



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

**“La cuantía de la indemnización por despido
improcedente a la luz del Convenio 158 OIT
y la Carta Social Europea revisada”**

Presentado por:

Santos Argüello Lobato

Tutelado por:

Noemí Serrano Argüello

Valladolid, 26 de junio de 2025

RESUMEN

El presente trabajo se centra en el análisis del régimen jurídico aplicable al despido improcedente en el ordenamiento español. La discusión contemporánea se centra en la adecuación de dicha normativa a los estándares internacionales establecidos en el Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo y en la Carta Social Europea revisada, instrumentos que contemplan la posibilidad de determinar una compensación adecuada cuando la readmisión del trabajador resulte inviable. A partir de este análisis, se plantea la cuestión de si el sistema normativo vigente, complementado por la interpretación judicial y jurisprudencial, ofrece una protección efectiva a los derechos de las personas trabajadoras afectadas, o si, por el contrario, resulta necesario acudir a mecanismos adicionales que garanticen una reparación adecuada.

ABSTRACT

This paper focuses on the analysis of the legal framework governing unfair dismissal in Spanish law. The current debate revolves around whether this framework complies with international standards set out in ILO Convention No. 158 and the Revised European Social Charter, both of which allow for the possibility of additional compensation when reinstatement is not feasible. Based on this examination, the question arises as to whether the existing legal system, as interpreted by judicial and case law doctrine, provides effective protection for dismissed workers, or whether additional mechanisms are needed to ensure adequate redress.

PALABRAS CLAVE

Despido improcedente, indemnización adicional, control de convencionalidad, estándar internacional.

KEYWORDS

Unfair dismissal, additional compensation, conventionality control, international standard.

INDICE

1. INTRODUCCION.....	1
2. EL DESPIDO IMPROCEDENTE EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO ESPAÑOL.	4
2.1. CALIFICACIÓN Y EFECTOS.....	4
2.2. SUPUESTOS DE IMPROCEDENCIA.	5
2.2.1. Improcedencia: condena alternativa readmisión/indemnización.....	6
2.2.1 Improcedencia: cuantía de la indemnización y devengo de los salarios de tramitación.	8
3. PRINCIPIOS Y ESTÁNDARES INTERNACIONALES EN MATERIA DE DESPIDO Y COMPENSACIÓN.	10
4. TENDENCIAS EN LA INTERPRETACION JUDICIAL: EL CONVENIO 158 DE LA OIT Y LA CARTA SOCIAL EUROPEA EN CORRELACION CON EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL.	14
4.1. CUESTIONES GENERALES.	15
4.2. ANÁLISIS DE LAS TENDENCIAS JURISPRUDENCIALES PREVIAS AL PRONUNCIAMIENTO DE LA SALA CUARTA TRIBUNAL SUPREMO.....	19
4.2.1 Sentencias que respaldan la aplicación del control de convencionalidad.	19
4.2.2 Sentencias que rechazan o muestran reservas hacia la aplicación del control de convencionalidad.	21
4.2.3 Pronunciamientos aperturistas al uso del control de convencionalidad.	23
4.3 LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPREMO EN SU SENTENCIA 1350/2024, DE 19 DE DICIEMBRE DE 2024 SOBRE LA INDEMNIZACIÓN ADICIONAL EN CASO DE DESPIDO.	26

4.4	RESPUESTAS JUDICIALES TRAS LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 19 DE DICIEMBRE DE 2024: APLICACIÓN Y REMISIÓN.....	33
4.5	LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE TRAS LOS PRONUNCIAMIENTOS DEL CEDS: VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 24 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA.....	36
4.5.1	Análisis de las decisiones precedentes del CEDS en los casos de Finlandia, Italia y Francia.	38
4.5.2	Decisión de fondo del CEDS de 20 de marzo de 2024: Reclamación Colectiva nº. 207/2022 presentada por el sindicato UGT	42
4.5.3	Naturaleza y fuerza vinculante de las decisiones del CEDS en materia de despido improcedente.	50
5	ANÁLISIS Y CONCLUSIONES. PROPUESTA DE REFORMA	54
6	BIBLIOGRAFIA.....	64

1. INTRODUCCION.

El despido en España puede definirse como el acto unilateral, constitutivo y recepticio mediante el cual el empresario extingue la relación jurídica laboral¹. Su regulación ha sido siempre objeto de debate, resultando uno de los aspectos que ha generado mayor controversia en los años recientes el derecho de opción conferido al empleador en caso de declaración de improcedencia del despido, permitiéndole decidir entre la readmisión del trabajador o la extinción definitiva del vínculo laboral. En ello se centrará el segundo de los apartados de este trabajo, focalizado en la regulación del despido improcedente en el ordenamiento jurídico español. Este mecanismo ha sido señalado como uno de los elementos más problemáticos de la normativa, ya que erosiona el principio de estabilidad en el empleo y ha facilitado, en términos generales, la consolidación de un modelo de despido sin causa, pero indemnizado².

En este contexto, la estabilidad laboral se encuentra estrechamente vinculada al principio de causalidad, entendido como la exigencia de una justificación legítima para la terminación del contrato de trabajo³. Sin embargo, en la práctica, la aplicación efectiva de este principio ha sido deficiente, particularmente debido a la dificultad de garantizar la continuidad en el empleo en casos de despidos sin causa o de carácter fraudulento. La compensación por despido improcedente consistía, hasta la reforma laboral del año 2012, en una indemnización equivalente a 45 días de salario por año trabajado, con un límite máximo de 42 mensualidades, además de los salarios de tramitación⁴, lo que

¹ MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Tecnos, 2024, p. 533.

² BAYLOS GRAU, Antonio y PEREZ REY, Joaquín, *El despido o la violencia del poder privado*, Madrid, Editorial Trotta, 2009, p. 59.

³ GORELLI HERNANDEZ, Juan, Razones para un cambio en la indemnización por despido improcedente, *IUSLabor*, nº 1, 2023, 2022, p. 8.

⁴ Consistentes en una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia condenatoria que declaró su improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se

podía representar un mecanismo de reparación relativamente equilibrado para el trabajador afectado.

No obstante, la reforma laboral de 2012, implementada mediante el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero de 2012 y posterior Ley 3/2012 de 6 de julio de 2012, introdujo modificaciones sustanciales que alteraron dicho equilibrio. Desde su entrada en vigor, cuando el empresario opta por la extinción del contrato tras la declaración de improcedencia del despido, la indemnización se redujo a 33 días de salario por año trabajado, con un tope de 24 mensualidades, eliminándose, además, con carácter general, los salarios de tramitación. Esta reforma ha suscitado un debate sobre la suficiencia del régimen indemnizatorio, especialmente en escenarios donde la extinción del contrato se produce de manera arbitraria, en fraude de ley o con abuso de derecho, y en aquellos casos en los que la antigüedad del trabajador es reducida o la indemnización tasada en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) resulta insuficiente para reparar el perjuicio real causado. Estas modificaciones deben ser analizadas en el marco de un proceso más amplio de reformas dirigidas a flexibilizar el mercado laboral y conferir una mayor discrecionalidad al empleador en la gestión de las relaciones laborales⁵.

En los últimos años, la ratificación de España de la Carta Social Europea revisada⁶ (en adelante CSEr) ha reactivado el debate sobre la posibilidad de reconocer una indemnización adicional a la establecida legalmente, en consonancia con las disposiciones del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) sobre la terminación de la relación laboral. Esta cuestión ha derivado en un incremento de pronunciamientos judiciales en el ámbito interno y en la presentación de reclamaciones colectivas ante el Comité Europeo de Derechos Sociales (en adelante CEDS) por parte de

probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación (art. 56.1 b) ET).

⁵ MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo y mercado de trabajo: Evolución y reforma del ordenamiento laboral, Madrid, Tecnos, 2021, p. 254-255.

⁶ Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), BOE, 11 de junio de 2021, p. 71274-71327.

los sindicatos UGT y CCOO, quienes han planteado que la normativa vigente vulnera el artículo 24 de la citada Carta⁷, habiéndose ya pronunciado dicho Comité, respecto a ambas reclamaciones interpuestas en la línea que se esperaba, considerando los precedentes en legislaciones comparadas, como las de Finlandia, Italia y Francia, donde se ha determinado que la indemnización tasada y la falta de proporcionalidad en la reparación vulneran las garantías reconocidas en el derecho internacional. Estas consideraciones se expondrán con mayor detenimiento en el tercer y cuarto punto de este trabajo, interpretando la regulación internacional y como se armoniza y vincula con el ordenamiento laboral español, analizando la problemática habida presentada.

A la luz de estas deferencias, el presente estudio busca analizar el alcance de la indemnización adicional por despido improcedente y la aplicación del control de convencionalidad como un mecanismo para reforzar la protección de los trabajadores. La doctrina académica se encuentra dividida al respecto: mientras que algunos autores defienden con firmeza la necesidad de aplicar el control de convencionalidad y reconocer indemnizaciones adicionales, otros sectores doctrinales adoptan posturas más cautelosas, cuestionando la supuesta contradicción entre la normativa interna y los estándares internacionales. Por su parte, la jurisprudencia ha mostrado una mayor resistencia a admitir la concesión de indemnizaciones complementarias, aunque se empieza a apreciar una tendencia a reconocerlas en casos específicos de especial gravedad.

En definitiva, sigue abierta la cuestión de si el marco normativo vigente resulta adecuado o si, por el contrario, es necesario implementar reformas urgentes para armonizarlo con los estándares internacionales de protección del empleo. En el quinto y último apartado de este trabajo, se abordará este planteamiento, presentando las conclusiones derivadas del análisis de todo ello y formulando una posible propuesta de reforma parcial para su implementación.

⁷ Ambas quejas han sido admitidas. Sobre la admisión de la denuncia de CCOO: <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-218-2022-dadmiss-fr>. Sobre la admisión de la denuncia de UGT: <https://www.ugt.es/el-comite-europeo-de-derechos-sociales-admite-tramite-la-denuncia-de-ugt-por-el-precio-del-despido>.

2. EL DESPIDO IMPROCEDENTE EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO ESPAÑOL.

2.1. CALIFICACIÓN Y EFECTOS.

El despido produce automáticamente la extinción del contrato de trabajo, revistiendo así un carácter constitutivo⁸. No obstante, el trabajador cuenta con el derecho a impugnar dicha decisión dentro de un plazo de veinte días hábiles, computado desde el día siguiente a su notificación (artículo 59.3 ET). La interposición de la demanda correspondiente activa el control judicial sobre la legalidad del despido, permitiendo su calificación y la determinación de sus efectos jurídicos. Conforme al artículo 55.2 ET, la decisión extintiva podrá ser declarada procedente, improcedente o nula.

El despido constituye, en principio, un acto irrevocable, por lo que una propuesta posterior del empresario para dejarlo sin efecto o readmitir al trabajador no genera por sí sola la reactivación del contrato ni impone obligación alguna al trabajador⁹. Asimismo, dicha oferta no limita el derecho del trabajador a interponer las acciones judiciales pertinentes en defensa de sus intereses. En consecuencia, una vez comunicado el despido, el empresario no puede anularlo unilateralmente, salvo que exista un acuerdo expreso con el trabajador¹⁰.

No obstante, se ha reconocido la posibilidad de retractación empresarial en casos específicos, situaciones de despidos o ceses sujetos a un periodo de preaviso¹¹. Además, dado que el despido supone la extinción del contrato de trabajo, este hecho incide en el cómputo de la antigüedad del trabajador en la empresa, así como en la determinación de los efectos de otras causas extintivas que pudieran concurrir con posterioridad.

⁸ STS 7/2022, de 11 de enero de 2022.

⁹ STS, 3 de julio de 2001 y 24 de mayo de 2004, citada por - MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo, Madrid, Tecnos, 2024, p. 823.

¹⁰ STS, 8 de julio de 2013 y 20 de noviembre de 2014, citada por - MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo, Madrid, Tecnos, 2024, p. 823.

¹¹ STS, 7 de diciembre de 2009, citada por - MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo, Madrid, Tecnos, 2024, p. 823.

Tal y como queda reflejado en el epígrafe de este segundo punto, la figura del despido improcedente mencionado y su regulación será el eje central del análisis que sigue a continuación, con especial énfasis en el régimen indemnizatorio aplicable cuando se opte por la extinción definitiva del vínculo laboral en lugar de la readmisión del trabajador (derecho de opción del empresario, art. 56 ET).

2.2. SUPUESTOS DE IMPROCEDENCIA.

Conforme a lo dispuesto en los artículos 55.4 ET y 108.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), la calificación judicial de despido improcedente puede derivar de diversas circunstancias. En primer lugar, se considera improcedente aquel despido en el que no quede debidamente acreditado el incumplimiento alegado por el empleador o en el que, aun existiendo incumplimiento, no se justifique la gravedad suficiente para justificar la extinción del contrato. En este último caso, la resolución judicial podrá facultar al empresario para sustituir el despido por una sanción menor (art. 108.1 LRJS), modificando así una doctrina jurisprudencial previa que limitaba la labor del juez a la simple calificación del despido¹².

Por otra parte, el despido será considerado improcedente cuando no respete las exigencias formales establecidas en el artículo 55.1 ET (arts. 55.4 ET y 108.1 LRJS). Si el empresario opta en este caso por la readmisión, podrá efectuar un nuevo despido en un plazo de siete días desde la notificación de la sentencia (tanto en la instancia como en sede de recurso), salvo que dicho plazo deba extenderse por la tramitación de un expediente contradictorio cuando sea exigible. Este nuevo despido no se entiende como una corrección del anterior, sino que produce efectos desde su propia fecha (art. 110.4 LRJS), pudiendo basarse en los mismos hechos que motivaron la primera extinción o en nuevas infracciones del trabajador.

¹² STS, 11 de octubre de 1993, citada por - MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo, Madrid, Tecnos, 2024, p. 824.

2.2.1. Improcedencia: condena alternativa readmisión/indemnización.

Cuando el despido es declarado improcedente, la sentencia impone al empleador la obligación de optar entre la readmisión del trabajador en las mismas condiciones previas al despido o la extinción del contrato con el abono de la indemnización correspondiente (arts. 56.1 ET y 110.1 LRJS). Dicha elección debe formalizarse por escrito o mediante comparecencia en el juzgado en un plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, sin que sea necesario esperar a su firmeza en caso de recurso (art. 110.3 LRJS). De no manifestarse expresamente dentro de este plazo, se entenderá que el empresario ha optado por la readmisión (art. 56.3 ET). En el propio acto del juicio, la parte demandada puede anticipar su opción por una u otra alternativa, e incluso, a solicitud del trabajador, podrá acordarse directamente la extinción con indemnización cuando la readmisión resulte inviable (art. 110.1 LRJS)¹³.

Si la elección recae en la readmisión o esta se impone por el transcurso del plazo sin que el empresario haya optado, la relación laboral, que se extinguió con el despido, se restablece plenamente¹⁴. En tal caso, el empresario deberá abonar los salarios de tramitación, equivalentes a los devengados entre la fecha del despido y la notificación de la sentencia (art. 56.1 ET). La readmisión se considera válida si se reinstaura el vínculo laboral en las condiciones previas, aun cuando los salarios de tramitación no se hayan abonado, pudiendo el trabajador reclamarlos en vía ejecutiva.

Cuando la resolución que declara la improcedencia se dicte después de noventa días hábiles desde la presentación de la demanda, el empleador podrá solicitar al Estado el reembolso de los salarios de tramitación que excedan dicho periodo (art. 56.4 ET). Esta misma acción podrá ser ejercida por el trabajador en caso de insolvencia del empresario. El procedimiento aplicable para ello está regulado en

¹³ MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo, Madrid, Tecnos, 2024, p. 824

¹⁴ STS, 7 de diciembre de 1990, referencia - MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo, Madrid, Tecnos, 2024, p. 824.

el Real Decreto 418/2014, de 6 de junio. En caso de denegación, se podrá interponer demanda judicial conforme a los artículos 116 a 119 LRJS¹⁵.

El régimen de opción entre readmisión e indemnización derivado del despido improcedente también se aplica a la Administración Pública, aunque con particularidades. En el caso de empleados públicos con la condición de fijos, no existe dicha opción, procediendo en todo caso la readmisión con la misma categoría y derechos previos (art. 96.2 EBEP). Sin embargo, cuando se trate de empleados no fijos, su readmisión no les otorga la condición de trabajadores fijos, sino la de indefinidos no fijos¹⁶. La jurisprudencia ha establecido que los principios de mérito y capacidad en el empleo público (art. 103.3 de la Constitución Española, en adelante CE) no eximen a la Administración de la obligación de indemnizar o readmitir a los trabajadores despedidos¹⁷.

