

Marta Molinera García

XIV Edición Premio Jóvenes Laboralistas 2025 (FORELAB)

LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE Y EL DEBATE ACTUAL ¿ES SUFICIENTE LA INDEMNIZACIÓN LEGAL TASADA?

Resumen:

Abordar el debate jurídico sobre la indemnización por despido improcedente en España, evaluando su conformidad con el Convenio 158 de la OIT y la Carta Social Europea revisada resulta de plena actualidad. Los pronunciamientos del Comité Europeo de Derechos Sociales, así como la evolución jurisprudencial han permitido al Tribunal Supremo consolidar su doctrina según la cual la indemnización legal no puede ser ampliada judicialmente, reafirmando que la normativa española garantiza una compensación adecuada acorde a los instrumentos internacionales.

Palabras clave: Despido improcedente, Carta Social Europea revisada, Convenio 158 de la OIT, indemnización, Comité Europeo de Derechos Sociales.

Índice

1. La indemnización por despido en España y su cronología	1
2. La regulación en el ámbito internacional	6
2.1. La Carta Social Europea revisada y el Convenio 158 de la OIT	6
2.2. El control de convencionalidad	7
3. El CEDS y la indemnización por despido improcedente	9
4. Los pronunciamientos en España sobre la indemnización por despido improcedente	14
4.1. Las distintas posturas de los Tribunales Superiores de Justicia españoles	14
4.1.1. A favor de la indemnización adicional	14
4.1.2. En contra de la indemnización adicional	16
4.1.3. Los que están dispuestos a considerarla, pero sin llegar a otorgarla en el caso concreto	18
4.2. Las sentencias del Tribunal Supremo de 19 de diciembre de 2024 y de 16 de julio de 2025	20
5. Conclusiones.....	24

1. La indemnización por despido en España y su cronología

Con la aprobación de la Constitución Española en 1978 (“CE”) se asientan dos preceptos, el artículo 35 que reconoce el derecho al trabajo, y el artículo 40 que implica a los poderes públicos en las políticas para la consecución del pleno empleo¹.

El inicial Estatuto de los Trabajadores (“ET”) de 1980 seguía las pautas constitucionales, al establecer un conjunto de normas básicas para el funcionamiento del mercado laboral, alineadas con el nuevo sistema político Estado social y democrático de derecho².

La redacción del apartado primero del artículo 56 del ET, en su texto original recogía³ que el empresario contaba con cinco días desde la sentencia para comunicar al órgano judicial si optaba por la readmisión o por la extinción indemnizada del contrato de trabajo, donde la indemnización debía ser de 45 días por año de trabajo con un límite máximo de 42 mensualidades, más los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la sentencia o, en su caso, hasta que la persona trabajadora hubiese encontrado trabajo⁴. Dicha norma vuelve innecesaria la carga probatoria por parte de la persona trabajadora, sobre quien no recae la acreditación de los daños y perjuicios causados⁵.

No fue hasta la reforma de 2012 que los salarios de tramitación se suprimen con carácter general, permaneciendo únicamente para los supuestos de nulidad, con una readmisión obligada, o para los supuestos protagonizados por los representantes de las personas trabajadoras⁶.

En el contexto de la crisis financiera, España se enfrentó a cambios importantes en el derecho del trabajo, orientados hacia una mayor flexibilización del sistema⁷. La enmienda introducida por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para

¹ Constitución española, Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

² MALO, M. A., “La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico”, *Revista de Historia Económica*, marzo de 2005, p. 85.

³ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado, núm. 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799-5815.

⁴ GARRIDO PALACIOS, M. A., “La indemnización adicional por despido improcedente en España: Un análisis desde el control de convencionalidad”, en *IUSLabor 1/2024*, 2024, pp. 45-46.

⁵ LLOMPART BENNÀSSAR, M., “Claves judiciales de la indemnización por despido improcedente”, *Temas Laborales*, n.º 134, 2016, p. 169.

⁶ SEMPERE NAVARRO, A.V., “La permanente reforma del despido: últimos hitos”, *Revista Internacional de Ciencias Sociales* n.º 32, 2013, pp. 39-52.

⁷ GARRIDO PALACIOS, M. A., “La indemnización adicional...” op. cit., pp. 48-49.

la reforma del mercado laboral, incluye como uno de sus puntos esenciales la extinción del contrato de trabajo, afectando de manera directa y sustancial a la indemnización por despido⁸.

En un momento en que España era señalada como uno de los países europeos con los costes de despido más elevados, lo que se consideraba un factor que afectaba a la tasa de desempleo y la competitividad económica⁹, esta nueva reforma redujo de manera significativa los gastos asociados al despido para los empresarios¹⁰, pasando de una indemnización equivalente a 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades, a una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio con el máximo de 24 mensualidades.

La reducción del tope a 24 meses es tan significativa o más que la de días por año. Mediante esta regulación, el legislador optó por una notable reducción en el coste del despido improcedente, disminuyendo la mencionada indemnización en 12 días, un ajuste que ha sido un elemento distintivo de la citada reforma. La fórmula para el cálculo no fue objeto de alteración, manteniendo una idéntica estructura con las únicas dos diferencias siguientes: (i) cambio del número de los días de salario, pasando de 45 a 33; y, (ii) reducción del tope máximo de 42 mensualidades a 24 mensualidades¹¹.

En los casos de las personas trabajadoras con contratos de trabajo ya vigentes antes de la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley, la disposición transitoria 5ª estableció que el cálculo de la indemnización debe realizarse considerando dos períodos diferenciados: para el tiempo trabajado hasta el 12 de febrero de 2012, se aplicará la base de cálculo de 45 días de salario por año de servicio; a partir de esa fecha, la base será de 33 días. La suma de ambos importes constituirá la indemnización correspondiente por despido¹².

Seguidamente, vio la luz el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya finalidad fue compilar la normativa que se había visto afectada a lo largo de los años anteriores,

⁸ GORELLI HERÁNDEZ, J., “La reforma laboral de 2012 y su impacto en los despidos individuales y otras formas de extinción del contrato de trabajo”, en *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social* núm. 115/2012, Sevilla, 2012, pp. 276-278.

⁹ PÉREZ VELÁZQUEZ, J. P., *La indemnización de daños y perjuicios por incumplimiento del contrato en los principios de derecho contractual europeo*, Colección Derecho Privado, Volumen 5, Boletín Oficial del Estado, 2016, pp. 109-115.

¹⁰ GORELLI HERÁNDEZ, J., “La reforma laboral de 2012...”, op. cit., pp. 303-304.

¹¹ SEMPERE NAVARRO, A.V., “La permanente reforma del despido...”, op. cit., pp. 39-52.

¹² GORELLI HERÁNDEZ, J., “La reforma laboral de 2012...”, op. cit., p. 305.

regularizando y armonizando bajo un mismo título las distintas disposiciones¹³. Sin embargo, no fue capaz de hacer frente a las críticas en torno a la indemnización por despido improcedente, que había surgido en 2012 al reducir la cuantía a 33 días de salario por año de servicio.

El derecho internacional, unido a los compromisos internacionales asumidos por España, se presentan por parte de la doctrina científica como una defensa de los estándares laborales previos que habían sido reducidos por la reforma laboral de 2012¹⁴. La reforma laboral de 2021 mantuvo intacta esta regulación legal sobre el despido de 2012. De esta manera, se conservó la redacción del apartado primero del artículo 56 del ET de 2012, que se aplica actualmente¹⁵.

