**

No es el momento ni el lugar para realizar un análisis técnico-jurídico exhaustivo de esta muy significativa decisión judicial, que presenta, en este plano, luces y sombras. Más interesante es ahora valorarla en una perspectiva de política-jurídica de reforma del despido injustificado o sin causa real y seria en general, y, más particularmente, de política jurídico-sindical de reclamación de un derecho a la indemnización adecuada ante despidos sin causa justificada, sobre todo en los casos -muy frecuentes- en los que concurre una especial arbitrariedad, tal y como se busca lograr con la citada pionera reclamación colectiva ante el CEDS. También desde este plano hay que destacar claroscuros.

En el plano de las luces o los claros, es evidente que esta sentencia viene a confirmar que no es ya sostenible un sistema indemnizatorio por despidos individuales arbitrarios (en este caso de índole disciplinaria, pero habría que predicar lo mismo de los despidos objetivos) que, como el español, vive completamente de espaldas sea a las exigencias europeas sea a la muy notoria ineficacia de la indemnización por despido sin causa justificada para atender su doble función (la de reparación adecuada del daño por el despido arbitrario y la de efecto disuasorio efectivo de éste). Conviene advertir que la indemnización legal en este caso se situaba en el entorno de los 8220 € que no solo están por debajo de la media en el conjunto del sistema (unos 9500 €), sino muy por debajo de la media para su tipo de contrato de trabajo, indefinido y a tiempo completo (unos 18.100 €), y sin duda extremadamente alejado de la media de su sector<sup>3</sup>. La indemnización adicional reconocida en la sentencia analizada permite al trabajador alcanzar una reparación en la media, pues, pero no por ello garantiza que sea realmente eficaz y disuasoria.

No es la primera sentencia en nuestro país que reconoce esta reparación complementaria. Ya la STSJ Cataluña 469/2023, 30 de enero hizo lo propio. En este otro caso se trataba de una modalidad de despido objetivo, no disciplinario, pero igualmente arbitrario o sin causa real. En tal asunto, la indemnización legal tasada era de 941,78 €, claramente ineficaz para compensar el daño producido por la pérdida precoz del empleo, pasando a 4.435,08 € (más del cuádruple).

---

<sup>3</sup> Vid. ampliamente, el citado Informe de la UGT (2023). *El coste del despido individual sin justa causa...* [https://www.ugt.es/sites/default/files/informe%20coste%20del%20despido-OK\\_0.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/informe%20coste%20del%20despido-OK_0.pdf)

En este supuesto la decisión no se considera “a-causal”, pues se basó en causas económicas y productivas, eso sí de carácter meramente coyuntural. Pero sí evidenciaba un excesivo ejercicio del derecho a despedir (esto es, un ejercicio antisocial de la facultad resolutoria ex art. 52 ET o abuso ex art. 7 CC), porque supuso excluir a una trabajadora del ERTE iniciado pocos días después. En consecuencia, de no proceder a ese despido sin causa justificada suficiente hubiera posibilitado que la trabajadora, además de conservar su puesto de trabajo, se hubiera acogido a las medidas extraordinarias sobre protección de desempleo contempladas en la normativa sobre ERTE-Covid19. Por lo tanto, el despido le hizo perder la oportunidad tanto de continuar vinculada a la empresa como del referido beneficio sociolaboral (daño de lucro cesante). Así:

*“Pese a todo, es indudable que la actora, de no haber actuado la empresa de manera abusiva, amparada en el mínimo coste que suponía su despido por su escasa antigüedad en la empresa, tenía una expectativa cierta y real de haber sido incluida en el inminente ERTE tramitado por fuerza mayor, con lo que se habría podido acoger a las medidas extraordinarias sobre protección de desempleo contempladas en el art. 25 del RDL 8/2020, con reconocimiento de la prestación aun careciendo de las cotizaciones mínimas necesarias para ello” (FJ Quinto)*