Cuando el trabajador despedido sea representante legal o sindical, la opción entre readmisión e indemnización corresponde exclusivamente a él y no al empresario. En estos casos, a diferencia del resto de trabajadores, el representante tendrá derecho a percibir los salarios de tramitación en cualquier supuesto (art. 56.4 ET). Si no manifiesta expresamente su decisión, se entenderá que ha optado por la readmisión.

Si la sentencia que declara la improcedencia es recurrida, se aplican las disposiciones de los artículos 111 y 112 LRJS. En este contexto, si la opción ejercida fue la readmisión, la ejecución de la sentencia será provisional (art. 297 LRJS), debiendo el empresario continuar abonando los salarios y el trabajador prestando sus servicios, sin perjuicio de las medidas cautelares que puedan adoptarse. Por el contrario, si se optó por la indemnización, el trabajador se encontrará en situación legal de desempleo.

En el supuesto de que la resolución del recurso establezca una indemnización distinta a la fijada en primera instancia, se concederá un nuevo plazo de cinco

¹⁵ MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo, Madrid, Tecnos, 2024, p. 824.

¹⁶ STS, 24 de marzo de 2009, citada por - MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo, Madrid, Tecnos, 2024, p. 825.

¹⁷ STS, 7 de octubre de 1996, citada por - MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo, Madrid, Tecnos, 2024, p. 825.

días a la parte correspondiente para modificar su elección. Así, si la nueva indemnización resulta superior a la fijada inicialmente, el empresario podrá reconsiderar su opción, mientras que, si fuera inferior, el trabajador representante con derecho de opción podrá hacer lo propio.

2.2.1 Improcedencia: cuantía de la indemnización y devengo de los salarios de tramitación.

Si el empresario opta por la indemnización en lugar de la readmisión, ello supone la confirmación de la extinción de la relación laboral, generando en favor del trabajador el derecho a percibir una compensación económica equivalente a 33 días de salario por cada año trabajado, con un límite máximo de 24 mensualidades. El cálculo de esta indemnización puede verse afectado por diversos factores y circunstancias, lo que ha generado una extensa jurisprudencia en la materia. Dicha indemnización posee un carácter esencialmente reparador y no sancionador¹⁸, estando su cuantía tasada por la normativa laboral en sustitución de las reglas generales de compensación de daños y perjuicios del Derecho Común, según lo establecido en la STS de 23 de octubre de 1990¹⁹. Asimismo, carece de la naturaleza de restitutio in integrum, por lo que su determinación no depende de la magnitud del daño real sufrido por el trabajador, como se recoge en la STS de 7 de febrero de 1991²⁰. A su vez, si en el contrato de trabajo se hubiera pactado la exigencia de un preaviso para el despido, el trabajador podrá reclamar una compensación adicional en caso de incumplimiento de dicho preaviso²¹.

La reforma laboral de 2012 redujo la cuantía de las indemnizaciones por despido improcedente y limitó el reconocimiento de los salarios de tramitación, aplicándose plenamente a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de

¹⁸ STS, 31 de mayo de 2006, citada por - MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo, Madrid, Tecnos, 2024, p. 826.

¹⁹ MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo, Madrid, Tecnos, 2024, p. 826.

²⁰ MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo, Madrid, Tecnos, 2024, p. 826.

²¹ STS, 15 de julio de 2013 citada por - MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo, Madrid, Tecnos, 2024, p. 826.

2012²². Para los contratos celebrados con anterioridad a dicha fecha, se estableció un régimen transitorio²³, estableciendo que el período trabajado antes del 12 de febrero de 2012 se indemniza a razón de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, mientras que el período trabajado con posterioridad se indemniza con 33 días de salario por año de servicio, con idéntico criterio de prorrateo. No obstante, el importe total de la indemnización no podrá superar los 720 días de salario, salvo que el cálculo del período previo al 12 de febrero de 2012 resultase en un número superior de días, en cuyo caso se aplicará este como tope máximo, sin que pueda exceder en ningún caso de las 42 mensualidades.

Cuando el trabajador obtiene ingresos en un nuevo empleo durante la tramitación del procedimiento judicial, tales ingresos deben descontarse de los salarios de tramitación reconocidos, conforme al artículo 56.2 ET. Dicho ajuste incluye tanto los ingresos derivados del trabajo por cuenta ajena como los obtenidos por cuenta propia²⁴, y debe efectuarse en función de los períodos trabajados y no del total de ingresos percibidos en la nueva actividad²⁵. La carga de la prueba sobre los ingresos percibidos por el trabajador recae en el empresario, prevaleciendo la norma específica del artículo 56 ET sobre la regla general del artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (en adelante LEC). En los casos de jornada reducida, los salarios de tramitación se calcularán con base en una jornada completa, conforme a la Disposición Adicional 19ª del Estatuto de los Trabajadores²⁶.

En las relaciones laborales especiales, la cuantía de la indemnización se regula conforme a las disposiciones específicas aplicables a cada categoría, de acuerdo con el artículo 110 LRJS. Así, en el caso de los empleados de hogar, la

²² Entrada en vigor del Real Decreto Legislativo 3/2012

²³ Disposición transitoria 5ª del Real Decreto Legislativo 3/2012 y Ley 3/2012

²⁴ STS, 22 de marzo de 1999 citada por - MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo, Madrid, Tecnos, 2024, p. 827.

²⁵ STS, de 18 de abril de 2007, citada por - MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo, Madrid, Tecnos, 2024, p. 827.

²⁶ STS 438/2018, de 25 de abril de 2018.

indemnización es la misma que en el contrato de trabajo común, conforme al artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre de 2011 de Empleados de Hogar. Para los deportistas profesionales, salvo pacto en contrario, la indemnización será fijada judicialmente atendiendo a las circunstancias del caso, con un mínimo de dos mensualidades de salario más la parte proporcional de determinados conceptos retributivos, según establece el artículo 11.5 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio de 1985 de Deportistas Profesionales. En el caso de los operadores mercantiles, la base de cálculo de la indemnización será el promedio de ingresos de los dos años anteriores, conforme al artículo 10.3 del Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto de 1985 de Representantes de Comercio. En lo que respecta al personal de alta dirección, la indemnización por despido improcedente será la pactada en el contrato y, en su defecto, se fijará en 20 días de salario por año trabajado, con un límite máximo de 12 mensualidades, conforme al artículo 11.2 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto de 1985 de Altos Directivos. En el ámbito del sector público estatal, se establecen limitaciones específicas para la indemnización de altos cargos, reguladas en la Disposición Adicional 8ª de la Ley 3/2012 y en el Real Decreto 451/2012.

3. PRINCIPIOS Y ESTÁNDARES INTERNACIONALES EN MATERIA DE DESPIDO Y COMPENSACIÓN.

La conexión entre el derecho nacional y las normas internacionales lleva a los jueces y Tribunales a considerar no solamente la normativa interna, sino también los compromisos internacionales adquiridos por los Estados. Desde esta perspectiva dinámica, aparece el llamado control de convencionalidad, el cual se consolidó en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos a partir de las resoluciones de la Corte Interamericana en la primera década del siglo XXI²⁷. En términos generales, este mecanismo implica la necesidad de armonizar el

²⁷ La sentencia pionera a la que seguirían otras que profundizarían y asentarían el control de convencionalidad es la Sentencia de la Corte Internacional de Derechos Humanos de 26 de septiembre de 2006; Caso Almonacid Arellano y otros contra Chile, disponible en: https://www.corteidh.or/docs/casos/articulos/serie_154_esp.pdf; (consulta: 29.03.2025).

derecho interno con la normativa internacional con el propósito de garantizar el más alto estándar de protección de los derechos humanos. Su aplicación requiere evaluar si una norma nacional contradice una disposición internacional, lo que obliga a establecer un diálogo entre los órganos judiciales²⁸. En consecuencia, los jueces nacionales deben fundamentar sus decisiones en función del marco internacional. Esto se vincula con la obligación de observar, cumplir y adaptar la legislación interna a las disposiciones internacionales, conforme a lo establecido en los artículos 26 y 27 de la Convención de Viena.

España ha ratificado dos normas supranacionales fundamentales en esta materia, ya mencionadas, el Convenio 158 OIT y la Carta Social Europea revisada (CSEr). Ambas imponen la causalidad en el despido, ya sea por razones disciplinarias u objetivas, en consonancia con el Estatuto de los Trabajadores. En el caso del Convenio 158 OIT, su entrada en vigor en España data del 26 de abril de 1986. Su artículo 10 prevé que, si los Tribunales determinan que un despido carece de justificación, y en la legislación o práctica nacional no se contempla la anulación de la terminación del contrato ni la readmisión del trabajador, se deberá garantizar una indemnización adecuada u otro tipo de compensación apropiada. La propia redacción del texto establece un mandato claro, que se vincula con el hecho de que, en España, la readmisión solo se prevé en casos de despido improcedente de representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales²⁹. Además, la negociación colectiva no ha logrado extender esta protección a la totalidad de la plantilla, ya que son pocos los convenios colectivos que incluyen esta garantía. Sin embargo, en la

²⁸ GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, “El control judicial interno de convencionalidad”, IUS: Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, vol. 28, 2011, p. 129.

²⁹ Esta garantía también se extiende a dos relaciones laborales especiales como la de los abogados y la del personal de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, a lo que se le añade el personal laboral del sector público en aplicación del artículo 98 del EBEP.

práctica judicial, esta norma ha sido empleada más como un criterio interpretativo que como un mandato de aplicación directa³⁰.

Respecto a la Carta Social Europea, su integración en el ordenamiento español ha presentado ciertas anomalías. España firmó el texto original del 18 de octubre de 1961 el 29 de abril de 1980, entrando en vigor el 5 de junio del mismo año. No obstante, la versión revisada de la Carta, adoptada el 23 de mayo de 1996, que amplía el catálogo de derechos e incorpora el mecanismo de reclamaciones colectivas ante el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), no fue ratificada por España hasta fechas recientes. Este mecanismo resulta relevante, ya que permite a las organizaciones sindicales presentar reclamaciones ante el CEDS cuando consideran que el Estado no está cumpliendo con sus obligaciones. Anteriormente, el Comité solo emitía informes periódicos sobre el grado de cumplimiento de la Carta en España. Un precepto importante de la Carta revisada es su artículo 24, que reconoce el derecho de las personas trabajadoras despedidas sin causa válida a recibir una indemnización o una reparación adecuada.

La reciente ratificación de la Carta Social Europea revisada ha supuesto la eliminación de esta anomalía histórica, alineando a España con el estándar de los países europeos que ya habían suscrito este texto. Hasta entonces, la falta de ratificación había servido de argumento para cuestionar la exigibilidad interna de sus disposiciones. Ahora, en un contexto en el que se han reducido las garantías frente al despido, se ha reabierto el debate jurídico sobre si la indemnización de 33 días por año trabajado en casos de despido improcedente ofrece una compensación justa y adecuada. Como resultado, las principales organizaciones sindicales han presentado quejas ante el CEDS, cuestionando si la normativa española cumple con los estándares internacionales.

Al tratarse de normas ratificadas, su incorporación al ordenamiento español se produce a través del artículo 96 CE, que establece que solo pueden ser

³⁰ FALGUERA I BARÓ, Miguel Ángel, “La normativa de la OIT y su translación en el ordenamiento interno por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Algunas reflexiones de futuro tras la última reforma laboral”, *Lex Social: Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 6, nº 1, 2016, p. 43.

modificadas o derogadas conforme a las reglas del Derecho Internacional. Asimismo, el artículo 10.2 CE dispone que los derechos fundamentales y libertades públicas deben interpretarse de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y Acuerdos Internacionales ratificados en la materia. Aunque algunos sectores doctrinales han cuestionado la prevalencia del derecho internacional sobre la legislación interna³¹, la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales, ha reforzado su supremacía. En particular, su artículo 31 establece este principio, mientras que el artículo 35 refuerza el control de convencionalidad al indicar que la interpretación de los tratados debe realizarse conforme a las normas de las organizaciones internacionales, lo que otorga relevancia a las decisiones de la OIT y el CEDS sobre la Carta Social Europea.

A pesar de este marco normativo, coexisten resistencias a la aplicación del control de convencionalidad por parte de los órganos judiciales nacionales. Esta discrepancia no tiene una única causa, pero uno de los factores identificados es la escasa profundización científica sobre el tema, lo que dificulta su implementación efectiva³².

Un punto clave en este debate es la distinción entre normas internacionales self-executing y non-self-executing. Las primeras pueden aplicarse directamente sin necesidad de desarrollo legislativo adicional³³, mientras que las segundas requieren una norma interna que las implemente y, en ocasiones, solo imponen

³¹ Así se pronuncia GÓMEZ SÁNCHEZ, Yolanda, que situaba a ambas fuentes en el mismo plano, vid. *Constitucionalismo multinivel: derechos fundamentales*, Madrid, Sanz y Torres, 2018, p. 222, o GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, que abogaba por la necesidad de acudir a una cuestión de inconstitucionalidad en caso de conflicto, vid. “Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Carta Social europea y reforma laboral española”, *Trabajo y Derecho*, nº 15, 2016, p. 30.

³² JIMENA QUESADA, Luis, *Jurisdicción nacional y control de convencionalidad. A propósito del diálogo judicial global y de la tutela multinivel de derechos*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2013, p. 25.

³³ FERNÁNDEZ PONS, Xavier, “El régimen jurídico internacional del trabajo y el ordenamiento jurídico español”, en BONET PÉREZ, Jordi y OLESTI RAYO, Andreu (directores), *Nociones básicas sobre el régimen jurídico internacional del trabajo*, Barcelona, Huygens, 2010, p. 112.

obligaciones de resultado³⁴. En el caso del Convenio 158 de la OIT y la Carta Social Europea revisada, sus disposiciones establecen obligaciones concretas para los Estados en materia de despidos injustificados, ya sea en términos de readmisión o de indemnización adecuada.

En cuanto a la protección frente al despido en España, se ha observado un progresivo debilitamiento de las garantías, este panorama reaviva el debate sobre si el sistema de indemnización tasada vigente en España garantiza una reparación suficiente. Dicho modelo, que permite a las empresas prever el coste de un despido, beneficia mayormente al empleador. Sin embargo, no garantiza una compensación integral para el trabajador y, en consecuencia, no contribuye a combatir la precariedad laboral, sino que puede agravarla. Finalmente, tampoco establece una distinción entre despidos sin causa suficiente y aquellos realizados en evidente fraude de ley, lo que refuerza la necesidad de revisar y fortalecer la protección frente al despido injustificado en España.

4. TENDENCIAS EN LA INTERPRETACION JUDICIAL: EL CONVENIO 158 DE LA OIT Y LA CARTA SOCIAL EUROPEA EN CORRELACION CON EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL.

Al analizar las corrientes doctrinales predominantes en el ámbito judicial respecto a la indemnización adicional en supuestos de extinción del contrato de trabajo, se pueden identificar dos posturas claramente diferenciadas. Por un lado, se encuentra una línea favorable a su reconocimiento, apoyada en argumentos disuasorios orientados a prevenir futuras conductas empresariales lesivas y en la necesidad de acreditar un perjuicio efectivo derivado del despido³⁵. En contraposición, una corriente más restrictiva sostiene que la indemnización

³⁴ REMIRO BROTONS, Antonio, RIQUELME CORTADO, Rosa, DíEZ-HOCHLEITNER RODRÍGUEZ, Javier, ORIHUELA CALATAYUD, Esperanza y PÉREZ-PRAT DURBAN, Luis, *Derecho internacional. Curso General*. Valencia, Tirant Lo Blanch, 2010, p. 355.

³⁵ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “Decisiones judiciales y “ruido”: el caso de la indemnización complementaria a la legal tasada en el despido improcedente”, *Temas Laborales*, nº 166, 2023, 2023, p. 40.

legalmente tasada abarca de manera completa tanto el daño emergente como el lucro cesante, sin requerir un suplemento compensatorio.