El despido debe cumplir con ciertos requisitos formales y causales, y si éstos no se respetan, el despido se considera improcedente, lo que implica el pago de la indemnización legalmente tasada correspondiente. Además, si las razones del despido violan derechos fundamentales o libertades públicas, éste debe calificarse como nulo. En ese caso, la persona trabajadora debe ser readmitida con las mismas condiciones laborales, se le deben abonar los salarios de tramitación y, si corresponde, el empresario puede ser condenado al pago de la oportuna indemnización por daños morales¹⁶.

Se trata pues, de un despido formal y causal sujeto a la indemnización o readmisión de la persona trabajadora en los supuestos legalmente tasados.

La redacción actual del artículo 56 del ET da derecho a la percepción de una indemnización tasada en la que no se valora ni el daño emergente, ni el lucro cesante ni los daños morales que pueda haber sufrido la persona trabajadora. La declaración de improcedencia del despido condena al empresario a optar por su readmisión (con abono de salarios de tramitación), o bien a conceder una indemnización calculada de acuerdo con lo previsto en el mencionado artículo¹⁷. Es aquí, donde dicha indemnización equivale

¹³ BALLESTEROS, J. L., “Principales novedades de la nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores”, *Nueva Tribuna*, 14 de diciembre de 2015.

¹⁴ GARRIDO PALACIOS, M. A., “La indemnización adicional...” op. cit., p. 49.

¹⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

¹⁶ PEREA GONZÁLEZ, A., TUSET DEL PINO, P., LAHERA FORTEZA, J., BALLESTER PASTOR, I., PEDRAJAS QUILES, A., MARTÍN GIL, E., “Diálogos para el futuro judicial LXXXII: La indemnización por despido: claves de una reforma posible”, en PEREA GONZÁLEZ, A. (coord.), *Diario LA LEY n.º 10527*, Sección Justicianext, 17 de junio de 2024, pp. 1-2.

¹⁷ ESCRIBANO VINDEL, C., “La revisión del régimen legal de la indemnización por despido improcedente”, en *Diario LA LEY n.º 10260*, Sección Tribuna, 3 de abril de 2023, pp. 2-4.

a un resarcimiento baremado en función del salario y de los años de prestación de servicios con unos topes máximos. De este modo, se anticipa el coste de los despidos en las empresas, pues ya queda calculado “a priori” el presunto perjuicio que sufre la persona trabajadora tras ser despedida improcedentemente¹⁸.

Las cuantías que puede percibir una persona trabajadora tras una extinción contractual cumplen funciones diversas y complementarias, lo que invita a reflexionar sobre si el régimen actual de indemnizaciones responde adecuadamente a las necesidades del mercado laboral y a los intereses de las distintas partes, es decir, del empleado y el empleador¹⁹.

En el plano jurídico, las indemnizaciones derivadas de despidos procedentes, motivados por necesidades empresariales objetivas, constituyen una compensación por los daños y perjuicios que la persona trabajadora experimenta al perder su puesto de trabajo por causas ajenas a su voluntad o una ineptitud sobrevenida. Estas indemnizaciones, aunque no se deriven de una conducta ilícita del empleador, se suponen una quiebra del término contractualmente pactado y, en consecuencia, resarcen un daño objetivo, lo que justifica su denominación como “indemnizaciones por despido”²⁰.

Más allá de su función compensatoria, estas indemnizaciones desempeñan un papel importante en el equilibrio de intereses entre las partes de la relación laboral. El establecimiento de una indemnización por despido busca frenar la predisposición a recurrir a la resolución de los contratos laborales, incluso en situación de dificultad²¹. Este mecanismo incentiva una gestión más estratégica de los recursos, previniendo que el despido se convierta en una solución habitual. En términos sencillos, la indemnización actúa como disuasión de decisiones empresariales que puedan afectar directamente a las personas trabajadoras.

Desde la óptica de la persona trabajadora, estas indemnizaciones también promueven la estabilidad en el empleo, ya que su percepción está condicionada a la decisión unilateral del empleador de poner fin al contrato²², y no se contemplan en los casos en que la extinción contractual es voluntaria por parte de la persona trabajadora o es el resultado de

¹⁸ GARRIDO PALACIOS, M. A., “La indemnización adicional...” op. cit., p. 49.

¹⁹ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “La reforma laboral...” op. cit. pp. 3-4.

²⁰ *Ibid*, pp. 241-242.

²¹ GORELLI HERÁNDEZ, J., “La reforma laboral de 2012...”, op. cit., pp. 280-282.

²² PEREA GONZÁLEZ, A., TUSET DEL PINO, P., LAHERA FORTEZA, J., BALLESTER PASTOR, I., PEDRAJAS QUILES, A., MARTÍN GIL, E., “Diálogos para...” op. cit. p. 4.

un acuerdo de voluntades. De esta manera, la indemnización por despido contribuiría indirectamente a fomentar la permanencia en la empresa²³.

A la luz de estas consideraciones, resulta claro que la indemnización por despido es un componente esencial en la regulación de las relaciones laborales, difícilmente sustituible por otras fórmulas que en ocasiones se plantean como alternativas. Este esquema adquiere una dimensión distinta cuando el despido es calificado como improcedente, pues aquí la indemnización incorpora un elemento punitivo. En estos casos, se busca sancionar una conducta que se ha considerado no solo contraria al contrato sino ilícita, lo que justifica una cuantía considerablemente mayor²⁴.

Para el cálculo de esta indemnización, no se toman en cuenta criterios como el daño emergente, el lucro cesante o los daños morales. Esto implica, por un lado, que no es necesario probar la existencia efectiva de daños, ya que se presume legalmente que estos se producen al perder la persona trabajadora su fuente de ingresos. Por otro lado, aunque se demuestren daños superiores, no procede una compensación adicional. Así, el empresario tiene la facultad de extinguir el contrato unilateralmente sin justa causa legal, conociendo de antemano el coste exacto de la indemnización que estará obligado a abonar a la persona trabajadora que ve rescindido su contrato de trabajo²⁵.

Recientemente, una alegada insuficiencia de la indemnización por despido improcedente ha llevado al reconocimiento judicial de una indemnización adicional de daños y perjuicios en ciertos supuestos.

²³ MOLINA NAVARRETE, C., “Los “procesos sociales especiales”... op. cit. pp. 30-32.

²⁴ CRUZ VILLALÓN, J., *La regulación del despido*... op. cit., pp. 243-245.

²⁵ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Redefinición de la indemnización por despido improcedente de los contratos preexistentes a la reforma de 2012”, en *IUSLabor 2/2015*, 2015, pp. 3-5.

2. La regulación en el ámbito internacional

2.1. La Carta Social Europea revisada y el Convenio 158 de la OIT

La Carta Social Europea revisada (“CSEr”) ha actuado como una suerte de constitución social europea²⁶. España firmó la CSEr el 23 de octubre del 2000, pero su ratificación se ha pospuesto más de veinte años. Finalmente, en junio de 2021 se publicó el instrumento de ratificación, manifestando el consentimiento de España de obligarse por el contenido íntegro de la CSEr, entrando en vigor el 1 de julio de 2021²⁷.

Asimismo, forma parte de las necesarias referencias internacionales el Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982, y ratificado por España en 1985.

De hecho, poco añade el texto literal de la CSEr con respecto a lo que ya regulaba el Convenio 158 de la OIT sobre la indemnización de los despidos calificados como improcedentes²⁸.

Ambos establecen la facultad de los organismos de “ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”²⁹ cuando el despido sea catalogado como infundado. Ambas son redacciones semejantes al tratar de definir cómo debe ser la indemnización en caso de despido “injustificado” (Convenio 158 de la OIT) o “sin razón válida” (CSEr)³⁰.