En el recurso, la trabajadora demandó tanto los daños morales derivados de la extinción del contrato como el daño patrimonial derivado del lucro cesante equivalente a la prestación de desempleo extraordinario que le hubiera correspondido de haber sido incluida en el ERTE. En cuanto a los daños morales, cuantificados en 20.000 euros, no se conceden porque habrían sido alegados de forma genérica, sin una mínima base fáctica objetiva que delimitaran los perfiles y elementos de esta parte de la indemnización que se solicita. Al no vulnerarse ningún derecho fundamental no procedería la presunción derivada del art. 183 LRJS y de la jurisprudencia social que lo interpreta. existiendo el sustrato fáctico y objetivo preciso, no es dable indemnización reparadora alguna por daño moral (lo que es muy discutible, dicho sea de paso). Respecto del daño de lucro cesante, la defensa jurídica de la trabajadora pidió la cuantía equivalente a la prestación extraordinaria por desempleo que le hubiera correspondido desde el 29/3/2020 al 29/11/2020, porque el 30/11/2020 encontró trabajo en otra empresa, cifrándola en 10.544,90€. Para la sentencia no queda probada la duración del ERTE ni cuando la empresa retomó su actividad normal. Pero no por ello ha de impedirse el resarcimiento complementario, pues era un “hecho notorio que se prorrogó el estado de alarma y el confinamiento en nuestro país hasta las 0,00 horas del día 21 de junio de 2020 (Real Decreto 555/2020)”, tomando esta fecha como día final de cómputo de la prestación reclamada como lucro cesante. Por lo que, a razón de 1.310,10 €/mes, desde el 1 de abril al 20 de junio de 2020, la cuantía a fijar era de 3.493,3 euros, indemnización adicional resultante. La suma con la básica o legal haría 4.435,08 € (cuádruple).

Con todo, aun reconociendo lo bienintencionado de estas decisiones judiciales, que se mueven en la dirección correcta de política del derecho, así como el efecto positivo en el derecho a un resarcimiento más eficaz por despidos arbitrarios o abusivos, lo cierto y verdad es que, en los dos casos, la indemnización sigue mostrándose claramente insuficiente para cumplir con sus dos fines (resarcitorio del daño integral y efecto disuasorio). En este segundo caso, tratándose de un salario en torno a la media española (categoría profesional de Operation manager y salario mensual bruto de 25.000 euros - 68.49 euros/día-, con un bonus anual de 1000 €), pero de escasa antigüedad, hacen que se quede muy por debajo de las cuantías medias. En el caso del juzgado vasco, con un salario más elevado, la mínima antigüedad vuelve a hacer muy reducida la cuantía. De ahí la necesidad de establecer cuantías mínimas, sobre todo cuando se trate de relaciones de trabajo con escasa antigüedad, reduciendo (aunque no evite) tanto la ineficacia reparadora actual como su inequidad o regresividad.

Así se propone en el Informe realizado por la UGT. En él se establece, sin perjuicio de una indemnización adicional, un límite mínimo, situado en 6 meses de retribución. Si hubiera estado en vigor esta propuesta queda claro que las cuantías a percibir, como mínimos, al margen de los daños realmente producidos, que exigirían resarcimiento específico, en ambos casos habrían acrecido de forma muy significativa (en torno a los 30.000 € en el asunto de la sentencia vasca, y algo más de 12.000 € en el asunto de la sentencia catalana). En suma, no hay tiempo que perder por el nuevo Gobierno y debería abrirse cuanto antes la Mesa de Diálogo Social para cumplir con este compromiso de reforma respecto a la indemnización adecuada por despido sin justa causa. Un compromiso que no puede tenerse solo como un acuerdo político, sino como una obligación legal, por lo tanto, vinculante, estrictamente derivada de los mandatos de la Carta Social Europea Revisada (CSER). La reforma legislativa, previa negociación con los interlocutores sociales, debe tenerse tanto como un imperativo de justicia social resarcitoria como de seguridad jurídica, para las personas trabajadoras y para las empresas, pues ofrecerá criterios más objetivos, así como más equiparables en todos los casos, sin dejarlo a la libre decisión de cada juzgado o tribunal, lo que ahora está sucediendo.

**Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo**

**UGT**