4.1. CUESTIONES GENERALES.

El debate sobre la adecuación del marco normativo interno a los estándares internacionales³⁶ ha dado lugar a posicionamientos críticos, que denuncian su insuficiencia y reclaman una alineación efectiva con las exigencias del CEDS. Esta línea argumental subraya que la indemnización tasada, al estar estructurada conforme a baremos rígidos, no cumple funciones disuasorias efectivas³⁷. En cambio, las posturas contrarias argumentan que, si bien es legítimo un control de convencionalidad en casos excepcionales, como despidos de trabajadores con escasa antigüedad o sin cobertura de desempleo, la configuración general del sistema español de despido, basado en criterios objetivos como salario y antigüedad, el reconocimiento del despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, y el acceso a prestaciones por desempleo y otras ayudas sociales, resulta suficientemente conforme con el Derecho internacional³⁸. Desde una perspectiva jurisprudencial, existen

³⁶ Como se tendrá oportunidad de analizar a continuación, se sitúan en una primera postura de inadecuación de la norma interna con el estándar internacional autores como SALCEDO BELTRÁN, Carmen, AGUSTÍ MARAGALL, Joan, GORELLI HERNÁNDEZ, Juan y en una segunda de oposición a ello o con reservas, LAHERA FORTEZA, Jesús, GOERLICH PESET, José María y VIVERO SERRANO, Juan Bautista.

³⁷ SALCEDO BELTRÁN, Carmen, “Indemnización adecuada, reparación apropiada y función disuasoria del despido injustificado según la Carta Social Europea revisada: los árboles no deben impedir ver el bosque”, Brief AEDTSS, 33, 2023, p.2 (disponible en: <https://www.aedtss.com/indemnizacion-adecuada-reparacion-apropiada-y-funcion-disuasoria-del-despido-injustificado-segun-la-carta-social-europea-revisada-los-arboles-no-deben-impedir-ver-el-bosque/>; consulta: 22.04.2025).

³⁸ LAHERA FORTEZA, Jesús, “La indemnización y reparación del despido injustificado en las normas internacionales: adecuación de la norma española”, Brief AEDTSS, 32, 2023, p. 4, (disponible en: <https://www.aedtss.com/la-indemnizacion-y-reparacion-del-despido-injustificado-en-las-normas-internacionales-adecuacion-de-la-norma-espanola/>; consulta: 22.04.2025).

argumentos que desestiman la aplicación del control de convencionalidad³⁹, invocando el carácter meramente programático de las normas internacionales, su escasa ejecutividad directa, y la primacía del control de constitucionalidad sobre la normativa interna. Además, se argumenta que las decisiones de los órganos internacionales carecen de valor jurisprudencial vinculante. Frente a estas objeciones, puede sostenerse que determinadas normas internacionales, especialmente en materia de protección frente al despido, contienen mandatos concretos que deben observarse. Así lo ha reconocido el Tribunal Constitucional⁴⁰, al distinguir claramente entre el control de constitucionalidad y el de convencionalidad, siendo este último una labor interpretativa del juez ordinario al seleccionar la norma aplicable. De igual modo, la Ley de Transparencia y Acceso a la Información (en adelante LTAI), en sus artículos 35.2 y 35.4 se refuerza la obligatoriedad de atender no sólo al texto de los Tratados, sino también a las decisiones interpretativas emanadas de sus órganos de control.

Algunas voces críticas han cuestionado incluso la actuación del CEDS, sugiriendo un excesivo activismo interpretativo que genera reticencias por parte de los Estados a adaptar sus legislaciones nacionales⁴¹. Sin embargo, ejemplos como el caso Laval, en el que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) falló en contra de la actuación sindical sueca, contrasta con el

³⁹ GARRIDO PALACIOS, Miguel Ángel, Control de convencionalidad y Derecho del Trabajo, op. cit., p. 364.

⁴⁰ STC 140/2018 de 20 de diciembre de 2018.

⁴¹ VIVERO SERRANO, Juan Bautista, "Anatomía de una valoración crítica. La doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre el despido injustificado", Brief AEDTSS, 48, 2023, p. 3, (disponible en: <https://www.aedtss.com/anatomia-de-una-valoracion-critica-la-doctrina-del-comite-europeo-de-derechos-sociales-sobre-el-despido-injustificado/>; consulta: 22.04.2025).

criterio sostenido por el CEDS⁴² y la OIT⁴³, que entendieron que dicha decisión atentaba contra la acción colectiva y promovía una forma de discriminación laboral. Este conflicto pone de manifiesto que el Derecho de la Unión no puede prevalecer automáticamente sobre otras fuentes jurídicas internacionales, y que las resoluciones de los órganos de control han de ser consideradas de forma vinculante⁴⁴.

En este sentido, la responsabilidad recae en la Unión Europea, que aún tiene pendiente su adhesión definitiva al Convenio Europeo de Derechos Humanos y al Protocolo 16, instrumento que permitiría a los jueces nacionales elevar cuestiones prejudiciales al Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante TEDH), fortaleciendo así la protección multinivel de los derechos fundamentales mediante la integración coherente de los distintos marcos normativos⁴⁵.

En cuanto al posicionamiento de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, ésta se ha pronunciado sobre el control de convencionalidad en el ámbito laboral en sus sentencias de 28 de marzo de 2022⁴⁶ y de 30 de marzo de 2022⁴⁷. Mientras algunos sectores doctrinales las califican de moderadas en comparación con resoluciones más contundentes respecto a la ejecución del control de

⁴² Comité Europeo de Derechos Sociales. Asunto nº 85/2012. Confederación de Sindicatos Suecos y Confederación Profesional de Empleadores contra Suecia (disponible en: [https://hudoc.esc.coe.int/eng/{\"fulltext\":\[\"85/2012\"\],\"ESCDcType\":\[\"FOND\",\"Conclusion\",\"Ob\"\],\"ESCDcIdentifier\":\[\"cc-85-2012 dadmissandmerits-en\"\]}; consulta : \(22.04.2025\).](https://hudoc.esc.coe.int/eng/{\)

⁴³ CEACR. Informe General (Informe III, Parte 1A), 102ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (disponible en: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2013-102-1A\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2013-102-1A).pdf); consulta: 22.04.2025).

⁴⁴ En opinión de GARRIDO PALACIOS, Miguel Ángel, Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Universidad Complutense de Madrid en su artículo “La indemnización adicional por despido improcedente en España: Un análisis desde el control de convencionalidad”, IUSLabor 1/2024.

⁴⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel, “Antecedentes, génesis y significado de la Carta Social Europea”. Revista de Política Social, nº 53, 1962, p. 134.

⁴⁶ Núm. 268/2022

⁴⁷ Núm 270/2022

convencionalidad e inaplicación de la norma interna⁴⁸, otros las consideran restrictivas o insuficientemente alineadas con los estándares internacionales⁴⁹. Ambas decisiones, sin embargo, no descartan expresamente la aplicación del control de convencionalidad. La primera lo aplica de facto al reconocer el derecho a una indemnización de 15 días equivalente al preaviso por la extinción de un contrato de apoyo a emprendedores, invocando el artículo 4.4 de la CSE y recurriendo a una interpretación conforme apoyada en el artículo 53.1 c) ET. La segunda, por el contrario, revoca una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que declaró la incompatibilidad del ya derogado artículo 52. d) del ET con la normativa internacional, sin entrar en un diálogo sustantivo con las resoluciones de los órganos internacionales, lo que representa una ocasión perdida para consolidar una interpretación socialmente garantista del ordenamiento constitucional⁵⁰. En ella prevalece la referencia a la sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de octubre de 2019⁵¹ reafirmando la conformidad de dicha figura con la Carta Magna y priorizando el principio de seguridad jurídica por encima de la justicia social⁵².

⁴⁸ GOERLICH PESET, José María, “El control de convencionalidad ante el Tribunal Supremo: sentencias de 28 y 29 de marzo de 2022”, El Foro de Labos, 2022 (disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2022/05/el-control-de-convencionalidad-ante-el-tribunal-supremo-sentencias-de-28-y-29-de-marzo-de-2022/>; consulta: 24.04.2025).

⁴⁹ ROJO TORRECILLA, Eduardo, “La Sala Social del TS establece límites al control de convencionalidad por los juzgados y tribunales sociales. Notas a la sentencia de 29 de marzo de 2022 y amplio recordatorio de la dictada por el TSJ de Cataluña el 17 de febrero de 2020”, el blog de Eduardo Rojo, 2022, (disponible en <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2022/06/la-sala-social-del-ts-establece-limites.html>; consulta: 24.04. 2025).

⁵⁰ ROJO TORRECILLA, Eduardo, “La Sala Social del TS establece límites al control de convencionalidad por los juzgados y tribunales sociales”, op. cit. p. 17

⁵¹ Núm 118/2019

⁵² MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Despido y control de convencionalidad: ¿el Tribunal Supremo «abre la veda» de la indemnización disuasoria?”, op. cit., p. 249.

4.2. ANÁLISIS DE LAS TENDENCIAS JURISPRUDENCIALES PREVIAS AL PRONUNCIAMIENTO DE LA SALA CUARTA TRIBUNAL SUPREMO.

Profundizando en esta línea de análisis, en relación con la cuestión de la indemnización adicional en supuestos de despido improcedente, se advierte la existencia de una serie de pronunciamientos por parte de los Tribunales Superiores de Justicia que apuntan hacia una incipiente tendencia doctrinal admitiendo la posibilidad de reconocer a los trabajadores una indemnización superior a la establecida legalmente⁵³, lo que justifica su análisis detenido. Este debate, que se encontraba en sede de las Salas de suplicación, a la espera de una unificación de doctrina por parte de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, tuvo su resolución con la sentencia de 19 de diciembre de 2024⁵⁴, cuestión que se abordará a continuación de este estudio previo⁵⁵. A efectos metodológicos, el presente análisis se estructura en tres bloques: resoluciones favorables al reconocimiento de la indemnización adicional mediante el control de convencionalidad, sentencias contrarias o reticentes a dicho control y, finalmente, pronunciamientos que, si bien no ejercen el control de convencionalidad, adoptan una postura aperturista hacia su aplicación futura.

4.2.1 Sentencias que respaldan la aplicación del control de convencionalidad.

Entre las resoluciones que reconocen la posibilidad de una indemnización adicional cabe destacar algunas de las dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que ha mostrado una actitud pionera en la aplicación práctica del control de convencionalidad. Es especialmente

⁵³ CARMONA CUENCA, Encarnación, “El derecho fundamental a la protección social. Tutela multinivel”, Tirant lo blanch, 2024, p. 167 (disponible en: biblioteca-tirant-com.ponton.uva.es/cloudLibrary/ebook/show/9788410712669; consulta: 19.06.2025).

⁵⁴ 1350/2024

⁵⁵ Citar con carácter vinculante, que el próximo 16 de julio de 2025, se reunirá el Alto Tribunal para analizar y abordar la cuestión sobre la indemnización adecuada (y mayor a la tasada) en los supuestos de despidos improcedentes respecto del artículo 24 de la CSEr en relación con el artículo 10 del Convenio 158 OIT.

relevante la sentencia de 30 de enero de 2023⁵⁶, que señala un cambio de criterio respecto a pronunciamientos anteriores, como las sentencias de 23 de abril de 2021⁵⁷ y de 14 de julio de 2021⁵⁸, centradas en despidos en los que concurren fraude de ley, abuso de derecho o indemnizaciones exiguas sin efecto disuasorio.

En el caso enjuiciado, donde se estimó que el sistema español de cálculo de indemnizaciones tasadas por despido improcedente era contrario al art. 24 CSEr y al Convenio 158 OIT⁵⁹, se analiza la extinción contractual de una trabajadora con escasa antigüedad en la empresa, circunstancia que dio lugar al reconocimiento de una indemnización legal por despido improcedente de cuantía inferior a 1.000 euros. Dicha extinción tuvo lugar en el contexto de la crisis sanitaria derivada del COVID-19, impidiéndosele el acceso a las medidas de mantenimiento del empleo previstas, en particular, a la figura del ERTE. La demandante fundamentó su pretensión de una compensación económica complementaria en concepto de daño moral, solicitando una suma de 20.000 euros, así como una cantidad adicional por lucro cesante, al no haber podido acceder a la prestación por desempleo debido a la insuficiencia de cotizaciones. Si bien la resolución judicial reconoce que no consta acreditada la causa concreta por la que se le denegó dicha prestación, considera relevante que, de no haberse producido el despido, la trabajadora se habría beneficiado del mecanismo de suspensión temporal del contrato previsto durante el estado de alarma. En consecuencia, se reconoce una indemnización adicional correspondiente al período comprendido entre el inicio del estado de alarma y su finalización, es decir, hasta el 21 de junio de 2020, cuantificada en 3.493,30 euros. Del análisis de esta sentencia se presume que es una: “poderosa llamada de atención a un defecto de la norma que genera desprotección porque afecta al

⁵⁶ Núm. 469/2023

⁵⁷ Núm. 2265/2021

⁵⁸ Núm. 6762/2021

⁵⁹ CARMONA CUENCA, Encarnación, “El derecho fundamental a la protección social. Tutela multinivel”, Tirant lo blanch, 2024, p. 167 (disponible en: biblioteca-tirant-com.ponton.uva.es/cloudLibrary/ebook/show/9788410712669; consulta: 19.06.2025)

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. 10º del Convenio nº 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo y el art. 24 de la Carta Social Europea”.

4.2.2 Sentencias que rechazan o muestran reservas hacia la aplicación del control de convencionalidad.

A pesar de la creciente relevancia del control de convencionalidad en el ámbito jurídico laboral, la mayoría de las resoluciones judiciales continúan mostrando una actitud restrictiva respecto a su aplicación. A efectos metodológicos, se centrará el análisis en las resoluciones dictadas tras la ratificación de la CSEr, con el objetivo de verificar si se ha producido una evolución interpretativa relevante.

Así, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 1 de diciembre de 2021⁶⁰, mantiene la doctrina tradicional en cuanto a la aplicación del régimen de indemnización tasada, desestimando la posibilidad de recurrir al derecho común para reclamar una compensación adicional. El Tribunal justifica esta postura al considerar que existe una normativa laboral específica, y que, por tanto, las disposiciones del Convenio 158 OIT carecen de eficacia directa. Limita la procedencia de indemnizaciones complementarias a supuestos expresamente previstos, como la tutela de derechos fundamentales o cuando así lo recojan el contrato individual de trabajo o el convenio colectivo aplicable.

Del mismo modo se pronuncia la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias en su sentencia de 19 de octubre de 2021⁶¹. Aunque tuvo la oportunidad de valorar el impacto de la entrada en vigor de la CSEr, reproduce argumentos anteriores a dicha ratificación, tal y como había hecho previamente en sus resoluciones de 13 y 27 de julio de 2021, reafirmando la inaplicabilidad

⁶⁰ Núm. 1831/2021

⁶¹ Núm. 2094/2021

del artículo 1101 del Código Civil en contextos donde existe una norma específica, como el artículo 56 ET.

De forma llamativa, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha variado su criterio respecto a resoluciones anteriores que sí reconocían la procedencia de una indemnización adicional. En la sentencia de 10 de febrero de 2023⁶², relativa a un despido vinculado a una caída de producción, el Tribunal desestima la solicitud del trabajador de una indemnización adicional equivalente a seis mensualidades, calificando como excepcional el criterio que anteriormente había avalado tales compensaciones. La Sala subraya que la cuestión requiere una respuesta unificadora por parte del Tribunal Supremo y considera que no se reúnen los elementos necesarios para la concesión de una indemnización superior, como serían la existencia de una actuación ilícita evidente, fraude de ley, abuso de derecho, escasa cuantía indemnizatoria o la acreditación concreta de perjuicios.

Por su parte, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia se adhiere a una postura similar. En su sentencia de 8 de noviembre de 2023⁶³, sostiene que la normativa nacional se ajusta a los estándares internacionales, al prever la posibilidad de optar entre la readmisión y la indemnización en casos de despido improcedente. De esta forma, se reitera que los daños y perjuicios adicionales deben ser alegados y probados de manera específica, real y justificada, minimizando el valor vinculante de las decisiones del CEDS, al considerar que sus resoluciones tienen un carácter meramente orientativo o doctrinal.