El Convenio 158 de la OIT garantiza el derecho a una indemnización por despido injustificado, pero los actuales pronunciamientos del CEDS en relación con la CSEr han venido a reforzar la protección de los derechos laborales, elevando su importancia y destacándolos, no solo a nivel nacional, sino también como parte de los estándares internacionales³¹.

²⁶ Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, Boletín Oficial del Estado, núm. 139, de 11 de junio de 2021.

²⁷ GODINO DE FRUTOS, A., “La indemnización por despido improcedente ante la Carta Social Europea revisada: control de convencionalidad y posible reforma legislativa”, en *Trabajo y Derecho* n.º 98, Sección *Práctica Jurídica y Despachos Profesionales*, febrero de 2023.

²⁸ *Ibid.*

²⁹ *Ibid.*

³⁰ SEMPERE NAVARRO, A. V., “Audiencia previa e indemnización por despido: noticias de dos sentencias”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*. Número 10/2024, 2024, pp. 1-10.

³¹ *Ibid.* p. 6.

2.2.El control de convencionalidad

Este control que deben llevar a cabo los órganos jurisdiccionales consiste en la necesidad de adecuar el derecho interno a la norma internacional, asegurando cumplir con los estándares de derechos, llevando a los órganos judiciales nacionales a evaluar si las normas de su ordenamiento se sitúan en contra de los preceptos internacionales, para inaplicarlas si fuese necesario³².

La propia CE llama a este control de convencionalidad. Esta prevalencia ha sido confirmada por sucesivas normas y pronunciamientos jurisprudenciales³³. Como se ha expuesto, España ha sido firmante y ha ratificado las dos normas supranacionales que afectan de forma central a la indemnización por despido improcedente que se está analizando.

Se resalta el valor del control de convencionalidad al entender que la interpretación de las distintas disposiciones se realizará conforme a las normas internacionales, destacando la labor de los organismos internacionales en sus incansables esfuerzos por esa búsqueda de armonización de los distintos ordenamientos. Se ha producido un cambio de discernimiento y, donde tradicionalmente, las normas internacionales tenían la condición de instrumento para la interpretación como apoyo, esclarecimiento o integración de las respectivas normas internas, en los últimos tiempos, los órganos internacionales intervienen activamente en el control directo de las normas, tanto en relación con su alcance como en su aplicación³⁴.

El Tribunal Constitucional ("TC") ha entendido que el control de convencionalidad es una regla de selección de derecho aplicable que corresponde a la jurisdicción ordinaria en cada caso concreto. Se tendrá que mantener una aplicación preferente de una disposición internacional, lo que no conlleva una destitución de la norma interna, sino una inaplicación en el caso concreto. Y todo ello, no es impedimento para que el TC haga uso de la herramienta del recurso de amparo constitucional para revisar la elección del derecho aplicado³⁵.

³² GARRIDO PALACIOS, M. A., "La indemnización adicional..." op. cit., p. 50.

³³ GODINO DE FRUTOS, A., "La indemnización por despido improcedente..." op. cit. pp. 2-3.

³⁴ PEREA GONZÁLEZ, A., TUSET DEL PINO, P., LAHERA FORTEZA, J., BALLESTER PASTOR, I., PEDRAJAS QUILES, A., MARTÍN GIL, E., "Diálogos para..." op. cit. p. 2-4.

³⁵ STC, Pleno, núm. 140/2018 de 20 de diciembre (rec. 3754/2014)

La aplicación del control de convencionalidad en relación con la indemnización por despido improcedente implica la posibilidad de aplicar el artículo 56 del ET de acuerdo con lo estipulado en los artículos 24 de la CSEr y 10 del Convenio 158 de la OIT.

Hay ciertos sectores de la doctrina científica³⁶ que, en el debate sobre la inadecuación de la norma interna de acuerdo con este estándar internacional, han venido optando por una postura de cumplimiento con los pronunciamientos del Comité Europeo de Derechos Sociales ("CEDS") en el sentido de que las indemnizaciones tasadas conforme a un cálculo no son disuasorias³⁷. Esta posición defiende el carácter vinculante de las decisiones del CEDS, que su doctrina se considere jurisprudencia y haya de ser tenida en cuenta como tal³⁸.

Sin embargo, no hay unanimidad. Las posturas discrepantes inciden en que los preceptos de aplicación directa son aquellos que son claros, inequívocos y aplicables a relaciones entre particulares. En este sentido, consideran que el artículo 24 de la CSEr y el artículo 10 del Convenio 158 de la OIT no son preceptos claros ni directos, ya que establecen que la indemnización por despido improcedente debe ser adecuada o una reparación apropiada, pero remiten literalmente a la legislación nacional, lo que dificulta su aplicación directa³⁹.

Asimismo, entiende que la decisión que toma el CEDS no es vinculante, sino que se trata de un informe que se traslada al Consejo de Europa para que emita una recomendación al Estado, que en su caso podrá llevar a cabo un cambio normativo. Esto lleva a estos autores a defender que se trata de una recomendación que no altera el control judicial de convencionalidad y la ausencia de aplicación directa por el juez nacional del artículo 24 de la CSEr⁴⁰.

³⁶ GARRIDO PALACIOS, M. A., "La indemnización adicional..." op. cit., pp. 52-53.

³⁷ SALCEDO BELTRÁN, C., "Indemnización adecuada, reparación apropiada y función disuasoria del despido justificado según la Carta Social Europea revisada: *los árboles no deben impedir ver el bosque*", en *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2023* (Primera Edición), Grupo Editorial Cinca, Madrid, 2024, pp. 169-170.

³⁸ PEREA GONZÁLEZ, A., TUSET DEL PINO, P., LAHERA FORTEZA, J., BALLESTER PASTOR, I., PEDRAJAS QUILES, A., MARTÍN GIL, E., "Diálogos para..." op. cit. pp. 11-12

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ SALCEDO BELTRÁN, C., "Indemnización adecuada..." op. cit. pp. 175.

3. El CEDS y la indemnización por despido improcedente

Antes que las tan nombradas quejas presentadas por Unión General de Trabajadores (“UGT”) y Confederación Sindical de Comisiones Obreras (“CCOO”) contra España, el CEDS ya venía pronunciándose en otros casos similares.

Así, destacamos la Queja núm. 106/2014, presentada por la organización no gubernamental *Finnish Society of Social Rights*. En ella, se argumentaba que la legislación finlandesa violaba el artículo 24 de la CSEr, señalando como principales razones que (i) el límite máximo de compensación de 24 meses de salario ante despidos ilícitos no cumplía con la reparación adecuada ni con un efecto disuasorio suficiente y, (ii) que no establecía la readmisión como remedio en casos de despido ilegal⁴¹.

El CEDS evaluó la queja, y concluyó que la existencia de un límite máximo de 24 meses de salario bajo la ley de contratos laborales puede no ser suficiente para compensar plenamente las pérdidas sufridas por la persona trabajadora. Aunque el gobierno argumentó que las personas trabajadoras podían buscar compensaciones adicionales bajo otras leyes, se entendió que estas opciones eran limitadas y no siempre aplicables. En cuanto a la readmisión, el CEDS afirmó que, aunque el artículo 24 no menciona explícitamente este remedio, debe ser una opción disponible para los tribunales nacionales⁴². La falta de readmisión en la legislación finlandesa se consideró una violación clara, ya que no se proporciona una reparación adecuada a la persona trabajadora, donde la disposición que obligaba a las empresas a ofrecer vacantes dentro de los nueve meses posteriores al despido no podía considerarse un sustituto de la readmisión⁴³.