Una especial atención merece la sentencia de 24 de marzo de 2023⁶⁴, dictada por la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. En este caso, el juzgador de instancia aplicó el control de convencionalidad en un sentido discutible, al imponer la readmisión en un despido calificado como improcedente. La sentencia de suplicación estima el

⁶² Núm. 949/2023

⁶³ Núm. 4886/2023

⁶⁴ Núm. 307/2023,

recurso de la empresa, que no impugna la calificación del despido, pero sí las consecuencias jurídicas impuestas, argumentando que el órgano judicial carece de competencia para inaplicar la norma sin plantear cuestión de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional. A pesar de que la resolución de instancia ordenó la readmisión, el Tribunal considera que esta decisión resulta difícilmente compatible con el marco normativo vigente, que solo contempla tal medida en los supuestos expresamente previstos de nulidad. No obstante, esta posición entra en aparente contradicción con la doctrina constitucional, que impone al juzgador ordinario el deber de seleccionar la norma conforme a los tratados internacionales y, en caso de conflicto, ejercer el control de convencionalidad inaplicando la norma interna por respeto al principio de jerarquía normativa y al bloque de constitucionalidad⁶⁵.

4.2.3 Pronunciamientos aperturistas al uso del control de convencionalidad.

A continuación, se examinan una serie de resoluciones judiciales que, si bien no aplican de forma directa el control de convencionalidad al caso concreto, adoptan una postura aperturista al mismo, considerando su viabilidad en determinados supuestos. Un ejemplo modelo es la sentencia de 16 de septiembre de 2022, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña⁶⁶, que establece una línea jurisprudencial reiterada posteriormente en resoluciones como las de 23 de mayo de 2023⁶⁷, 11 de noviembre de 2022⁶⁸ y 13 de abril de 2023⁶⁹.

Dicha doctrina no excluye la posibilidad de reconocer una indemnización adicional al margen de la cuantía tasada legalmente, aunque en el caso concreto no se otorgue por la falta de cumplimiento de los requisitos exigidos. En particular, se admite que el artículo 281.2 LRJS permite una extensión del límite indemnizatorio previsto en el artículo 56 ET, autorizando un incremento de hasta

⁶⁵ STC 140/2018, de 20 de diciembre de 2018.

⁶⁶ Núm. 4707/2022

⁶⁷ Núm. 3268/2023

⁶⁸ Núm. 5986/2022

⁶⁹ Núm. 2342/2023

15 días por año de servicio con un tope de 12 mensualidades, configuración que puede ser utilizada como argumento analógico en materia de indemnizaciones complementarias.

Asimismo, la sentencia no cierra la puerta a la posibilidad de resarcir daños adicionales en relación con la pérdida de oportunidad o lucro cesante, conforme al artículo 1106 del Código Civil en conexión con el artículo 1101 del mismo texto legal. No obstante, exige que tales daños sean cuantificados en la demanda y suficientemente probados durante el proceso, circunstancia que no concurrió en el supuesto enjuiciado, motivo por el cual se desestimaron las pretensiones del trabajador. Lo relevante de esta resolución reside en su reconocimiento implícito de que el marco legal vigente, constituido por el ET, el Convenio 158 OIT y CSEr, permite una cierta apertura a indemnizaciones superiores, al admitir que el legislador ha dejado una fisura interpretativa que tolera un margen de ampliación más allá del sistema tasado.

En el mismo sentido se pronuncia la sentencia de 11 de noviembre de 2022 del propio Tribunal Superior de Justicia de Cataluña⁷⁰, que establece dos criterios interpretativos esenciales para permitir la prevalencia de la norma internacional: por un lado, que la indemnización ordinaria resulte manifiestamente insuficiente. Por el otro, que la extinción del contrato haya incurrido en una ilegalidad clara, fraude de ley o abuso de derecho.

De forma similar, la sentencia de 23 de diciembre de 2022, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón⁷¹, adopta una visión aperturista. Reconoce que el control de convencionalidad debe ejercerse en atención a cada caso particular, examinando si el artículo 56.1 ET resulta suficiente. Aunque acepta que dicho precepto, en términos generales, se ajusta al artículo 24 de la CSEr y al Convenio 158 OIT, admite la procedencia de una indemnización superior cuando se acredite la vulneración de derechos fundamentales o un perjuicio que exceda la mera pérdida del empleo. Esta reflexión resulta de especial interés, ya que, la pérdida de empleo conlleva

⁷⁰ Núm. 5986/2022

⁷¹ Núm. 974/2022

consecuencias laborales y sociales objetivables, como la imposibilidad de acceder a prestaciones por desempleo o el mayor tiempo requerido para la reincorporación al mercado laboral.

Otras Salas de lo Social adoptan enfoques similares. Así, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en su sentencia de 1 de marzo de 2021⁷² ha manifestado su disposición a reconocer indemnizaciones complementarias en los casos en que concurra fraude de ley en el despido, siempre que el recurso de suplicación incorpore una argumentación precisa y clara sobre la vulneración del derecho internacional aplicable, así como una justificación detallada de la cuantía reclamada. En términos análogos, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra en su sentencia de 24 de junio de 2021⁷³ se pronuncia en favor de la aplicación excepcional de esta figura, restringida a supuestos concretos y debidamente justificados.

En definitiva, del análisis jurisprudencial se extraen ciertas tendencias significativas. Aunque todavía se advierte una aplicación tímida del control de convencionalidad, lo cierto es que su viabilidad no es descartada por la jurisprudencia. Es más, parece consolidarse un criterio que permitiría su utilización cuando concurren circunstancias que evidencien fraude de ley, indemnizaciones notoriamente insuficientes o daños específicos no reparables mediante la compensación tasada, siempre que estos sean correctamente identificados y cuantificados en la demanda. No obstante, para dotar de seguridad jurídica a los operadores, se impone la necesidad de que la Sala Cuarta del Tribunal Supremo unifique criterios mediante una doctrina consolidada que clarifique la aplicación del control de convencionalidad en materia de despido, lo cual será estudiado a continuación.

⁷² Núm. 103/2021

⁷³ Núm. 206/2021

4.3 LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPREMO EN SU SENTENCIA 1350/2024, DE 19 DE DICIEMBRE DE 2024 SOBRE LA INDEMNIZACIÓN ADICIONAL EN CASO DE DESPIDO.

Como ya ha sido referenciado, los Tratados Internacionales se integran en el ordenamiento jurídico español conforme a lo establecido en el artículo 96 de la Constitución Española y en el artículo 23.3 de la Ley 25/2014, rigiéndose por lo dispuesto en la propia norma internacional⁷⁴. La primacía de la norma internacional frente al derecho interno, prevista en el artículo 31 de la Ley 25/2014, depende del contenido concreto de cada disposición internacional, cuya aplicabilidad directa ha de analizarse caso por caso. En el ámbito del Derecho del Trabajo, los instrumentos internacionales como los convenios de la OIT o la CSEr están sometidos a este mismo análisis de compatibilidad y jerarquía, especialmente relevante en sede jurisdiccional, donde se concreta su eficacia normativa respecto de las disposiciones internas.

La jurisprudencia en materia de control judicial de convencionalidad actúa dentro del marco doctrinal general relativo a la relación entre normas internas y disposiciones internacionales. En este contexto, el desplazamiento de la norma nacional por parte del juez únicamente procede cuando el precepto internacional invocado posee aplicabilidad directa, es decir, no requiere desarrollo legislativo adicional y presenta un contenido normativo claro, preciso y autoejecutable⁷⁵. Esta línea jurisprudencial, consolidada y con un alto grado de fundamentación jurídica, se aplica de manera casuística, evaluando en cada supuesto si concurre

⁷⁴ Según el Artículo 30.1 de la Ley 25/2014, 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.

⁷⁵ STC 140/2018 y 87/2019 y, en el ámbito específicamente social, SSTs 28 y 29 marzo 2022, en relación con preceptos de la CSEr, y la más reciente STS 1250/2024, de 18 noviembre 2024 (rec. 4735/2023), en relación con la audiencia previa de despidos disciplinarios del art. 7 tratado OIT 158 – referencia: LAHERA FORTEZA, Jesús, “Confirmación Jurisprudencial de la adecuación internacional de la indemnización tasada del despido improcedente”, Brief AEDTSS, 2024, p. 500, (disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024/>; consulta: (25.04.2025).

una vulneración que justifique el control de convencionalidad en el orden jurisdiccional social.

La reciente STS de 19 de diciembre de 2024 (Rec. 2961/2023), en coherencia con la consolidada doctrina jurisprudencial previamente expuesta, ratifica la conformidad de la indemnización legalmente tasada prevista en el artículo 56.1 ET con el estándar internacional establecido en el artículo 10 del Convenio 158 OIT⁷⁶. El Alto Tribunal fundamenta esta conclusión en el hecho de que dicho precepto internacional remite expresamente a la normativa interna de los Estados parte para determinar las consecuencias del despido injustificado, careciendo, por tanto, de la precisión, concreción normativa y aplicabilidad directa requeridas para operar como parámetro de control de convencionalidad en sede jurisdiccional⁷⁷.

El artículo 10 del Convenio 158 OIT viene a determinar lo siguiente “si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”. Lo mismo se conecta con el artículo 12 del propio Convenio 158 OIT que, con remisión a la legislación y prácticas nacionales, determina “indemnizaciones, que pueden ser fijadas por tiempo de servicios y salario, fondos con cotizaciones de los empresarios, prestaciones sociales de desempleo, y combinaciones de ambas”, de igual forma que con el artículo 1 del Convenio 158 OIT, que se remite, nuevamente, a la propia legislación nacional. Como apunte vinculante en este contexto, citar, la Recomendación de la OIT

⁷⁶ VILA TIERNO, Francisco, “Cuestiones laborales de actualidad”, 2025, p. 70. (disponible en: [Dialnet-CuestionesLaboralesDeActualidad-995859/](https://dialnet-ucm.es/servlet/Dialnet-CuestionesLaboralesDeActualidad-995859/); consulta: 26.04.2025).

⁷⁷ LAHERA FORTEZA, Jesús, “Confirmación Jurisprudencial de la adecuación internacional de la indemnización tasada del despido improcedente”, Brief AEDTSS, 2024, p. 500, (disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024/>; consulta: (25.04.2025).

número 166 la cual reitera estas remisiones a la norma nacional respecto a la cuantificación de la indemnización adecuada.

La STS de 19 de diciembre de 2024 constata la remisión sistemática del artículo 10 del Convenio 158 OIT a la legislación interna de los Estados para concretar las consecuencias del despido injustificado⁷⁸. En consecuencia, el artículo 10 carece de contenido normativo autosuficiente, quedando su eficacia condicionada al desarrollo que de él efectúe cada ordenamiento interno.

En el marco del Derecho laboral español, el artículo 56.1 ET establece las consecuencias jurídicas del despido improcedente, articulando una opción en favor del empresario entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización tasada equivalente a 33 días de salario por año de servicio, con un límite máximo de 24 mensualidades. La Sala Cuarta del Tribunal Supremo, con notable claridad, confirma la plena adecuación de este régimen indemnizatorio al artículo 10 del Convenio 158 OIT, en interpretación sistemática con sus artículos 1 y 12⁷⁹.

En definitiva, la Sala concluye que el sistema de indemnización legalmente tasada y limitada vigente en nuestro ordenamiento jurídico no vulnera el artículo 10 del Convenio 158 OIT⁸⁰.

⁷⁸ En su fundamentación, el Tribunal Supremo subraya que las expresiones «indemnización adecuada» o «reparación apropiada» empleadas en dicho precepto no se concretan en parámetros normativos definidos ni en elementos específicos que deban necesariamente ser considerados para fijar una cuantía indemnizatoria

⁷⁹ El modelo de indemnización tasada contemplado en el artículo 56.1 ET se fundamenta en criterios objetivos, como son el tiempo de servicios prestados y el salario percibido, y encuentra su reflejo procesal en el artículo 110.1 LRJS, así como en el artículo 282.1 LRJS en sede de ejecución de sentencia, previendo este último una indemnización adicional de hasta 15 días de salario por año de servicio, con un tope de 12 mensualidades, en supuestos de readmisión irregular.

⁸⁰ CAVAS MARTINEZ, Faustino, “Indemnización tasada por despido improcedente y posibilidad de reconocimiento de una indemnización adicional: el Tribunal Supremo mueve ficha, pero no da el asunto por cerrado”, *Lagalteca-Revista Aranzadi Doctrinal*, N°4, Abril de 2025, Editorial Aranzadi; consulta: (30.05.2025).

La importancia de la STS de 19 de diciembre de 2024 se refuerza con su alineación con la jurisprudencia constitucional previa, en particular con el Auto del Tribunal Constitucional 43/2014, que ya había avalado la constitucionalidad del actual artículo 56.1 ET. En su fundamentación, la Sala Cuarta distingue con nitidez el régimen indemnizatorio laboral respecto del civil: mientras en el ámbito civil la reparación del daño exige prueba efectiva de los perjuicios sufridos y permite la fijación de indemnizaciones abiertas conforme al arbitrio judicial, en el terreno laboral se opta por liberar al trabajador de la carga probatoria del daño y establecer indemnizaciones tasadas y limitadas por disposición legal⁸¹.

De este modo, se cierra la posibilidad de que, bajo el amparo del artículo 10 del Convenio 158 OIT y su genérica referencia a una «indemnización adecuada», se reconozca judicialmente una indemnización adicional a la ya prevista por la legislación nacional en casos de despido improcedente⁸². Ello no impide, sin embargo, que existan otros supuestos, como las nulidades derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, donde sí es posible solicitar indemnizaciones específicas ante el órgano judicial, o que se incrementen las indemnizaciones mediante pactos colectivos o acuerdos individuales⁸³.

No obstante, respecto al despido improcedente, la Sala reafirma que la indemnización tasada y topada prevista en el artículo 56.1 ET garantiza la «seguridad jurídica y la uniformidad» de trato entre todos los trabajadores que, ante la pérdida de su empleo, reciben una reparación equivalente, sin necesidad de acreditar daños concretos ni perjuicios individualizados.

⁸¹ LAHERA FORTEZA, Jesús, “Confirmación Jurisprudencial de la adecuación internacional de la indemnización tasada del despido improcedente”, Brief AEDTSS, 2024, p. 501, (disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024/>; consulta: (26.04.2025).

⁸² CAVAS MARTINEZ, Faustino, “Indemnización tasada por despido improcedente y posibilidad de reconocimiento de una indemnización adicional: el Tribunal Supremo mueve ficha, pero no da el asunto por cerrado”, *Lagalteca-Revista Aranzadi Doctrinal*, N°4, Abril de 2025, Editorial Aranzadi; consulta: (30.05.2025).

⁸³ Pero lo que no cabe, sobre la base de una indeterminada «indemnización adecuada» es que el juez social acepte una cuantía adicional a la legalmente tasada.

La repercusión de esta línea jurisprudencial resulta manifiesta ante eventuales intentos judiciales de establecer indemnizaciones adicionales en supuestos de despido improcedente basándose en el artículo 10 del Convenio 158 OIT, ya que, como ha quedado consolidado, tal posibilidad queda definitivamente descartada⁸⁴. Sin embargo, la STS de 19 de diciembre de 2024 también proyecta su influencia sobre la corriente jurisprudencial, aún incipiente y de aplicación restringida y excepcional, que venía reconociendo indemnizaciones complementarias en despidos improcedentes con apoyo directo en el artículo 24 CSEr.

El artículo 24.b, junto con la Parte V, artículo I, y el anexo correspondiente al apartado 4 del artículo 24 de la CSEr, disponen en relación con el despido injustificado que, para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la protección en caso de despido, las partes se comprometen a reconocer «el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada».

Asimismo, el artículo I de la Parte V de la CSEr delimita el alcance de sus disposiciones, estableciendo que la ejecución de los derechos reconocidos podrá realizarse mediante leyes o reglamentos, acuerdos entre organizaciones de empleadores y de trabajadores, una combinación de ambos instrumentos, u otros medios apropiados, lo que incide directamente en la caracterización de la aplicabilidad directa del artículo 24.

El anexo relativo al artículo 24 CSEr, en su apartado 4, precisa que la determinación de la indemnización o de cualquier otra reparación apropiada en los supuestos de despido sin causa justificada deberá efectuarse a través de las leyes o reglamentos nacionales, de convenios colectivos, o de cualquier otro procedimiento que resulte adecuado en atención a las circunstancias específicas de cada Estado parte.

⁸⁴ LAHERA FORTEZA, Jesús, “Confirmación Jurisprudencial de la adecuación internacional de la indemnización tasada del despido improcedente”, Brief AEDTSS, 2024, p. 501, (disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024/>; consulta: (26.04.2025)).

El análisis conjunto de los artículos 1, 10 y 12 del Convenio 158 OIT, y de los artículos 24, Parte V, artículo I, y el anexo apartado 4 CSEr, permite constatar que en ambos instrumentos internacionales se reconoce el derecho a una «indemnización adecuada» o «reparación apropiada» en casos de despido injustificado, sin establecer criterios específicos de cuantificación ni determinaciones concretas, y remitiendo expresamente su configuración a la legislación interna de los Estados parte⁸⁵.

Si bien la sentencia referida no resuelve de manera directa un litigio relativo al artículo 24 de la CSEr, tal y como el TS se encarga de precisar en varios momentos de su razonamiento por motivos estrictamente procesales⁸⁶, su sólida argumentación permite sustentar de forma robusta la improcedencia de reconocer indemnizaciones adicionales por despido improcedente invocando dicho precepto internacional⁸⁷.

Cabe apuntar, buscando alguna diferencia o matiz, que existe una divergencia entre la Recomendación número 166 OIT referida anteriormente y la doctrina desarrollada por el CEDS respecto de la interpretación del artículo 24 CSEr. Mientras la OIT no considera las indemnizaciones tasadas y limitadas como contrarias a sus estándares, el CEDS ha entendido que tales sistemas vulneran el contenido del artículo 24 de la CSEr.

⁸⁵ Por tanto y en mi opinión, en consideración con los argumentos previamente expuestos, resulta plenamente trasladable la fundamentación jurídica de la STS de 19 de diciembre de 2024 al ámbito interpretativo del artículo 24 de la CSEr. Dicho precepto internacional, al igual que el artículo 10 del Convenio 158 OIT, carece de la claridad, especificidad, certidumbre y determinación necesarias para su aplicación directa y, por ende, para desplazar la normativa nacional vigente en materia de despido.

⁸⁶ CAVAS MARTINEZ, Faustino, “Indemnización tasada por despido improcedente y posibilidad de reconocimiento de una indemnización adicional: el Tribunal Supremo mueve ficha, pero no da el asunto por cerrado”, *Lagalteca-Revista Aranzadi Doctrinal*, N°4, Abril de 2025, Editorial Aranzadi; consulta: (30.05.2025).

⁸⁷ LAHERA FORTEZA, Jesús, “Confirmación Jurisprudencial de la adecuación internacional de la indemnización tasada del despido improcedente”, *Brief AEDTSS*, 2024, p. 502, (disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024/>; consulta: (26.04.2025).

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que las decisiones del CEDS no constituyen jurisprudencia claramente definida como vinculante⁸⁸. De conformidad con el artículo 9 del Protocolo de Reclamaciones Colectivas de la CSEr, las decisiones del CEDS se traducen en recomendaciones del Comité de Ministros del Consejo de Europa dirigidas a los Estados miembros, careciendo, por tanto, de efecto vinculante sobre los jueces y tribunales nacionales⁸⁹.

Así se ha sostenido también en diversos trabajos doctrinales⁹⁰, las recomendaciones del CEDS, en tanto actos de naturaleza política, no obligan a los órganos jurisdiccionales nacionales ni al Tribunal Supremo. En consecuencia, la disparidad interpretativa entre la OIT y el CEDS no debería alterar el criterio jurídico asentado, máxime cuando las disposiciones internacionales invocadas presentan una estructura y exigencias sustancialmente equivalentes.

En cualquier caso, según parte de la doctrina, si se aceptara la tesis de plena aplicabilidad del artículo 24 de la CSEr siguiendo el criterio del CEDS, ello implicaría no interpretar el artículo 56.1 ET conforme al derecho internacional, sino su desplazamiento completo, obligando a los trabajadores a acreditar en cada supuesto concreto los daños derivados de la pérdida injustificada del empleo para obtener una reparación adecuada determinada a criterio judicial, lo que supondría abandonar el modelo de indemnización tasada vigente⁹¹.

⁸⁸ Tal como ha reiterado el Tribunal Supremo en resoluciones como los Autos de 4 de noviembre de 2015, 7 de febrero de 2017, 20 de abril de 2017 y 21 de noviembre de 2018.

⁸⁹ CAVAS MARTINEZ, Faustino, “Indemnización tasada por despido improcedente y posibilidad de reconocimiento de una indemnización adicional: el Tribunal Supremo mueve ficha, pero no da el asunto por cerrado”, *Lagalteca-Revista Aranzadi Doctrinal*, N°4, Abril de 2025, Editorial Aranzadi; consulta: (30.05.2025).

⁹⁰ VIVERO SERRANO, Juan Bautista, “Anatomía de una valoración crítica. La doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre el despido injustificado”, *Brief AEDTSS*, 2023, p. 233, (disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/02/LIBRO-BRIEFS-2023/>; consulta: (26.04.2025).

⁹¹ LAHERA FORTEZA, Jesús, “Confirmación Jurisprudencial de la adecuación internacional de la indemnización tasada del despido improcedente”, *Brief AEDTSS*, 2024, p. 502, (disponible en:

Este escenario resulta improbable, especialmente a la luz de la STS de 19 de diciembre de 2024, cuyo razonamiento jurídico confirma la adecuación internacional del sistema de indemnización tasada y topada previsto para los despidos improcedentes. Es de sobra conocido, en el ámbito académico, el intenso debate generado en torno al control judicial de convencionalidad respecto de las indemnizaciones en los despidos injustificados. No obstante, la evolución jurisprudencial actual, sólida y técnicamente fundada, reconduce el debate a su estricto terreno jurídico, diferenciándolo de los intereses de naturaleza política que legítimamente pueden perseguir reformas legislativas mediante la obtención de mayorías parlamentarias, si se desea alterar el régimen vigente.

4.4 RESPUESTAS JUDICIALES TRAS LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 19 DE DICIEMBRE DE 2024: APLICACIÓN Y REMISIÓN.

La sentencia del Tribunal Supremo 1350/2024, de 19 de diciembre de 2024 ha marcado un punto de inflexión en la interpretación judicial acerca de la posibilidad de otorgar indemnizaciones complementarias a las legalmente tasadas en los supuestos de despido improcedente. Desde su publicación, los Tribunales Superiores de Justicia han alineado mayoritariamente su doctrina con el criterio del Alto Tribunal, denegando reparaciones superiores incluso cuando se acredita la desproporción entre el daño causado y la cuantía legal. Esta línea jurisprudencial deriva en una tensión clara entre el marco normativo interno y las exigencias de protección del artículo 10 del Convenio 158 OIT y el artículo 24 de la CSEr.

En consideración a lo dicho, así, en la STSJ de Madrid de 10 de abril de 2025⁹², el Tribunal analiza el despido disciplinario de un trabajador en situación de recaída médica por accidente laboral, considerando improcedente el despido, pero rechazando su nulidad por falta de prueba concluyente sobre la

<https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024/>;
(26.04.2025).

consulta:

⁹² Núm. 4691/2025

discriminación. El trabajador solicitaba una indemnización complementaria sobre la base del derecho internacional laboral, argumentando la insuficiencia de la reparación legal frente al perjuicio real sufrido. No obstante, el Tribunal sigue estrictamente el criterio de la STS de 19 de diciembre de 2024⁹³, negando toda posibilidad de control de convencionalidad que permita apartarse de la cuantía del artículo 56 ET. La Sala subraya que el artículo 24 de la Carta y el Convenio 158 no tienen eficacia directa, y que la adecuación del sistema español debe realizarse por vía legislativa y no jurisdiccional⁹⁴.

En la STSJ de Canarias de 21 de febrero de 2025⁹⁵, la trabajadora despedida alegaba un despido arbitrario, sin causa válida, reclamando una reparación superior a la legalmente prevista. El Tribunal reitera que el artículo 56 ET constituye la forma legítima de cumplimiento del artículo 10 del Convenio 158 OIT. La Sala destaca que el sistema tasado ofrece seguridad jurídica y es acorde con el marco internacional ratificado, negando también que la CSE permita reconocer, por sí sola, derechos subjetivos exigibles ante los Tribunales⁹⁶.

La STSJ de Cataluña de 20 de febrero de 2025⁹⁷, es particularmente significativa, ya que la propia Sala reconoce haber sostenido en resoluciones anteriores la procedencia de indemnizaciones complementarias en supuestos de daños adicionales. En este caso, el trabajador, trasladado desde Argentina, acreditaba gastos cuantificables y perjuicios patrimoniales no cubiertos por la indemnización legal. Sin embargo, la Sala se aparta expresamente de su doctrina anterior tras la STS 1350/2024, de 19 de diciembre de 2024 y afirma que ni siquiera en estos casos es posible acordar una indemnización diferente a la tasada. De este modo, se consolida un modelo rígido en el que las circunstancias individuales del caso son jurídicamente irrelevantes para determinar la cuantía resarcitoria⁹⁸.

⁹³ Núm. 1350/2024

⁹⁴ STSJ Madrid 4691/2025, de 10 de abril de 2025 (nº. Rec. 83/2025).

⁹⁵ Núm. 571/2025

⁹⁶ STSJ Canarias 571/2025, de 21 de febrero de 2025 (nº. Rec. 474/2024).

⁹⁷ Núm. 911/2025

⁹⁸ STSJ Cataluña 911/2025, de 20 de febrero de 2025 (nº. Rec. 3324/2024)

Un último ejemplo más, la STSJ de Galicia de 12 de febrero de 2025⁹⁹, desestima el recurso de una trabajadora que reclamaba la nulidad del despido por vulneración del principio de indemnidad, así como una indemnización adicional por daños morales. La Sala de suplicación descarta la nulidad por no acreditarse indicios suficientes, y rechaza de plano la indemnización complementaria. La sentencia incorpora de forma extensa los fundamentos de la STS de 19 de diciembre de 2024, reiterando que el ordenamiento español no admite indemnizaciones distintas a la prevista por el legislador y que esta regulación es conforme con el Convenio 158 OIT. Se recuerda que no cabe control judicial de proporcionalidad sobre la reparación del despido improcedente más allá del marco tasado legalmente previsto¹⁰⁰.

No obstante lo anterior, es importante mencionar aquí una Sentencia reciente del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 8 de abril de 2025 y que representa un giro relevante. En esta resolución, el Tribunal estima parcialmente el recurso de una trabajadora que, tras ser despedida con una antigüedad muy reducida, acredita un perjuicio económico claramente desproporcionado. La Sala de suplicación, aun reconociendo la doctrina del Tribunal Supremo, aprecia una obligación del juez nacional de valorar la adecuación real de la reparación conforme a los compromisos internacionales asumidos por España, y declara procedente una indemnización adicional. A juicio del Tribunal, la falta de desarrollo legislativo no puede neutralizar el efecto útil del artículo 24 de la CSEr, cuya aplicación, en determinados casos, puede tener carácter directo¹⁰¹.

Esta sentencia introduce un matiz interpretativo que permite reabrir el debate sobre el control de convencionalidad en la jurisdicción social, especialmente en aquellos casos en los que la reparación legal resulte manifiestamente insuficiente y no disuasoria, abriendo la puerta a una eventual corrección constitucional o supranacional del sistema tasado actual.

⁹⁹ Núm. 1000/2025

¹⁰⁰ STSJ Galicia 1000/2025, de 12 de febrero de 2025 (nº. Rec. 5786/2024).

¹⁰¹ STSJ Cataluña, Sala de lo Social, 8 de abril de 2025. Fuente: Diario La Ley y Noticias Jurídicas, abril de 2025.

En definitiva, el estudio de los pronunciamientos de los Tribunales Superiores de Justicia tras la STS de 19 de diciembre de 2024, pone de manifiesto una tendencia dominante de autocontención judicial, caracterizada por una interpretación estrictamente legalista del artículo 56 ET. A pesar de que España ha ratificado instrumentos internacionales que imponen la obligación de garantizar una indemnización adecuada o reparación apropiada en casos de despido sin causa válida, como el Convenio 158 OIT y la CSEr.

El caso particular de la STSJ de Cataluña de 8 de abril de 2025 introduce, sin embargo, una disonancia significativa en esta uniformidad jurisprudencial. El hecho de que se reconozca la posibilidad de valorar la suficiencia de la indemnización conforme al daño real sufrido, y a los compromisos internacionales suscritos por el Estado, supone un primer paso hacia una posible reinterpretación más garantista del sistema indemnizatorio español.

4.5 LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE TRAS LOS PRONUNCIAMIENTOS DEL CEDS: VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 24 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA.

El presente estudio se introduce con el análisis de dos reclamaciones colectivas de especial relevancia, presentadas respectivamente por los sindicatos: Unión General de Trabajadores (en adelante UGT), en fecha 24 de marzo de 2022¹⁰² número. 207/2022, y Comisiones Obreras (en adelante CCOO), en fecha 18 de noviembre de 2022¹⁰³ número. 218/2022, en las que se alega la infracción del

¹⁰² UGT presentó en marzo de 2022 una reclamación ante el CEDS al entender que el sistema de despido en España incumple el artículo 24 de la Carta Social Europea y el convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que la normativa española no es suficientemente reparadora, ni proporcional al daño que produce el despido los trabajadores. – referencia: <https://www.ugt.es/la-ces-se-persona-en-la-denuncia-de-ugt-ante-el-comite-europeo-de-derechos-sociales-por-el-precio-del-despido-en-España>; consulta (08.05.2025).

¹⁰³ En esa reclamación se plantea la vulneración del artículo 24 de la Carta ... establecen un sistema de cálculo legalmente predeterminado que no permite modular la indemnización legalmente prevista o tasada para reflejar la totalidad del daño sufrido, ni garantiza su efecto disuasorio. – referencia <https://www.ccoo.es/098bbcdc2d289f84e478b581a04e38e7000001.pdf>; consulta (08.05.2025).

artículo 24 de la CSEr, norma ratificada por el Estado español y, por tanto, integrante del bloque de convencionalidad. Ambas iniciativas se enmarcan en una creciente preocupación por la adecuación del régimen español de indemnización por despido improcedente, regulado en el artículo 56.1 ET, a los estándares internacionales de protección del trabajo.

Los pronunciamientos del CEDS en relación con dichas reclamaciones han seguido una línea previsible, habida cuenta de los precedentes ya existentes en contextos similares, como los de Finlandia, Italia y Francia¹⁰⁴. En consecuencia, lo realmente excepcional habría sido una conclusión favorable a la compatibilidad del sistema indemnizatorio español, caracterizado por su naturaleza tasada y su cuantía limitada, con las exigencias impuestas por el artículo 24 de la CSEr¹⁰⁵.

En este contexto, resulta pertinente poner de relieve el papel determinante del CEDS al elevar el debate jurídico y político sobre esta cuestión a un plano central del discurso académico y judicial, en un grado que no había sido alcanzado con anterioridad en el ordenamiento español reciente.

A partir de este marco general, en los apartados siguientes se abordará con mayor profundidad el contenido de las resoluciones que el CEDS ha emitido sobre las reclamaciones, los fundamentos jurídicos empleados en los pronunciamientos, así como las implicaciones legislativas, jurisprudenciales y doctrinales que de ellas se derivan para el futuro del Derecho del Trabajo en España.

¹⁰⁴ CAVAS MARTINEZ, Faustino, “Indemnización tasada por despido improcedente y posibilidad de reconocimiento de una indemnización adicional: el Tribunal Supremo mueve ficha, pero no da el asunto por cerrado”, *Lagalteca-Revista Aranzadi Doctrinal*, N°4, Abril de 2025, Editorial Aranzadi; consulta: (30.05.2025).

¹⁰⁵ VIVERO SERRANO, Juan Bautista, “El despido improcedente y el Comité Europeo de Derechos Sociales: Las experiencias de Finlandia, Italia y Francia”, *Brief AEDTSS*, 2024, p. 222, (disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024/>; consulta: (07.05.2025)

4.5.1 Análisis de las decisiones precedentes del CEDS en los casos de Finlandia, Italia y Francia.

Tal y como se ha expuesto en los párrafos que preceden, los antecedentes jurisprudenciales del CEDS en relación con Finlandia (2016), Italia (2019) y Francia, en dos decisiones consecutivas (2022), anticipaban en buena medida la orientación que previsiblemente adoptarían sus pronunciamientos respecto al caso Español. Estos precedentes no sólo ofrecen claves interpretativas relevantes, sino que también reflejan un patrón consolidado de exigencia en cuanto al cumplimiento de los estándares de protección establecidos en el artículo 24 de la CSEr¹⁰⁶.