Seguidamente, se presentó la Queja núm. 158/2017, conocida como el caso *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italia*. Para resolverla, el CEDS evaluó el caso considerando la redacción del artículo 24, destacando tres áreas principales: (i) sobre compensación, entiende que el máximo de 36 meses de salario no garantiza una reparación adecuada; (ii) sobre readmisión, considera que, aunque posible en algunos casos, su alcance es demasiado limitado para cumplir con los estándares de la

⁴¹ CEDS, Queja n.º 106/2014, adoptada el 8 de septiembre de 2016, *Decision on admissibility and the merits, (Finnish Society of Social Rights v. Finland)*.

⁴² JIMENA QUESADA, L., “El Comité Europeo de Derechos Sociales...” op. cit. pp. 80-90.

⁴³ CEDS, Queja n.º 106/2014, adoptada el 8 de septiembre de 2016, *Decision on admissibility and the merits, (Finnish Society of Social Rights v. Finland)*.

CSEr, y; (iii) sobre falta de disuasión, considera que no hay un desincentivo suficiente para los despidos injustificados. Finalmente, determina que el sistema del Decreto Legislativo 23/2015 viola el artículo 24 de la CSEr⁴⁴.

En 2018, la Queja núm. 160/2018 se presenta ante el CEDS como el caso *Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO) v. France*. El argumento principal de la queja es que la Orden núm. 2017-1387 adoptada por el gobierno francés, violaba el artículo 24 de la CSEr al establecer una compensación basada únicamente en los años de servicio de la persona trabajadora y el tamaño de la empresa, limitando el máximo indemnizatorio a 20 meses de salario bruto en los casos de despidos injustificados⁴⁵.

Estudiado el caso, el CEDS concluyó que: el límite máximo de 20 meses de salario no garantizaba la reparación adecuada, observando que la falta de flexibilidad y adaptación en la escala podía resultar en indemnizaciones insuficientes⁴⁶; las indemnizaciones planteadas no cumplían con la función de disuasión de la CSEr, al no ser lo suficientemente altas, y; tampoco se demostraba la eficacia de la readmisión, ya que rara vez era aplicada.

De este modo, lo que se puede extraer es que el CEDS tiene una interpretación consolidada en cuanto a lo que debe entenderse por “indemnización adecuada” u otra reparación apropiada para hacer frente a un despido que carece de justificación; interpretación que se ha ido aplicando a las distintas quejas colectivas interpuestas frente a países como Finlandia, Italia, Francia (doblemente) y, ahora, España, los cuales tienen un sistema indemnizatorio tasado⁴⁷.

El CEDS viene a recordar que la CSEr establece obligaciones de derecho internacional que son jurídicamente vinculantes para los Estados Parte y que como órgano establecido por un tratado, tiene la responsabilidad de llevar a cabo las evaluaciones jurídicas necesarias sobre si las disposiciones en la CSEr contenidas se han implementado de forma adecuada⁴⁸.

⁴⁴ CEDS, Queja n.º 158/2017, adoptada el 11 de septiembre de 2019, *Decision on the merits (Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italy)*.

⁴⁵ CEDS, Queja n.º 160/2018, adoptada el 23 de marzo de 2022, *Decision on the merits (Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO) v. France)*.

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ MONEREO PÉREZ, J.L., MUROS POLO, A., “La indemnización por despido improcedente ante la interpretación de la carta social europea revisada: análisis de las reclamaciones colectivas presentadas por UGT y CCOO”, *LA LEY Unión Europea*, n.º 117, septiembre de 2023, pp. 3-4.

⁴⁸ SALCEDO BELTRÁN, C., “Las indemnizaciones por despido injustificado...” op. cit. pp. 625–631.

En cuanto al caso concreto en España, la primera de las quejas, la núm. 207/2022, es la interpuesta por el sindicato UGT. La queja solicita que los artículos 56 del ET y 110 de la LRJS sean declarados contrarios al art. 24 de la CSEr⁴⁹.

UGT señala que la concesión de indemnizaciones por despido improcedente y su método de cálculo siguen un modelo automático establecido por ley, atendiendo únicamente a la antigüedad de la persona trabajadora, sin que se tenga en cuenta la reparación del daño real causado. Considera que, en la práctica, se trata de una indemnización claramente insuficiente para reparar los daños causados por el despido y absolutamente ajena a la más mínima función disuasoria⁵⁰.

Además, pone el foco sobre la inexistencia de otras vías legales que puedan suplir las deficiencias de este sistema indemnizatorio tasado⁵¹, así como la marginalidad de la readmisión y los últimos cambios introducidos en la configuración de la prestación por desempleo.

Esta queja de UGT se basa, fundamentalmente, en la doctrina consolidada del CEDS⁵². Adicionalmente, el sindicato manifiesta que, si bien determinada doctrina judicial está contemplando una indemnización complementaria a la legal, ello resulta excepcional y de escasa viabilidad ante el Tribunal Supremo ("TS")⁵³.

Sobre el fondo del asunto, el Gobierno de España defiende que el sistema legal indemnizatorio español en caso de despido improcedente es compatible con el artículo 24 de la CSEr, sobre la base de los siguientes argumentos:

- ❖ Que, un sistema indemnizatorio tasado trae ciertas ventajas, como la exoneración de la carga de la prueba de los daños por parte de la persona trabajadora.

⁴⁹ CEDS, Queja n.º 207/2022, adoptada el 20 de marzo de 2024, *Decisión sobre el fondo (Unión General de Trabajadores (UGT) v. España)*.

⁵⁰ JIMENA QUESADA, L., “La decisión de fondo del Comité Europeo de Derechos Sociales UGT c. España de 20 de marzo de 2024: su obligado cumplimiento normativo y el respaldo explícito al subsidiario control de convencionalidad”, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 14(2), 2024, pp. 2–3.

⁵¹ SALCEDO BELTRÁN, C., “Las indemnizaciones por despido injustificado y el art. 24 de la Carta Social Europea revisada: no hay dos condenas (Finlandia e Italia) sin tres (Francia)”, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12(1), 2022, pp. 625–631.

⁵² CEDS, Queja n.º 207/2022, adoptada el 20 de marzo de 2024, *Decisión sobre el fondo (Unión General de Trabajadores (UGT) v. España)*.

⁵³ MONEREO PÉREZ, J.L., MUROS POLO, A., “La indemnización por despido improcedente...”, op. cit., p. 8.

- ❖ Que, sobre la base del Convenio 158 de la OIT, la acción protectora frente al desempleo tiene carácter complementario a la indemnización⁵⁴.
- ❖ Que, a favor de una función disuasoria, la indemnización por despido improcedente es superior a aquella por despido objetivo, además de que el despido improcedente puede suponer cierta privación de beneficios sociales.
- ❖ Que, existen otras vías alternativas a la normativa laboral para obtener el resarcimiento en sede judicial⁵⁵.

El CEDS, al analizar el caso español concluye que, según el artículo 24 de la CSEr, el límite máximo de 33 días de salario con un tope máximo de 24 mensualidades no es lo suficientemente elevado para garantizar una compensación proporcional en todos los casos. Aunque algunos tribunales han reconocido excepcionalmente indemnizaciones complementarias, estas decisiones no son comunes y no constituyen una práctica generalizada, donde además, los límites preestablecidos pueden incentivar a las empresas a realizar despidos calculando el costo como estrategia financiera⁵⁶. El CEDS señala que los límites máximos españoles son similares a los de Finlandia, Italia y Francia, previamente ya declarados como insuficientes; a lo que debe sumarse que, antes de la reforma de 2012, el sistema español ofrecía mayores niveles de protección⁵⁷.