Desde esta perspectiva comparada, resulta oportuno comenzar por el examen del escenario legislativo que se abre tras la publicación de la resolución de fondo del CEDS del 20 de marzo de 2024 respecto a la reclamación colectiva número 207/2022 presentada por UGT¹⁰⁷ en relación con España. Las experiencias de los Estados mencionados muestran que, una vez emitido el dictamen, el Estado concernido, en este caso, el Gobierno de España y las Cortes Generales, dispondrán de un margen de discrecionalidad jurídica considerable para determinar si adopta medidas legislativas o reglamentarias en respuesta al mismo, así como el sentido y alcance de dichas actuaciones. En consecuencia, el impacto de la decisión del CEDS dependerá, en última instancia, de la voluntad política e institucional de las autoridades nacionales para asumir e incorporar los estándares internacionales al marco normativo interno.¹⁰⁸

¹⁰⁶ VIVERO SERRANO, Juan Bautista, “El despido improcedente y el Comité Europeo de Derechos Sociales: Las experiencias de Finlandia, Italia y Francia”, Brief AEDTSS, 2024, p. 222, (disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024/>; consulta: (07.05.2025).

¹⁰⁷ Respecto a la reclamación colectiva número 218/2022 presentada por CCOO en la misma línea, aún no hay decisión de fondo propia del CEDS. Si que se ha filtrado, digamos, la previsible resolución que adoptaría, consolidando lo marcado el 20 de marzo de 2024, respecto a que la regulación de lo propio por el ordenamiento español no se adecua a lo fijado por los estándares internacionales, pero aún estamos a expensas de su confirmación y publicación.

¹⁰⁸ Autores como Raúl Canosa han apuntado que la transcendencia práctica de estas decisiones ha ido en aumento y que los Estados cada vez son más proclives a modificar sus legislaciones

En el caso de Italia, la reforma laboral conocida como Jobs Act, aprobada en 2015, fue objeto de censura por parte del CEDS en su resolución de 2019¹⁰⁹, debido a la imposición de límites máximos en las indemnizaciones por despido injustificado. No obstante, dicha normativa continúa plenamente vigente, sin que se haya promovido modificación sustancial alguna como consecuencia del pronunciamiento internacional.

Una situación análoga se observa en Francia, donde el denominado Barème Macron, aprobado en 2017, fue cuestionado por el CEDS en dos resoluciones sucesivas en 2022¹¹⁰, también por establecer topes indemnizatorios considerados incompatibles con el artículo 24 de la CSEr. Pese a ello, el sistema permanece en vigor, sin que se haya producido una revisión legislativa significativa ni se haya puesto en entredicho, siquiera en el ámbito doctrinal, la soberanía del legislador francés frente a las observaciones del CEDS.

Particularmente ilustrativo resulta el caso de Finlandia, donde el Gobierno ha defendido de forma constante el modelo normativo adoptado en 2013 en materia de consecuencias jurídicas del despido injustificado¹¹¹. Este modelo, según sus autoridades, es fruto del diálogo social y se considera plenamente respetuoso con las exigencias del artículo 24 de la CSEr, pese a la clara censura emitida por el CEDS en 2016. Hasta la fecha, Finlandia no ha mostrado intención alguna de modificar dicho régimen legal, lo que evidencia la ausencia de mecanismos coercitivos en el marco del sistema de reclamaciones colectivas.

La singularidad en el caso de España se presenta en la medida en que, a finales del año 2023, el Gobierno manifestó de forma expresa un compromiso político orientado a valorar y eventualmente adoptar medidas legislativas que permitieran revisar el régimen indemnizatorio actualmente vigente en el ordenamiento laboral. Esta disposición, en principio alineada con las

y sus prácticas judiciales y administrativas para dar cumplimiento a lo dispuesto por este Comité – CANOSA USERA, Raúl, “La interpretación de la Carta Social Europea”, 2024, cit., pp. 49-87.

¹⁰⁹ Decisión de 11 de Septiembre de 2019, Confederazione Generale Italiana del Lavoro c. Italia.

¹¹⁰ Decisión de 26 de septiembre de 2022, Confédération Générale du Travail Force Ouvrière y Confédération Générale du Travail c. Francia

¹¹¹ Decisión de 6 de septiembre de 2016, Finnish Society of Social Rights c. Finlandia.

observaciones del CEDS, introduce un elemento diferencial en cuanto a la potencial recepción interna de sus decisiones. No obstante, el contexto actual plantea serias dudas sobre la viabilidad real de una reforma de calado en esta materia.

En efecto, tanto las tensiones políticas existentes como la falta de consenso en el seno del diálogo social dificultan notablemente la articulación de una modificación sustancial del artículo 56.1 ET. En particular, cabe prever la oposición de las organizaciones empresariales a cualquier iniciativa que suponga un aumento significativo del coste de la extinción contractual improcedente, lo que previsiblemente limitará el alcance de cualquier reforma que pretenda alinearse con las exigencias del artículo 24 de la CSEr.

En definitiva, resulta previsible que las organizaciones sindicales UGT y CCOO intenten instrumentalizar las decisiones de fondo del CEDS como elemento de presión para propiciar una reforma legislativa del régimen indemnizatorio vigente. En este sentido, cabe subrayar que una eventual inacción por parte del Estado Español ante una posible censura del CEDS no constituiría una anomalía dentro del contexto europeo, sino que se enmarcaría en una práctica ampliamente compartida por otros ordenamientos nacionales de gran relevancia, como los de Reino Unido, Alemania, Francia, Italia o Polonia, que por diversas razones, han optado por no asumir ni incorporar en su normativa interna los estándares interpretativos emanados del artículo 24 de la CSEr¹¹². Por consiguiente, más que una cuestión estrictamente jurídica, la respuesta del Estado Español deberá entenderse en términos eminentemente políticos.

De especial interés, del mismo modo, será observar la evolución del panorama judicial. Es razonable anticipar que un número creciente de órganos jurisdiccionales del orden social se incline por aplicar criterios de control de convencionalidad, optando por inaplicar el límite indemnizatorio previsto en el artículo 56.1 ET. En su lugar, podrían dar entrada directa a la aplicación del

¹¹² VIVERO SERRANO, Juan Bautista, “El despido improcedente y el Comité Europeo de Derechos Sociales: Las experiencias de Finlandia, Italia y Francia”, Brief AEDTSS, 2024, p. 224, (disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024/>; consulta: (07.05.2025)).

artículo 24 de la CSEr, interpretado conforme a la doctrina consolidada del CEDS, lo que implicaría la exclusión de cualquier tope máximo en la cuantificación de los daños, siempre que el trabajador acredite debidamente el perjuicio sufrido.

Una vez más, los precedentes de Italia y Francia, a falta de una posición clara por parte de Finlandia, resultan ilustrativos respecto a cómo sus máximas instancias judiciales han interpretado, con plena autonomía, el artículo 24 de la CSEr, desmarcándose de la doctrina mantenida por el CEDS.

En el caso italiano, donde el control de convencionalidad se ejerce de manera centralizada exclusivamente por la Corte Constitucional¹¹³, ésta ha validado la legalidad del sistema indemnizatorio con topes máximos en determinados supuestos de despido injustificado. Así se desprende de la propia jurisprudencia italiana¹¹⁴ donde, pese a considerar el artículo 24 de la CSEr como parámetro de control, se optó por una interpretación propia, más bien implícita, que se aparta claramente del criterio del CEDS. No obstante, debe mencionarse también la declaración de inconstitucionalidad, en la misma sentencia 194/2018¹¹⁵, del carácter tasado de otras indemnizaciones, en función de los elementos concretos analizados.

Por su parte, en Francia, donde rige un modelo de control difuso al igual que en España, ha sido la Corte de Casación la que ha fijado la doctrina relevante¹¹⁶. En estas decisiones, el Alto Tribunal no solo adoptó una interpretación autónoma del artículo 24 de la CSEr y de su antecedente más inmediato, el artículo 10 del Convenio 158 OIT, ratificado tanto por Francia como por España, aunque no por

¹¹³ Constitución de la República Italiana, artículo 117.1., disponible en <https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione/parte-ii/titolo-v/articolo-117>; consultado: (08.05.2025).

¹¹⁴ Corte Constitucional (Italia), sentencia n.º 194/2018 y sentencia n.º 150/2020, disponibles en www.cortecostituzionale.it; consultado: (08.05.2025).

¹¹⁵ Vid. F. J. 11 a 14 de la sentencia 194/2018.

¹¹⁶ Reunida en Pleno, dictó el 11 de mayo de 2022 dos resoluciones clave (casaciones n.º 21-14.490 y n.º 21-15.247), precedidas por dictámenes consultivos emitidos el 17 de julio de 2019 (n.º 19-70.010 y n.º 19-70.011)

Italia, sino que además negó expresamente a dicha norma el carácter de disposición de aplicación directa (self-executing). Por tanto, los jueces franceses no pueden fundamentar en ella un control de convencionalidad que contravenga el sistema legal de indemnizaciones limitado establecido en el llamado Barème Macron, el cual, además, ha sido respaldado tanto por el Consejo de Estado como por la Corte Constitucional¹¹⁷.

Se añade aquí, para finalizar este apartado, que a diferencia de lo que sucede con el panorama legislativo, en el panorama judicial que se abre con la publicación de la decisión de fondo del CEDS sobre España, no hay singularidad relevante alguna que permita restar valor a las “enseñanzas” de Italia y de Francia¹¹⁸, de lo que se percibe, que el comportamiento o actuaciones pueden llevar el mismo camino.

4.5.2 Decisión de fondo del CEDS de 20 de marzo de 2024:

Reclamación Colectiva nº. 207/2022 presentada por el sindicato
UGT

En el contexto de la regulación de la indemnización por despido improcedente, se ha sostenido tradicionalmente una interpretación restrictiva respecto a la posibilidad de acudir a la normativa civil como fuente supletoria en presencia de disposiciones laborales específicas¹¹⁹. Esta postura ha sido reiteradamente avalada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que ha delimitado de forma precisa el ámbito indemnizatorio del ordenamiento laboral.

¹¹⁷ Corte Constitucional, decisión número. 2018-761 DC, 21 marzo 2018; Consejo de Estado, decisión número. 428240, 7 de diciembre de 2020.

¹¹⁸ VIVERO SERRANO, Juan Bautista, “El despido improcedente y el Comité Europeo de Derechos Sociales: Las experiencias de Finlandia, Italia y Francia”, Brief AEDTSS, 2024, p. 226, (disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024/>; consulta: (07.05.2025).

¹¹⁹ CAVAS MARTINEZ, Faustino, “Indemnización tasada por despido improcedente y posibilidad de reconocimiento de una indemnización adicional: el Tribunal Supremo mueve ficha, pero no da el asunto por cerrado”, Lagalteca-Revista Aranzadi Doctrinal, Nº4, Abril de 2025, Editorial Aranzadi; consulta: (30.05.2025).

De esta forma, “... la aplicación de esta norma específica del Derecho de trabajo debe impedir la búsqueda de nuevas soluciones indemnizatorias en el campo del Derecho civil, entendido como Derecho común. Como sienta la STS de 22 de enero de 1990, cuando existe una previsión indemnizatoria específica en la norma laboral no es factible acudir a las previsiones de la misma naturaleza del derecho común”¹²⁰.

Una posición doctrinal alternativa, formulada en el voto particular a dicha sentencia, plantea sin embargo una posible diferenciación dentro del régimen de daños, en función de su origen: “... en el marco del contrato de trabajo, es preciso distinguir dos tipos de daños: los derivados directamente del propio incumplimiento y los que el legislador liga al efecto resolutorio cuando se opta por él. Sólo estos últimos daños están tasados por el artículo 56 del ET; los restantes, tienen plena autonomía y han de indemnizarse de acuerdo con las normas generales ...”¹²¹.

En este marco interpretativo, adquiere especial relevancia la reciente decisión de fondo emitida por el CEDS, conocida el 20 de marzo de 2024, en relación con la Reclamación Colectiva número. 207/2022 presentada por el sindicato UGT¹²². Esta resolución, que como se ha venido analizando, dirime la compatibilidad del sistema español de indemnización tasada por despido improcedente, recogido en los artículos 56 ET y 110 LRJS, con el artículo 24.b de la CSEr, concluye de forma contundente la existencia de una vulneración:

*“For these reasons, the Committee concludes by 13 votes against 1 that there is a violation of Article 24.b of the Charter.”*¹²³.

¹²⁰ STS, 4.^a, Pleno, 11 de marzo de 2004 (RCUD 3994/2002, FJ Segundo).

¹²¹ Aurelio Desdentado. Voto particular a la STS 11 de marzo de 2004 (al que se adhirieron 3 Magistrados más).

¹²² Recordar, que estamos a la espera, igualmente, del pronunciamiento de la decisión de fondo del CEDS sobre la reclamación colectiva número. 218/2022 presentada por CCOO.

¹²³ Comité Europeo de Derechos Sociales, *Decision on the merits, Complaint No. 207/2022, Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) v. Spain*, 20 de marzo de 2024, Disponible en: <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-207-2022-dmerits-en>

Aunque previsible en función de los precedentes, la resolución condenatoria del CEDS no pierde por ello un ápice de trascendencia. Desde una perspectiva práctica, su impacto resulta indudable: refuerza la protección económica de las personas trabajadoras frente al despido injustificado e implica, al mismo tiempo, un incremento de los costes para las empresas en los supuestos de extinciones contractuales carentes de causa¹²⁴. No obstante, su relevancia trasciende lo meramente práctico, proyectándose de manera significativa sobre el plano teórico del Derecho del Trabajo.

A pesar de las críticas dirigidas a la supuesta escasa densidad jurídica de las decisiones del CEDS, la resolución emitida en el caso español se caracteriza por una fundamentación sólida y diversa. Esta combina argumentos ya presentes en decisiones anteriores con elementos específicos referidos al ordenamiento jurídico español, lo que la convierte en un instrumento valioso para estudios jurídicos más profundos. El conjunto argumental desplegado se inserta en un entramado de garantías multinivel frente al despido sin causa, que abarca desde normas internacionales de la Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU) y la OIT, interpretadas por sus respectivos órganos de control, cuyos criterios, como ha afirmado el Tribunal Constitucional, integran de manera obligatoria la interpretación normativa¹²⁵, hasta normas de carácter europeo, como el artículo 30 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en adelante CDFUE) . Cabe mencionar, en este sentido, la reciente sentencia del TJUE de 11 de julio de 2024 (asunto C-196/23)¹²⁶, que ha limitado el alcance

¹²⁴ MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “El coste del despido improcedente tras la decisión de fondo del CEDS 20 de marzo de 2024: ¿Indemnización tasada + una acción “civil” adicional de reparación íntegra y disuasoria?”, Brief AEDTSS, 2024, p. 313, (disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024/>; consulta: (09.05.2025)).

¹²⁵ STC 61/2024, FJ 4, *in fine*: el Tribunal Constitucional recuerda que los dictámenes y decisiones de los órganos de control de tratados internacionales, como el Comité de Libertad Sindical o el CEDS, “han de ser tomados en consideración obligatoria para la interpretación de las normas internacionales ratificadas por España”.

¹²⁶ STJUE, de 11 de julio de 2024, asunto C-196/23: el TJUE considera que el artículo 30 de la CDFUE no tiene carácter directamente aplicable (*self-executing*) para fundamentar una

erga omnes de dicho precepto como derecho fundamental. A todo ello se añade, además, la referencia al corpus jurisprudencial del TEDH, que aporta una dimensión civil al debate sobre las consecuencias jurídicas del despido arbitrario¹²⁷.

Particularmente relevante resulta la vinculación que la doctrina del CEDS establece, aunque de forma indirecta, con la jurisprudencia TEDH. La Decisión de Fondo del CEDS de 20 de marzo de 2024 no incorpora esta conexión de manera explícita, pero sí la menciona mediante remisión expresa al apartado 71 *in fine*, donde alude a su anterior decisión de 22 de octubre de 2022 (reclamaciones colectivas n.º 181 y 182/2019)¹²⁸.

En esa resolución precedente, concretamente en el apartado 69, el TJUE ha llegado a aplicar el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (en adelante CEDH) para proteger frente a despidos carentes de justificación, utilizando como apoyo normativo tanto el Convenio 158 OIT como el artículo 24 de la CSEr. El CEDS destaca especialmente el enfoque del TEDH, que no se limita a valorar únicamente los daños económicos (o materiales), sino que pone de relieve también los efectos sobre la vida privada y social del individuo¹²⁹.

En esta línea, el TEDH ha subrayado que el despido puede tener un impacto directo sobre el entorno relacional íntimo del afectado, incidiendo negativamente tanto en su esfera personal como en su bienestar emocional y social. La

pretensión individual de reparación derivada del despido, salvo que haya una normativa europea específica que lo desarrolle.

¹²⁷ CARMONA CUENCA, Encarnación, “El derecho fundamental a la protección social. Tutela multinivel”, Tirant lo blanch, 2024, p. 118 (disponible en: biblioteca-tirant-com.ponton.uva.es/cloudLibrary/ebook/show/9788410712669; consulta: 18.06.2025)

¹²⁸ CEDS, *Decisión de fondo de 22 de octubre de 2022*, Reclamaciones colectivas n.º 181/2019 y 182/2019, Federación Europea de Sindicatos de Trabajadores de Servicios Públicos (EPSU) contra Francia.

¹²⁹ MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “El coste del despido improcedente tras la decisión de fondo del CEDS 20 de marzo de 2024: ¿Indemnización tasada + una acción “civil” adicional de reparación íntegra y disuasoria?”, Brief AEDTSS, 2024, p. 313, (disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024/>; consulta: (09.05.2025).

jurisprudencia recoge que la pérdida del empleo afecta no solo al sustento económico del trabajador y su familia¹³⁰, sino también a su estabilidad psicológica pudiendo provocar ansiedad, angustia u otros efectos psicosociales, y a su capacidad para integrarse social y profesionalmente¹³¹.

Desde una perspectiva jurídica, conviene detenerse en algunos de los argumentos más significativos que el CEDS desarrolla en su Decisión de Fondo frente al sistema indemnizatorio español. En particular, resultan especialmente relevantes los razonamientos expuestos en los apartados 74 y 75 de dicha resolución, donde el Comité estructura su crítica en torno a tres ejes diferenciados: uno de carácter normativo, otro referido a la praxis judicial y un tercero de naturaleza dogmática o teórico-jurídica.

En primer lugar, el reproche normativo se centra en la rigidez del sistema legal español, al considerar que el marco indemnizatorio tasado impide a los tribunales valorar las circunstancias personales del trabajador afectado. En palabras del propio Comité: “la escala indemnizatoria no permite conceder una indemnización mayor sobre la base de la situación personal e individual del trabajador, ya que los tribunales sólo pueden ordenar (la compensación) dentro... del baremo...”¹³².

En segundo término, el CEDS reconoce que algunos tribunales españoles han comenzado a introducir excepciones a este esquema cerrado, permitiendo compensaciones adicionales en ciertos supuestos. No obstante, lamenta que tales soluciones sigan siendo residuales en la práctica judicial, lo cual se deduce de la siguiente apreciación: “El Comité observa que existen varias decisiones

¹³⁰ STEDH, 9 de enero de 2013, *Oleksandr Volkov v. Ucrania*, aplicación n.º 21722/11, §166.

¹³¹ STEDH, 27 de julio de 2004, *Sidabras y Džiautas, c. Lituania*, 55480/00 y 59330/00 § 48, *Ihsan Ay*, apartado 31

¹³² Comité Europeo de Derechos Sociales, *Decision on the merits, Complaint No. 207/2022, Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) v. Spain*, 20 de marzo de 2024, § 74. Disponible en: <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-207-2022-dmerits-en>.

sobre la cuestión, pero también... que los tribunales nacionales se refieren al derecho a una compensación adicional como una excepción (ver §§ 28 y 33)”¹³³. Por último, el reproche dogmático radica en la aplicación preferente de las normas laborales como *lex specialis*, lo que conlleva una exclusión sistemática de las vías civiles para la reparación íntegra del daño, incluso cuando la norma laboral no permite una compensación plena. Así lo resume el Comité: “los tribunales consideran las normas laborales *lex specialis*, frente a las civiles... y (desestiman) las solicitudes de indemnización adicional presentadas de conformidad con el Código Civil”.

En opinión de Cristóbal Molina Navarrete¹³⁴, el enfoque interpretativo adoptado por el CEDS estructura y da coherencia a todo su razonamiento. Este planteamiento reviste particular interés porque reactualiza un debate jurídico de considerable calado teórico que, sin embargo, fue marginado durante décadas en la jurisprudencia española dominante. Concretamente, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en decisiones como la de 11 de marzo de 2004, adoptó una postura fuertemente anclada en la autonomía dogmática del Derecho del Trabajo, lo que conllevó un cierre frente a posibles aportaciones de otras ramas del ordenamiento, como el Derecho civil.

Esta doctrina tradicional se sostuvo en la idea de que la especialidad del Derecho laboral debía prevalecer incluso a costa de sacrificar su dimensión garantista y de ignorar las transformaciones doctrinales y jurisprudenciales producidas en el ámbito del Derecho de daños. En última instancia, esta posición sirvió para reforzar la seguridad jurídica empresarial, al mismo tiempo que proponía una

¹³³ Comité Europeo de Derechos Sociales, *Decision on the merits, Complaint No. 207/2022, Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) v. Spain*, 20 de marzo de 2024, § 75. Disponible en: <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-207-2022-dmerits-en>.

¹³⁴ MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “El coste del despido improcedente tras la decisión de fondo del CEDS 20 de marzo de 2024: ¿Indemnización tasada + una acción “civil” adicional de reparación íntegra y disuasoria?”, Brief AEDTSS, 2024, p. 314, (disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024/>; consulta: (09.05.2025)).

protección estandarizada para los trabajadores, basada en un cierto paternalismo institucionalizado¹³⁵.

Este marco hermenéutico es precisamente el que cuestiona la doctrina más reciente del CEDS, al situar en el centro del debate la exigencia de una reparación adecuada por despido sin causa justificada, lo que obliga a reabrir la discusión sobre la posible compatibilidad, o necesaria articulación, entre el sistema tasado de indemnización previsto en el artículo 56 ET y las acciones civiles de resarcimiento por daños adicionales efectivamente acreditados¹³⁶.

Este giro doctrinal remite inevitablemente al voto particular formulado por el magistrado Aurelio Desdentado Bonete en la ya citada STS de 11 de marzo de 2004, al que se adhirieron otros tres magistrados. En dicha opinión discrepante, se defendía la autonomía de ciertos daños no cubiertos por la indemnización tasada, susceptibles de ser reclamados conforme al Derecho común¹³⁷. Dos décadas después, es precisamente esta tesis minoritaria la que parece inspirar el pronunciamiento del CEDS, que prioriza el derecho a una reparación íntegra sobre la rigidez de los esquemas compensatorios preestablecidos.

Una lectura pausada y sistemática del considerando número 69 de la Decisión de Fondo de 20 de marzo de 2024 permite identificar el eje argumental que articula su doctrina sobre lo que debe entenderse por “indemnización adecuada” en caso de despido sin causa justificada. El mismo sintetiza, con claridad y contundencia, una construcción doctrinal ya consolidada por el Comité en decisiones anteriores, al precisar que dicha indemnización ha de cumplir una triple exigencia: la reparación ha de responder al principio de proporcionalidad,

¹³⁵ STS (Sala de lo Social, Pleno), 11 de marzo de 2004, RCU 3994/2002, FJ Segundo. véase también el análisis crítico de Desdentado Bonete en su voto particular, con la adhesión de 3 Magistrados más.

¹³⁶ Comité Europeo de Derechos Sociales, *Decision on the merits, Complaint No. 207/2022, UGT v. Spain*, 20 de marzo de 2024, especialmente §§ 74–75. Disponible en: <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-207-2022-dmerits-en>.

¹³⁷ Desdentado Bonete, Aurelio. Voto particular a la STS 11 de marzo de 2004. En él se sostiene que los daños no cubiertos por la indemnización tasada tienen “plena autonomía” y deben ser indemnizados conforme a las reglas generales del ordenamiento.

debe siempre vincularse con el perjuicio sufrido e, incluyendo un elemento típico del derecho para el logro de la efectividad de las sanciones, ha de ser disuasoria de la conducta ilegal.¹³⁸

Sobre esta base, el CEDS introduce dos consideraciones de singular relevancia para el futuro desarrollo normativo y jurisprudencial en España. La primera, desde una perspectiva estrictamente normativa, advierte con claridad que cualquier mecanismo que imponga un techo a la cuantía indemnizatoria, impidiendo con ello una reparación proporcional y disuasoria, resulta *prima facie* incompatible con el artículo 24 de la CSEr: “Cualquier límite máximo de indemnización que pueda impedir que la indemnización sea proporcional a la pérdida sufrida y suficientemente disuasoria es, en principio, contraria al artículo 24 de la Carta...”.

Sin embargo, en una segunda consideración, el Comité adopta una postura más realista, que introduce una cierta flexibilidad al reconocimiento del margen de apreciación estatal. Así, admite que, en los supuestos en que se mantenga un límite cuantitativo a la compensación por daño material, la víctima debe contar con la posibilidad de acudir a vías legales alternativas que permitan reclamar una indemnización por daño moral. Para ello, resulta imprescindible que los órganos jurisdiccionales competentes puedan pronunciarse sobre dichas pretensiones dentro de un plazo razonable: “Si existe tal límite para la compensación en caso de daño material, la víctima debe poder solicitar una indemnización por daño moral a través de otras vías legales, y los tribunales competentes para conceder indemnización por daño material y moral deben decidir en un plazo razonable”.

Con ello, el CEDS no solo reafirma el estándar mínimo que debe regir la protección frente al despido arbitrario, sino que también deja espacio para que los Estados desarrollen sistemas mixtos, tasados y no tasados, siempre que garanticen una reparación íntegra y efectiva de los daños causados.

¹³⁸ SERRANO ARGÜELLO, NOEMI, “VI. La protección de los trabajadores frente a los despidos y su tutela ante situaciones de insolvencia empresarial. A propósito de los artículos 24,25 y 29 de la Carta”. Tirant lo blanch – La Europa de los Derechos Sociales. La Carta Social Europea y otros sistemas internacionales de protección, 2024, p. 222, (disponible en: biblioteca-tirant-com.ponton.uva.es/cloudLibrary/ebook/show/9788411972796; consulta: 18.06.2025).

4.5.3 Naturaleza y fuerza vinculante de las decisiones del CEDS en materia de despido improcedente.

Para valorar el carácter vinculante de la Decisión sobre el Fondo emitida por el CEDS, se ha de diferenciar entre su alcance en el plano internacional y su proyección en el ordenamiento jurídico interno.

Desde la perspectiva internacional, no puede suscitarse duda alguna sobre la existencia de una obligación jurídica para el Estado Español derivada de la ratificación de la CSEr. La propia formulación del texto de la Carta está impregnada de compromisos jurídicos explícitos, formulados en términos imperativos, lo que descarta cualquier interpretación voluntarista o meramente programática de su contenido¹³⁹. En efecto, la existencia de tales obligaciones en el ámbito del Derecho Internacional no se ve afectada por la mayor o menor eficacia de los mecanismos de garantía destinados a asegurar su cumplimiento. Como ha señalado la doctrina, la naturaleza normativa de un compromiso internacional no se diluye por la eventual debilidad de sus cauces de enfoque.

En este sentido, el sistema de garantías diseñado en el marco de la CSEr descansa precisamente en la función revisora atribuida al CEDS, tanto mediante el análisis periódico de los informes nacionales como a través del procedimiento de reclamaciones colectivas. Este mecanismo fue voluntariamente aceptado por España mediante la declaración de 2021 que reconoce la competencia del Comité para recibir y resolver dichas reclamaciones. En consecuencia, las decisiones del CEDS en este contexto constituyen determinaciones autorizadas sobre el grado de cumplimiento de los compromisos asumidos por los Estados parte y, por tanto, poseen carácter vinculante en el plano internacional.

Dicho de otro modo, si el Comité ha concluido, en el marco de un procedimiento de control formalmente aceptado por el Estado Español, que el sistema de indemnización por despido improcedente vigente vulnera el artículo 24.b de la CSEr, ello implica la existencia de una obligación jurídica internacional para España de revisar su legislación en esta materia a fin de garantizar su

¹³⁹ Carta Social Europea Revisada, hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, art. 24; BOE n.º 174, de 20 de julio de 2021.

conformidad con los estándares internacionales comprometidos, para adaptarse al texto de la CSE y a su contenido, en los términos de la interpretación auténtica del CEDS.¹⁴⁰

En el plano del ordenamiento jurídico interno, el marco constitucional español establece de forma clara la incorporación de los tratados internacionales ratificados al sistema normativo nacional. En virtud del artículo 96.1 de la Constitución Española, una vez publicados oficialmente en el BOE, los tratados válidamente celebrados forman parte del Derecho interno y pueden resultar directamente aplicables siempre que sus disposiciones sean suficientemente claras, precisas y completas. Además, en caso de conflicto, prevalecen sobre las normas de rango legal ordinario, de conformidad con el principio de primacía del Derecho internacional convencional asumido por el Estado¹⁴¹.

Este marco permite afirmar que la CSEr forma parte del bloque de legalidad ordinaria y puede ser aplicada directamente por los órganos jurisdiccionales. De hecho, la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo ha reconocido expresamente el valor interpretativo del artículo 24 de la CSEr. Así, en un supuesto en el que no resultaban de aplicación las reglas del despido improcedente, la Sala de lo Social acudió a dicho precepto internacional para valorar la necesidad de reconocer una indemnización compensatoria adecuada¹⁴².

A partir de esta incorporación, resulta ineludible que los Tribunales españoles tengan en cuenta los pronunciamientos emitidos por los órganos internacionales de garantía competentes, en este caso, el CEDS, al momento de interpretar y aplicar las obligaciones derivadas de la CSEr. En efecto, en un modelo de

¹⁴⁰ SERRANO ARGÜELLO, NOEMI, “VI. La protección de los trabajadores frente a los despidos y su tutela ante situaciones de insolvencia empresarial. A propósito de los artículos 24,25 y 29 de la Carta”. Tirant lo blanch – La Europa de los Derechos Sociales. La Carta Social Europea y otros sistemas internacionales de protección, 2024, p. 197, (disponible en: biblioteca-tirant-com.ponton.uva.es/cloudLibrary/ebook/show/9788411972796; consulta: 18.06.2025).

¹⁴¹ STS, Sala Tercera, de 1 de julio de 2008 (rec. 151/2006), y de 12 de noviembre de 2010 (rec. 198/2008).

¹⁴² STS, Sala de lo Social, de 17 de mayo de 2023 (RCUD 2873/2020), FJ 4.

recepción monista del Derecho internacional como el que caracteriza al sistema jurídico español, no puede sostenerse una disociación entre la vinculación internacional y su operatividad interna. La interpretación auténtica de los tratados, en tanto que fuentes normativas incorporadas, debe ajustarse al contexto hermenéutico que establecen los órganos encargados de su aplicación y control¹⁴³.

Este principio ha sido, además, expresamente confirmado por el Tribunal Constitucional. En su reciente STC 61/2024, el alto tribunal ha afirmado que el artículo 96.1 CE conlleva no solo la incorporación de los tratados al ordenamiento interno, sino también el respeto a los mecanismos internacionales creados para su garantía: "... lleva aparejada la exigencia de respeto a los mecanismos internacionales de garantía de tratados cuando exista, como es aquí el caso, una voluntad estatal expresa de sumisión a dichos mecanismos"¹⁴⁴. En el caso del procedimiento de reclamaciones colectivas ante el CEDS, dicha sumisión fue manifestada de forma inequívoca por el Estado Español en 2001. Por tanto, no se justifica que la doctrina emitida por dicho órgano sea ignorada o considerada meramente orientativa. De hecho, el propio Tribunal Supremo ha invocado con normalidad y sin reservas las decisiones del CEDS, como en su jurisprudencia sobre la determinación del preaviso en el contexto del antiguo contrato de apoyo a emprendedores¹⁴⁵.

Los verdaderos problemas jurídicos emergen cuando se traslada esta discusión al plano del control de convencionalidad. En efecto, la CSE no establece un modelo indemnizatorio concreto, ni exige la adopción de una técnica normativa determinada, sino que se limita a imponer un resultado: que la indemnización por despido sin causa justificada sea "adecuada". En este contexto, no parece jurídicamente viable que los órganos jurisdiccionales nacionales puedan

¹⁴³ ALVAREZ DEL CUVILLO, Antonio, "¿Es vinculante la reciente decisión del CEDS sobre la indemnización por despido", Brief AEDTSS, 2024, p. 326, (disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024/>; consulta: (12.05.2025).