Por todo ello, determina que España viola el artículo 24.b de la CSEr y que la divergencia con el artículo se entiende que debe ser corregida mediante la modificación legislativa correspondiente.

No se puede olvidar comentar que el CEDS se ha pronunciado en la misma línea en su decisión publicada el 27 de junio de 2025 sobre la Queja núm. 218/2022 presentada por CCOO⁵⁸.

⁵⁴ CEDS, Queja n.º 207/2022, adoptada el 20 de marzo de 2024, *Decisión sobre el fondo (Unión General de Trabajadores (UGT) v. España)*.

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ LAHERA FORTEZA, J., “Análisis jurídico de la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) que cuestiona la indemnización del despido improcedente en España”, *Fedea, Apuntes 2024/20*, agosto de 2024, pp. 3-5.

⁵⁸ CEDS, Queja n.º 218/2022, registrada el 18 de noviembre de 2022, *Collective Complaint (Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) v. Spain)*.

En ella, se sigue la línea argumental de la reclamación de UGT, pero con una mayor sistematización⁵⁹. Su pretensión va más allá de la queja presentada por UGT, con ciertos aspectos relevantes en el *petitum*:

1. No permitir que el juez evalúe la readmisión como solución adecuada;
2. Indemnización tasada insuficiente para reparar los daños sufridos y sin efecto disuasorio;
3. Ausencia de reclamación de daños adicionales⁶⁰;
4. Desprotección de trabajadores temporales en fraude de ley;
5. Inadecuación del acceso al desempleo como parte de la reparación;
6. Supresión de los salarios de tramitación.

Frente a esto, el Gobierno se opone y solicita que se declaren inadmisibles las pretensiones de CCOO⁶¹, defendiendo la indemnización tasada, avalada por el TC, y señalando que ni la CSEr ni otros instrumentos internacionales recogen el derecho absoluto de los trabajadores a la readmisión ni a la valoración por los tribunales de la indemnización. Porque el criterio de la CSEr es, "*una reparación adecuada*", sin prejuzgar su forma⁶².

El CEDS determina que la indemnización tasada de 33 días de salario no permite valorar las circunstancias individuales y concluye que no garantiza una reparación adecuada. No solo la indemnización, sino también lo regulado sobre la readmisión y sobre el sistema de indemnización para los trabajadores temporales despedidos en fraude de ley en la normativa española son declarados contrarios al artículo 24 de la CSEr.

Ante estas decisiones, se han pronunciado ciertos autores que, con carácter subsidiario y hasta que se dé una reforma legislativa, estas decisiones de fondo del CEDS deberán ser ejecutadas por los órganos jurisdiccionales españoles mediante el ejercicio del control de convencionalidad⁶³.

⁵⁹ MONEREO PÉREZ, J.L., MUROS POLO, A., "La indemnización por despido improcedente...", op. cit., pp. 10-14.

⁶⁰ CEDS, Queja n.º 218/2022, registrada el 18 de noviembre de 2022, *Collective Complaint (Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) v. Spain)*.

⁶¹ MONEREO PÉREZ, J.L., MUROS POLO, A., "La indemnización por despido improcedente...", op. cit., pp. 10-12.

⁶² *Ibid.*

⁶³ JIMENA QUESADA, L., "La decisión de fondo del Comité..." op. cit. p. 8.

4. Los pronunciamientos en España sobre la indemnización por despido improcedente

4.1. Las distintas posturas de los Tribunales Superiores de Justicia españoles

La cuestión de la indemnización adicional por despido improcedente⁶⁴ ha generado un debate que ha estado pendiente de unificación en la Sala Cuarta del TS⁶⁵, hasta fecha reciente, con varios pronunciamientos de Tribunales Superiores de Justicia ("TSJ") divergentes.

Las posturas de nuestros TSJs pueden clasificarse en tres grupos: (i) a favor de una indemnización adicional, (ii) en contra de la indemnización adicional, y (iii) los que están dispuestos a considerarla, pero sin llegar a otorgarla en el caso concreto⁶⁶.

4.1.1. A favor de la indemnización adicional

La primera de las posturas, aquellos TSJ que se han pronunciado a favor de la indemnización adicional, viene iniciada por el Juzgado de lo Social número 34 de Madrid en 2020, e incluye sentencias del TSJ de Cataluña, como la núm. 469/2023 de 30 de enero. Estos pronunciamientos plantean la necesidad de complementar el régimen indemnizatorio establecido por el art. 56 del ET a través de lo dispuesto en el Convenio 158 de la OIT y la CSEr⁶⁷. En su razonamiento jurídico se asume que la indemnización tasada es insuficiente a la vista de las circunstancias en las que se producen determinados despidos, y tiene su origen en un contexto de crisis sanitaria originada por el Covid-19⁶⁸.

⁶⁴ GARRIDO PALACIOS, M. A., "La indemnización adicional..." op. cit., p. 57.

⁶⁵ SEMPERE NAVARRO, A.V., "La permanente reforma del despido..." op. cit., pp. 39-52.

⁶⁶ SÁNCHEZ QUIÑONES, L., "¿Infraregulación o reinterpretación? La espinosa y conflictiva relación entre el Convenio 158 de la OIT y el Estatuto de los Trabajadores", *Diario LALEY*, n.º 10312, Sección *Tribuna*, 21 de junio de 2023, pp. 1-3.

⁶⁷ LAHERA FORTEZA, J., "Análisis jurídico de la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) que cuestiona la indemnización del despido improcedente en España", *Fedea, Apuntes 2024/20*, agosto de 2024, p. 5.

⁶⁸ VILA TIerno, F., "A vueltas con la indemnización adicional en caso de despido..." *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 6, marzo de 2023, pp. 9-12.

El criterio contemplado por el TSJ de Cataluña en 2023 amplía el que ya se había venido observando, y sustenta la idea de una indemnización adicional sobre tres componentes elementales: la falta de naturaleza disuasoria en la indemnización otorgada, el exceso en la actuación de la empresa al proceder al despido y el perjuicio a la persona trabajadora, no reparado completamente mediante la indemnización tasada⁶⁹.

Se trataba de un supuesto de extinción del contrato de trabajo de una persona trabajadora que contaba con muy poca antigüedad. Por ello, la parte actora solicita una indemnización adicional por daños morales que ascendía a 20.000 euros, y argumentaba un lucro cesante consistente en la falta de acceso a la prestación por desempleo por falta de cotizaciones⁷⁰. La STSJ de Cataluña reconoce una indemnización adicional de 3.493,3 euros.

Inmaculada Ballester Pastor considera que esta postura es una *“poderosa llamada de atención a un defecto de la norma que genera desprotección porque afecta al juego de equilibrios que rige la relación laboral en trabajadores que acrediten escaso tiempo de prestación de servicio y que, claramente también incide sobre la evidente incompatibilidad y/o desajuste de la normativa laboral española con el art. 10 del Convenio n.º 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo y el art. 24 de la Carta Social europea”*⁷¹.

No obstante, los daños y perjuicios que justifiquen la indemnización complementaria al despido improcedente deberán de acreditarse fehacientemente. Por ello, la STSJ de Cataluña justifica la indemnización adicional al concluir que la indemnización legal tasada que correspondía era manifiestamente insignificante, no compensando el daño producido por la pérdida del puesto de trabajo, ni teniendo un efecto disuasorio para la empresa⁷².

Sin perjuicio de las consideraciones del caso concreto, se observa que la reflexión de la STSJ de Cataluña recae sobre la actual redacción del artículo 56.2 del ET, al entenderla

⁶⁹ *Ibid.*

⁷⁰ STSJ Cataluña, Sala de lo Social, núm. 469/2023, de 30 de enero de 2023 (ECLI: ES:TSJCAT:2023:2)

⁷¹ BALLESTER PASTOR, I., “El reconocimiento del cobro de una indemnización por despido superior a 33 días en cumplimiento del Convenio no 158 de la OIT y del art. 24º de la Carta Social europea: ¿un cambio de paradigma?”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 2, 2023, p. 7.

⁷² MONFORTE, D., “Despido improcedente: indemnización complementaria restaurativa”, *Diario LALEY*, N.º 10319, Sección Tribuna, 3 de julio de 2023, pp. 1-5.

insuficiente para proteger a la persona trabajadora en el caso de una extinción de su contrato de trabajo que sea declarada judicialmente improcedente⁷³.

De la misma forma, el TSJ del País Vasco en su reciente sentencia de 23 de abril de 2024, justifica la indemnización adicional impuesta por entender que la legal era del todo insuficiente, que el despido había sido abusivo, y que por aplicación del Convenio 158 de la OIT y la CSEr, era necesario otorgar una indemnización adecuada⁷⁴.

El TSJ del País Vasco reconoce una indemnización superior a la tasada, en base a la necesaria reparación integral del perjuicio causado a la persona trabajadora. Esta sentencia aplica de forma directa el art. 24 de la CSEr, en lo que se refiere a la garantía que castiga la ausencia de razón válida para despedir y la reparación adecuada⁷⁵.

En opinión de María Emilia Casas Baamonde, el control de convencionalidad sobre las cláusulas generales de estas normas internacionales involucra al propio juez, quien, recurre a su propio criterio para fijar la indemnización adecuada. En este caso, el control de convencionalidad no solo se aplica por el TSJ del País Vasco para determinar la norma aplicable, sino directamente para fijar una indemnización. Señala la misma autora que, a pesar de estar refiriéndose a un caso concreto, si esta forma de actuar se repite, acabará por poner en duda las funciones del legislador⁷⁶.

4.1.2. En contra de la indemnización adicional

La segunda de las posturas es, en realidad, donde se concentran la mayoría de las resoluciones, reticentes a la aplicación de una indemnización adicional a la tasada. Entre otras, la sentencia del TSJ de Andalucía de 18 de septiembre de 2014⁷⁷ resulta relevante. En ella, se entiende que no procede reclamar una indemnización adicional por daños y perjuicios en un despido improcedente, excepto en caso de vulneración de derechos

⁷³ SÁNCHEZ QUIÑONES, L., “¿Infrarregulación o reinterpretación?”... op. cit., pp. 1-3.

⁷⁴ STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, núm. 1040/2024 de 23 de abril (ECLI: ES:TSJPV:2024:75).

⁷⁵ CASAS BAAMONDE, M. E., “Indemnización adicional por daños y perjuicios en despido sin causa y exigüidad de la indemnización legal tasada. Y sobre la aplicación directa del artículo 24 de la Carta Social Europea (revisada) y la orfandad del arbitrio judicial en la fijación de la indemnización adecuada por despido inválido”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Número 5/2024, 2024, pp. 1-20.

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ STSJ de Andalucía (Sevilla), Sala de lo Social, núm. 2319/2014, de 18 de septiembre (ECLI: ES:TSJAND:2014:8846).

fundamentales que puedan determinar la nulidad del despido, porque se entiende que las indemnizaciones están reguladas de manera estricta y se calculan de acuerdo con criterios objetivos como el salario y la antigüedad, con límites claros⁷⁸.

Igualmente, la sentencia del TSJ de Castilla La Mancha de 1 de diciembre de 2021 no se aparta de la indemnización tasada⁷⁹ que está regulada en la norma. La sentencia considera que no cabe acudir al derecho común para solicitar una indemnización adicional y entiende que el Convenio 158 de la OIT no es directamente aplicable. Así los únicos supuestos que podrían contemplar una indemnización adicional son, como ya refería la sentencia del TSJ de Andalucía, aquellos de tutela de derechos fundamentales o cuando así lo disponga el convenio colectivo⁸⁰. Así también lo ha expresado el mismo TSJ de Castilla-La Mancha en una más reciente sentencia de 10 de febrero de 2023:

“Confirmando que las normas del Convenio n.º 158 de la OIT no son de directa aplicación en España al precisar su efectividad de un desarrollo normativo interno. Y en la legislación española no hay una norma que permita la doble indemnización ni la jurisprudencia, interpretando esa legislación, lo ha admitido siendo imposible que cada juez o tribunal pueda imponer la indemnización que le parezca pertinente a tenor de las características de cada despido improcedente”⁸¹.

El TSJ de Galicia se pronuncia con argumentos similares en la sentencia de 8 de noviembre de 2023⁸². Se considera que las resoluciones del CEDS no tienen valor doctrinal, sino que son conclusiones o recomendaciones que no tienen que confundirse con sentencias vinculantes. Por ello, sigue la visión clásica de que los daños deben probarse ser reales, efectivos y justificados cuando superen los tasados⁸³.

Incluso la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña parece seguir esta tendencia. En un pronunciamiento de 10 de febrero de 2023, concluye que la indemnización adicional a la tasada solicitada por la persona trabajadora en un contexto de despido improcedente no

⁷⁸ FIERRO RODRÍGUEZ, D., “La cuestión de la indemnización adicional por despido improcedente como indemnización por daños punitivos sin amparo legal”, *Trabajo y Derecho*, n.º 120, Sección Estudios, diciembre de 2024, pp. 1-11.

⁷⁹ STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, núm. 1831/2021, de 1 de diciembre (ECLI: ES:TSJCLM:2021:3135).

⁸⁰ GARRIDO PALACIOS, M. A., “La indemnización adicional...” op. cit., p. 59.

⁸¹ STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sección 2ª, núm. 229/2023, de 10 de febrero (ECLI: ES:TSJCLM:2023:312).

⁸² STSJ de Galicia, Sala de lo Social, núm. 4886/2023, de 8 de noviembre (ECLI: ES:TSJGAL:2023:7726).

⁸³ GARRIDO PALACIOS, M. A., “La indemnización adicional...” op. cit., p. 59.

puede ser reconocida, y que su previo pronunciamiento es del todo extraordinario⁸⁴. Se apoya en la postura mayoritaria del resto de TSJs que no reconocen la indemnización adicional y concluye que esta cuestión debe ser resuelta por el TS.

4.1.3. Los que están dispuestos a considerarla, pero sin llegar a otorgarla en el caso concreto

En última instancia, cabe comentar aquellas resoluciones que, si bien están dispuestas a la aplicación de la norma supranacional de forma directa, no llegan a hacerlo por entender que faltan los requisitos necesarios en el caso concreto.

La Sentencia del TSJ de Cataluña de 23 de abril de 2021 marcó un punto de inflexión, al contemplar un caso en el que, la persona trabajadora exigía una indemnización complementaria de 60.000 euros, además de la indemnización legal correspondiente, al haber sido despedida en el contexto de la pandemia⁸⁵. En un primer momento, el juzgado de lo Social le concedió la indemnización complementaria, considerando que la indemnización tasada no cumplía con los estándares del Convenio 158 de la OIT ni con la CSEr⁸⁶.