¹⁴⁴ STC 61/2024, FJ 4.

¹⁴⁵ STS, Sala de lo Social, de 19 de abril de 2018 (RCUD 2485/2016), FJ 4.

inaplicar directamente el sistema de indemnización tasada previsto en el ordenamiento español, por muy insuficiente que se considere, y sustituirlo por un modelo alternativo de creación judicial. Este fue precisamente el camino seguido por alguna sentencia aislada de órganos judiciales de instancia, cuya fundamentación generó importantes controversias doctrinales¹⁴⁶.

En consecuencia, mientras el legislador no cumpla con su deber de adaptar el sistema legal a los estándares exigidos por la CSEr, los jueces deben aplicar el régimen vigente. No obstante, esto no impide que, cuando la indemnización que resulte de su aplicación no sea “adecuada”, en el sentido definido por la doctrina del CEDS, esto es, que no se ajuste a las circunstancias particulares del caso o no tenga un efecto disuasorio suficiente, los jueces interpreten las normas nacionales de forma conforme al contenido del derecho internacional incorporado, integrando en su valoración los daños patrimoniales y morales acreditados por la parte trabajadora¹⁴⁷.

Este ejercicio de interpretación conforme no implica la inaplicación del marco legal vigente, sino, más bien, una superación de la doctrina jurisprudencial restrictiva sostenida durante años por el Tribunal Supremo, según la cual las indemnizaciones tasadas previstas en la normativa laboral subsumen en sí mismas todos los posibles daños derivados del despido, sin necesidad de reparación adicional¹⁴⁸. Sin embargo, esta posición ha comenzado a erosionarse. Así, el propio Tribunal Supremo dirimió ya en su momento la posibilidad de reclamar indemnizaciones adicionales por daños derivados de vulneraciones de derechos fundamentales en el marco del artículo 50 ET¹⁴⁹. Más recientemente, el Tribunal Constitucional ha señalado que dichas indemnizaciones se devengan con independencia de la calificación del despido,

¹⁴⁶ Juzgado de lo Social n.º 26 de Barcelona, Sentencia de 31 de mayo de 2019, Autos 452/2019.

¹⁴⁷ CEDS, Decisión sobre el fondo, 20 de marzo de 2024, Complaints 217-218/2022, §§ 69-75.

¹⁴⁸ STS, Sala de lo Social, de 11 de marzo de 2004 (rec. 4324/2002).

¹⁴⁹ STS, Sala de lo Social, de 17 de enero de 2008 (rec. 2391/2006), en relación con el art. 50 ET de acuerdo y con apoyo en la LRJS y la Doctrina del TC.

reforzando la autonomía de la reparación de los daños fundamentales respecto al régimen indemnizatorio laboral ordinario¹⁵⁰.

Además, algunos Tribunales Superiores de Justicia han comenzado a admitir la posibilidad de reconocer daños patrimoniales adicionales en supuestos especialmente graves, como puede ser la afectación continuada a la salud mental del trabajador, la existencia de represalias, o la frustración de expectativas profesionales legítimas. No obstante, como ha señalado el propio CEDS, estas soluciones parciales, fundadas en situaciones excepcionales, no resuelven estructuralmente el problema de compatibilidad del sistema español con el artículo 24 de la CSER. En consecuencia, según una parte de la doctrina constata que resulta urgente una reforma legislativa que permita configurar un sistema indemnizatorio que sea simultáneamente adecuado, proporcional y disuasorio, pero también racional, estructurado y respetuoso con los diferentes intereses jurídicos en juego¹⁵¹.

5 ANALISIS Y CONCLUSIONES. PROPUESTA DE REFORMA.

A lo largo del presente trabajo se ha constatado cómo las garantías de protección frente al despido improcedente se han visto progresivamente debilitadas en el ordenamiento jurídico español. Esta evolución normativa ha puesto de manifiesto la necesidad de una reforma en la institución del despido, especialmente tras la pérdida generalizada de los salarios de tramitación, la reducción del coste indemnizatorio y la consolidación de la opción empresarial entre readmisión o extinción contractual. Estos factores han contribuido a un desequilibrio normativo que perjudica claramente a la parte trabajadora, con especial intensidad en los supuestos marcados por el fraude de ley, la arbitrariedad o el abuso de derecho por parte del empleador.

¹⁵⁰ STC 140/2021, FJ 5.

¹⁵¹ ALVAREZ DEL CUVILLO, Antonio, “¿Es vinculante la reciente decisión del CEDS sobre la indemnización por despido”, Brief AEDTSS, 2024, p. 328, (disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024/>; consulta: (12.05.2025)).

Ante esta situación, corresponde al legislador reflexionar sobre si todas las situaciones de despido improcedente deben recibir el mismo tratamiento jurídico, especialmente cuando se trata de despidos carentes de causa real frente a aquellos en los que la improcedencia se debe únicamente a defectos formales o sustantivos. Esta tarea legislativa resulta crucial si se desea avanzar en la consolidación del principio de estabilidad en el empleo.

Sin embargo, la cuestión es compleja. Como se ha venido analizando, la adecuación del régimen español de despido a los estándares internacionales fijados por el Convenio 158 OIT y la CSEr no puede evaluarse exclusivamente desde el prisma indemnizatorio. Resulta imprescindible considerar también el conjunto de garantías complementarias que ofrece el sistema, como las prestaciones por desempleo o las medidas de protección social. No obstante, ello no impide advertir ciertas disfunciones preocupantes, especialmente en aquellos casos en que las extinciones contractuales se producen sin una causa mínimamente justificada, vulnerando principios básicos de racionalidad y proporcionalidad.

En particular, el sistema actual muestra sus mayores carencias cuando el empresario reconoce desde el inicio el importe máximo de la indemnización legal, desincentivando así al trabajador a continuar con la acción judicial en defensa de su derecho a la readmisión. Esta situación es especialmente grave en despidos sin causa, en fraude de ley o claramente arbitrarios, donde la ausencia de mecanismos restaurativos impide una protección efectiva del derecho al trabajo. Asimismo, resulta cuestionable que el modelo vigente se adecúe a los estándares internacionales en los casos de baja antigüedad, donde la indemnización difícilmente puede considerarse integral o reparadora.

Del análisis jurisprudencial realizado, no se desprende por el momento una tendencia clara hacia el cuestionamiento del sistema de indemnización tasada, lo cual resulta comprensible en ausencia de una reforma legislativa. No obstante, se observa una clara tendencia hacia el reconocimiento de indemnizaciones adicionales en aquellos supuestos donde la parte trabajadora logra aportar una prueba detallada y rigurosa que acredite un daño efectivo. En este contexto, el papel de la defensa letrada de los trabajadores adquiere una relevancia decisiva

para establecer criterios objetivos que persuadan al órgano judicial de la necesidad de una reparación adicional. Esta labor de armonización será clave para dotar de coherencia al sistema y reducir la incertidumbre interpretativa.

En definitiva, corresponde al legislador recuperar y reforzar las garantías laborales propias de un Estado social y democrático de Derecho, en el que el derecho al trabajo y la estabilidad en el empleo ocupen una posición central. Resulta paradójico que, mientras se han producido avances significativos en ámbitos como la conciliación de la vida laboral y personal o la promoción del empleo indefinido, la regulación del despido continúe anclada en los parámetros establecidos durante la reforma derivada de la crisis financiera. Por tanto, el momento actual representa una oportunidad idónea para acometer una reforma legislativa en materia de despido que se alinee de forma más armoniosa con los estándares internacionales, constituyendo una tarea prioritaria dentro de la agenda social del país.

A la luz de las carencias identificadas en el sistema español de protección frente al despido improcedente, y con base en los estándares internacionales de reparación y disuasión establecidos en el Convenio 158 OIT y en la CSEr, se considera imprescindible avanzar hacia un marco normativo que garantice una indemnización proporcional, efectiva y adecuada. Las conclusiones previamente expuestas ponen de manifiesto que el actual artículo 56 ET no responde de forma satisfactoria ni al principio de estabilidad en el empleo ni a la necesidad de reparación integral del daño causado por un despido sin causa justificada. Por ello, se propone a continuación una modificación parcial del precepto evitando que las garantías bien cubiertas se vean afectadas negativamente, orientada a introducir criterios de flexibilización judicial, proporcionalidad indemnizatoria y efectiva disuasión, en coherencia con el marco normativo internacional.

“Propuesta de reforma parcial” del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 56. Despido improcedente.

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empleador podrá optar, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, entre la readmisión del trabajador o trabajadora con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la

sentencia, o bien el abono de una indemnización compensatoria. Esta opción corresponderá al trabajador o trabajadora en los supuestos previstos en el artículo 55.5.

2. La indemnización compensatoria por despido improcedente consistirá en una cuantía suficiente para reparar el daño causado y disuadir prácticas empresariales contrarias al ordenamiento jurídico. A estos efectos, la cuantía base se fijará en treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, sin que pueda establecerse un límite máximo legal al importe de la indemnización.
3. No obstante lo anterior, el órgano judicial podrá establecer una indemnización adicional cuando, valorando las circunstancias del caso concreto, estime que la cuantía prevista en el apartado anterior resulta insuficiente para garantizar una reparación adecuada o carece del efecto disuasorio exigido por los estándares internacionales. En particular, se tendrán en cuenta factores tales como:
 - La existencia de fraude de ley, abuso de derecho o manifiesta arbitrariedad en el acto extintivo.
 - La antigüedad reducida del trabajador o trabajadora que impida alcanzar una compensación proporcional.
 - La especial vulnerabilidad del sujeto despedido, o el impacto social del despido.

La presente propuesta de modificación parcial del artículo 56 ET responde a la necesidad de adecuar el régimen jurídico del despido improcedente a los estándares internacionales en materia de protección del empleo, particularmente aquellos derivados del Convenio 158 OIT y del artículo 24 de la CSEr, ambos ratificados por España.

La evolución del marco normativo interno, especialmente a partir de la reforma laboral de 2012, ha reducido de forma progresiva las garantías materiales frente al despido sin causa justificada, como se ha venido confirmando. Entre otras consecuencias, se ha consolidado una indemnización tasada y topada, desvinculada de la lógica reparadora, que ha desincentivado el recurso a la

readmisión y debilitado el principio de estabilidad en el empleo, piedra angular de un Estado social y democrático de Derecho.

A su vez, la eliminación generalizada de los salarios de tramitación, la opción empresarial sobre la forma de cumplimiento de la sentencia, y la ausencia de mecanismos restaurativos efectivos en supuestos de fraude de ley, arbitrariedad o abuso de derecho, han generado un escenario de desprotección que no se equipara a los compromisos internacionales asumidos por el Estado español.

La doctrina del CEDS ha sostenido reiteradamente que una indemnización legalmente tasada no puede considerarse conforme a la CSE si no permite a los tribunales valorar, en función de las circunstancias del caso concreto, la adecuación de la compensación otorgada a los principios de reparación y disuasión. Por su parte, el Convenio 158 OIT, en su artículo 10, impone a los Estados la obligación de prever una reparación apropiada o una indemnización adecuada para los casos de terminación injustificada del contrato.

En este contexto, la presente reforma parcial propone mantener una base legal objetiva y previsible, pero introduce la posibilidad de que el órgano judicial determine una indemnización adicional en aquellos supuestos en que la compensación legal estándar resulte claramente insuficiente. Esta solución mixta permite respetar el principio de seguridad jurídica sin renunciar a la equidad y proporcionalidad en la respuesta judicial al despido improcedente.

La propuesta también elimina el límite máximo de la indemnización, lo cual responde a la exigencia de que las compensaciones sean capaces de reparar el perjuicio real ocasionado y de disuadir prácticas empresariales contrarias al ordenamiento jurídico. Al mismo tiempo, se refuerza la motivación judicial y la valoración de las circunstancias del caso, en línea con la jurisprudencia más garantista de los tribunales nacionales e internacionales.

En definitiva, esta propuesta de reforma parcial pretende restaurar el equilibrio entre las partes en la relación laboral, reforzar la protección de las personas trabajadoras frente al despido arbitrario y situar al ordenamiento jurídico español en una posición de mayor coherencia y convergencia con los estándares internacionales en la materia.

6. BIBLIOGRAFIA

- ALVAREZ DEL CUVILLO, Antonio, “¿Es vinculante la reciente decisión del CEDS sobre la indemnización por despido”, Brief AEDTSS, 2024?
- BAYLOS GRAU, Antonio y PEREZ REY, Joaquín, El despido o la violencia del poder privado, Madrid, Editorial Trotta, 2009.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “Decisiones judiciales y “ruido”: el caso de la indemnización complementaria a la legal tasada en el despido improcedente”, Temas Laborales, nº 166, 2023.
- CANOSA USERA, Raúl, “La interpretación de la Carta Social Europea”, 2024.
- CARMONA CUENCA, Encarnación, “El derecho fundamental a la protección social. Tutela multinivel”, Tirant lo blanch, 2024.
- CAVAS MARTINEZ, Faustino, “Indemnización tasada por despido improcedente y posibilidad de reconocimiento de una indemnización adicional: el Tribunal Supremo mueve ficha, pero no da el asunto por cerrado”, Lagalteca-Revista Aranzadi Doctrinal, Nº4, Abril de 2025, Editorial Aranzadi.
- FALGUERA I BARÓ, Miguel Ángel, “La normativa de la OIT y su translación en el ordenamiento interno por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Algunas reflexiones de futuro tras la última reforma laboral”, Lex Social: Revista Jurídica de los Derechos Sociales, vol. 6, nº 1, 2016.
- GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, “El control judicial interno de convencionalidad”, IUS: Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, vol. 28, 2011.
- GOERLICH PESET, José María, “El control de convencionalidad ante el Tribunal Supremo: sentencias de 28 y 29 de marzo de 2022”, El Foro de Labos, 2022.
- GORELLI HERNANDEZ, Juan, Razones para un cambio en la indemnización por despido improcedente, IUSLabor, nº 1, 2023, 2022.
- JIMENA QUESADA, Luis, Jurisdicción nacional y control de convencionalidad. A propósito del diálogo judicial global y de la tutela multinivel de derechos, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2013.

- LAHERA FORTEZA, Jesús, “Confirmación Jurisprudencial de la adecuación internacional de la indemnización tasada del despido improcedente”, Brief AEDTSS, 2024.
- LAHERA FORTEZA, Jesús, “La indemnización y reparación del despido injustificado en las normas internacionales: adecuación de la norma española”, Brief AEDTSS, 32, 2023.
- MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo, Madrid, Tecnos, 2024.
- MARTIN VALVERDE, Antonio, Derecho del Trabajo y mercado de trabajo: Evolución y reforma del ordenamiento laboral, Madrid, Tecnos, 2021.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “El coste del despido improcedente tras la decisión de fondo del CEDS 20 de marzo de 2024: ¿Indemnización tasada + una acción “civil” adicional de reparación íntegra y disuasoria?”, Brief AEDTSS, 2024.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, Derecho del Trabajo, Madrid, Editorial Tecnos, 2024.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel, “Antecedentes, génesis y significado de la Carta Social Europea. Revista de Política Social”, nº 53.
- SALCEDO BELTRÁN, Carmen, “Indemnización adecuada, reparación apropiada y función disuasoria del despido injustificado según la Carta Social Europea revisada: los árboles no deben impedir ver el bosque”, Brief AEDTSS, 33, 2023.
- SERRANO ARGÜELLO, NOEMI, “VI. La protección de los trabajadores frente a los despidos y su tutela ante situaciones de insolvencia empresarial. A propósito de los artículos 24,25 y 29 de la Carta”. Tirant lo blanch – La Europa de los Derechos Sociales. La Carta Social Europea y otros sistemas internacionales de protección, 2024.
- VILA TIERNO, Francisco, “Cuestiones laborales de actualidad”, Laborum Ediciones, 2025.
- VIVERO SERRANO, Juan Bautista, “El despido improcedente y el Comité Europeo de Derechos Sociales: Las experiencias de Finlandia, Italia y Francia”, Brief AEDTSS, 2024.

VIVERO SERRANO, Juan Bautista, "Anatomía de una valoración crítica. La doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre el despido injustificado", Brief AEDTSS, 48, 2023.