El TSJ se tuvo que enfrentar a un caso inédito en el que, en primer lugar, rechazó la nulidad del despido, para seguidamente, pronunciarse sobre la indemnización complementaria, sosteniendo que, aunque es posible considerar normas internacionales en ciertos casos excepcionales, la indemnización legal solo puede ser considerada inadecuada si es notoriamente insuficiente y si la decisión empresarial implica ilegalidad, fraude o abuso de derecho⁸⁷.

“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.

⁸⁴ STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 949/2023, de 10 de febrero (ECLI: ES:TSJCAT:2023:1116).

⁸⁵ STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 2273/2021, de 23 de abril (ECLI: ES:TSJCAT:2021:1586).

⁸⁶ FIERRO RODRÍGUEZ, D., “La cuestión de la indemnización...” op. cit., pp. 1-11.

⁸⁷ MONFORTE, D., “Despido improcedente”... op. cit., pp. 1-5.

Así distinta sería la conclusión de la Sala si el trabajador hubiese alegado concretos daños y perjuicios (...) 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”⁸⁸.

En la misma línea las sentencias del TSJ de Navarra de 24 de junio de 2021⁸⁹, del TSJ de Cataluña de 16 de septiembre de 2022⁹⁰ y del TSJ de Asturias de 29 de noviembre de 2022⁹¹, entre otras. A pesar de que los casos concretos les hacen oponerse a las indemnizaciones adicionales, no niegan de plano la posibilidad de reconocerlas. Se entiende que su valor reside en que con todo el marco legal del ET, el Convenio 158 de la OIT y la CSEr, el propio legislador ha abierto la puerta y tolera ahora las indemnizaciones adicionales por daños y perjuicios más allá de la indemnización tasada⁹².

El TSJ de Aragón también ha seguido esta postura⁹³, entendiendo que el art. 56 del ET, con carácter general, respeta el contenido de los artículos 24 de la CSEr y 10 del Convenio 158 de la OIT, pero se puede recurrir a la indemnización adicional cuando se acrediten infracciones como las de derechos fundamentales o perjuicios superiores⁹⁴.

En síntesis, se pone de manifiesto la existencia de una notable disparidad de criterios entre los diferentes TSJs en relación con la indemnización adicional en casos de despido improcedente. Desde la perspectiva del control de convencionalidad, esta situación recomendaba la intervención de la Sala Cuarta del TS para establecer un criterio uniforme, y garantizar una interpretación coherente y consistente que brinde claridad y seguridad jurídica en la materia.

⁸⁸ STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 2273/2021, de 23 de abril (ECLI: ES:TSJCAT:2021:1586).

⁸⁹ STSJ de Navarra, Sala de lo Social, núm. 206/2021, de 24 de junio (ECLI: ES:TSJNA:2021:355).

⁹⁰ STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 4707/2022, de 16 de septiembre (ECLI: ES:TSJCAT:2022:8051).

⁹¹ STSJ del Principado de Asturias, Sala de lo Social, núm. 2481/2022, de 29 de noviembre (ECLI: ES:TSJAS:2022:3614).

⁹² GARRIDO PALACIOS, M. A., “La indemnización adicional...” op. cit., pp. 60-61.

⁹³ STSJ de Aragón, Sala de lo Social, núm. 974/2022, de 23 de diciembre (ECLI: ES:TSJAR:2022:1701).

⁹⁴ FIERRO RODRÍGUEZ, D., “La cuestión de la indemnización...” op. cit., pp. 1-11.

4.2. Las sentencias del Tribunal Supremo de 19 de diciembre de 2024 y de 16 de julio de 2025

La sentencia del TS de fecha 19 de diciembre de 2024 es de suma relevancia, al ser la primera que analiza la cuestión objeto de debate acerca de la indemnización adicional por daños y perjuicios en caso de despido ante la divergente doctrina de suplicación en la materia que venía produciéndose en los últimos tiempos⁹⁵.

El TS (en Pleno), ha establecido que la indemnización por despido improcedente recogida en el artículo 56 del ET es tasada y no puede ser incrementada en vía judicial con otras cuantías que traten de subsanar circunstancias concretas del caso⁹⁶, volviendo así, en principio, a la jurisprudencia clásica del propio TS en la materia.

En el caso concreto analizado, el recurso de casación para la unificación de doctrina se interpone por la empresa, frente a la sentencia dictada el 30 de enero de 2023 por la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña⁹⁷, que revocó parcialmente la sentencia dictada por el juzgado de lo Social número 6 de Barcelona. La STSJ de Cataluña declara el despido como improcedente y reconoce a la persona trabajadora una indemnización adicional, al entender que la tasada no cubría suficientemente los daños sufridos y no cumplía con los estándares recogidos en el Convenio 158 de la OIT. El recurso de la empresa manifestaba que (i) la indemnización establecida en el artículo 56.1 del ET es tasada y, en consecuencia, la única aplicable, y que (ii) la normativa internacional necesitaba de un desarrollo legislativo interno para ser de aplicación. En otras palabras, que el Convenio 158 de la OIT no es de directa aplicación en España⁹⁸.

Cabe entonces analizar este tan esperado pronunciamiento y las dos materias tratadas: la aplicación de la normativa internacional y la “indemnización adecuada”.

Por la fecha en la que se produce el despido, el TS no puede entrar a conocer del artículo 24 de la CSEr, y únicamente debe valorar la aplicación del Convenio 158 de la OIT, algo que la sentencia del TS se asegura de aclarar. Al utilizar el Convenio 158 de la OIT, la sentencia del TS se centra en los dos componentes que utiliza como reparación ante una decisión arbitraria de despido: compensación económica o readmisión. A pesar de que el

⁹⁵ *Ibid.*

⁹⁶ STS, Sala Cuarta de lo Social, Sección Pleno, núm. 1350/2024 de 19 de diciembre (rec. 2961/2023).

⁹⁷ STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 469/2023, de 30 de enero (ECLI: ES:TSJCAT:2023:2).

⁹⁸ *Ibid.*

Convenio 158 de la OIT señala como preferente la readmisión, es flexible al prever otras vías como la “indemnización adecuada” para la subsanación del despido injustificado⁹⁹.

El art. 10 del Convenio 158 de la OIT establece que son las legislaciones internas las que pueden determinar la indemnización adecuada, donde el convenio no concreta el término. Se fija una protección frente a un despido injustificado, pero no se precisa el contenido exacto del precepto, por lo que en lo que a la indemnización económica se refiere queda condicionada a lo que la legislación interna la desarrolle¹⁰⁰.

Entiende el TS que, el legislador español no se ha alejado de la disposición internacional, pues éste no solo no ha excluido la readmisión como opción, sino que en cuanto a la indemnización – que el Convenio únicamente exige que “sea adecuada” –, el artículo 56 atiende a criterios objetivos de tiempo de servicio y salario que, como elementos configuradores de la extinción del contrato de trabajo, cumplen con lo exigido en la esfera supranacional¹⁰¹.

En base a este contexto internacional, el TS señala que si la legislación nacional no faculta al órgano que debe resolver el recurso contra la extinción del contrato de trabajo a acordar la readmisión cuando las partes no lo han pactado, tampoco está facultado para sustituir la indemnización tasada del artículo 56 del ET por una indemnización adicional ajustada al caso según sus propios términos¹⁰².

Por todo ello, la STS considera que ni nuestro derecho interno, ni la práctica nacional, ni la legislación han establecido una indemnización libre para compensar la pérdida injustificada del empleo. Asimismo, sostiene la STS que cuando la indemnización es tasada y respeta el art. 10 del Convenio 158 de la OIT, ofrece seguridad jurídica y uniformidad para todas las personas trabajadoras que, ante la pérdida del mismo empleo¹⁰³, son reparados en iguales términos, sin necesidad de tener que acreditar los concretos daños y perjuicios sufridos.

⁹⁹ *Ibid.*

¹⁰⁰ Instrumento de Ratificación del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982, Boletín Oficial del Estado, núm. 155, de 29 de junio de 1985, pp. 20352-20354.

¹⁰¹ STS, Sala Cuarta de lo Social, Sección Pleno, núm. 1350/2024 de 19 de diciembre (rec. 2961/2023).

¹⁰² *Ibid.*

¹⁰³ SEMPERE NAVARRO, A. V., “Audiencia previa e indemnización por despido...” op. cit., pp. 1-10.

El TS trae a colación en su argumentación (i) la doctrina constitucional¹⁰⁴, que ratifica que la indemnización tasada es adecuada; (ii) la aplicación de un sistema indemnizatorio específico; (iii) la generalidad del art. 10 del Convenio 158 de la OIT y la no oposición del art. 56 del ET; (iv) la habitualidad de los parámetros de salario y antigüedad, como puede establecer el art. 12 del Convenio 158 de la OIT; (v) la compatibilidad de la indemnización con otras reparaciones (prestación por desempleo); y (vi) la seguridad jurídica y uniformidad que da esta fórmula legal a nuestro sistema¹⁰⁵.

En consecuencia, la STS entiende que el sistema de indemnización tasada no es contrario a la norma internacional, al menos no al art. 10 del Convenio 158 de la OIT. Según esta interpretación, el sistema actual es válido, porque la aplicación del art. 10 del Convenio 158 de la OIT no exige que las indemnizaciones solo puedan ser determinadas por el juez, considerando las específicas circunstancias de cada caso concreto, u otros criterios distintos a los establecidos en la ley.

Por todo lo anterior, era de esperar que el TS no tardase mucho más en pronunciarse acerca de un supuesto de despido en el que fuese de aplicación la CSEr.

La sentencia de 16 de julio de 2025 analiza un caso de despido disciplinario que en instancia fue declarado como improcedente y en el que se consideró que la empresa debía abonar a la persona trabajadora una indemnización adicional de 5.410,36€, además de la indemnización legal tasada¹⁰⁶. Sin embargo, el TSJ estimó el recurso de suplicación interpuesto por la empresa y dejó sin efecto la citada indemnización adicional.

Esta sentencia del TS, al igual que la comentada en el punto anterior, viene planteada por el recurso de casación para la unificación de doctrina frente a una sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña. De esta manera, la Sala Cuarta se enfrenta a entender si la indemnización legal por despido puede ser superada y mejorada más allá de lo que el legislador español ha establecido para un despido declarado improcedente.

Una de las argumentaciones a destacar de este pronunciamiento es la idea del TS sobre las decisiones del CEDS, al entender que no son ejecutivas, ya que el Comité no es un órgano jurisdiccional. Se aparta así de la tendencia europea y apuesta por seguir la doctrina constitucional que sostiene que la indemnización tasada es adecuada. Se refiere

¹⁰⁴ ATC, Pleno, 43/2014, de 12 de febrero de 2014, Rec. 3801/2013.

¹⁰⁵ SEMPERE NAVARRO, A. V., “Audiencia previa e indemnización por despido...” op. cit., pp. 1-10.

¹⁰⁶ STS, Sala Cuarta de lo Social, Sección Pleno, núm. 736/2025 de 16 de julio (rec. 3993/2024).

a la convencionalidad como una regla de selección del derecho aplicable, y concluye que *"a los efectos de efectuar al aludido control de convencionalidad, se trata de interpretar la norma internacional para calificarla como directamente ejecutiva o, al contrario, como no ejecutiva porque su aplicación exige, ineludiblemente, la intervención previa del estado concernido"*¹⁰⁷.

Por un lado, en el momento de referirse al artículo 10 del Convenio de la OIT, trae a colación su sentencia núm. 1350/2024, que ya resolvió sobre la aplicabilidad directa del precepto y reitera que el legislador no se ha apartado de sus previsiones en la redacción del artículo 56.1 del ET, siendo una indemnización tasada que ha ofrecido seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores, quienes no han tenido que hacer frente a una acreditación de daños y perjuicios concretos sufridos.

Por otro lado, sobre el artículo 24 de la CSEr, entiende la Sala que no puede considerarse como norma directamente aplicable y que, la reparación apropiada deberá ser fijada por el legislador o convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser tarea del juzgador, ya que la redacción de este artículo no es una llamada al juez en un proceso judicial, sino un mandato al legislador.

Dice el TS que es el legislador nacional quien, cumpliendo con las previsiones de estas normas internacionales, ha fijado la indemnización adecuada para el despido improcedente mediante lo establecido con carácter tasado en el artículo 56 del ET, en función del salario y años de servicio, con los límites en él recogidos, fijación que, no resulta contraria a la norma fundamental¹⁰⁸.

La sentencia reafirma la doctrina del TS sobre la indemnización legal tasada, no aceptando la posibilidad de una indemnización adicional. Sin embargo, no se pueden pasar por alto los dos votos particulares que pretenden dejar una puerta entreabierta a una interpretación más garantista y alineada con los estándares europeos.

De manera sucinta, el primero de ellos entiende que aunque el artículo 24 de la CSEr no sea directamente aplicable, puede actuar como criterio interpretativo cuando se acredita un perjuicio desproporcionado, donde el poder judicial no puede abdicar de una función garantista y no sería contrario a nuestro ordenamiento si la reparación es aplicable a casos concretos y excepcionales. Por su parte, el segundo voto, suscrito por dos magistrados,

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ *Ibid.*

considera que el precepto internacional debe tener eficacia como norma obligacional y ve con actitud crítica la sentencia, considerando que se ha desaprovechado una oportunidad para dar efectividad a compromisos internacionales¹⁰⁹.

5. Conclusiones

En estos últimos tiempos, el debate en torno a la aplicación del control de convencionalidad y, en especial, la indemnización por despido de acuerdo con las normas internacionales y nacionales, se ha visto avivado por los constantes pronunciamientos dispares de nuestros TSJs.

La divergencia de criterios nacionales ha traído consigo un sentimiento de inseguridad jurídica que ha afectado a todos los sectores. Por ello, se ha buscado respuesta y apoyo en herramientas como las decisiones del CEDS, sin embargo, ya se ha demostrado que éstas son facultativas para los estados, como ha quedado probado por Francia, Finlandia e Italia, quienes no han alterado sus indemnizaciones legales tasadas para los casos de despidos improcedentes, entendiendo que sus sistemas ofrecen seguridad jurídica y ventajas a las partes implicadas.

Y cada vez con más certeza, parece que el caso español no va a ser diferente. Si durante este último año se ha esperado ver como se reaccionaría a las decisiones del CEDS por parte del TS, la Sala Cuarta ya vino dejando pinceladas en su sentencia de 19 de diciembre de 2024.

Por si no quedaba claro, este último pronunciamiento de 16 de julio de 2025 ha mantenido una postura conservadora, señalando que el legislador a la hora de redactar el artículo 56 del ET ha cumplido con las exigencias del artículo 10 del Convenio 158 de la OIT y del artículo 24 de la CSEr, y que no debe aplicarse una indemnización adicional en los casos de despido improcedente, ya que la ley ya establece los parámetros a seguir y los límites a los que acogerse.

¹⁰⁹ *Ibid.*