No existe derecho a una indemnización adicional a la tasada por despido improcedente, salvo que una norma legal o convencional así lo imponga

Por mayoría, la Sala de lo Social cierra el debate sobre la indemnización adicional a la tasada por despido improcedente en la norma laboral considerando que no es necesaria y que la disposición legal cumple las exigencias impuestas por la normativa internacional.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. Se esperaba la decisión de la Sala de lo Social en torno a esta materia, y la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio del 2025, Jur. 200714, se ha pronunciado rechazando, por mayoría, la obligación de fijar una indemnización adicional a la tasada en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (LET) por despido improcedente.

En el supuesto analizado, el Juzgado de lo Social condenó a la empresa al pago de la indemnización tasada y a una indemnización

adicional por lucro cesante; la segunda quedó sin efecto tras la sentencia dictada en suplicación. Esta última entiende que no procede el abono de indemnización adicional por el lucro cesante porque no se puede tomar en consideración el carácter exiguo de la indemnización por despido improcedente, ya que tiene su razón en el escaso tiempo que duró la prestación servicios; tampoco hay ningún hecho de la sentencia del que se desprenda el abuso de derecho en la contratación; y, finalmente, no existe perjuicio en

percibir una prestación por desempleo inferior al salario porque supone aplicar la propia dinámica de la prestación.

Recurrida en casación para unificar doctrinas, la sentencia de la Sala de lo Social centra su atención en la normativa internacional que se considera infringida por la parte recurrente, a saber y principalmente, en los artículos 10 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo y 24 de la Carta Social Europea revisada (CSE) en relación con el citado artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores. Reivindica la parte recurrente la aplicación directa de los artículos reseñados, en especial el artículo 24 de la Carta Social Europea y la interpretación que de él ha hecho la Decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre la legislación española en materia de despido improcedente —denuncia 207/2022—.

Sin embargo, la Sala recuerda, a estos efectos, como la Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de diciembre del 2024, Jur. 468635 —con prolija cita de la doctrina constitucional sobre la aplicabilidad directa de normas internacionales—, ya resolvió acerca de la aplicabilidad directa del artículo 10 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo en sentido negativo. Y allí se expuso que «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»

(STS de 19 de diciembre del 2024, Jur. 468635, FJ 2).

Del mismo modo, se concluyó que, declarado judicialmente el despido como improcedente, el órgano judicial no puede reconocer una indemnización adicional y distinta a la establecida en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a las disposiciones del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo. Porque del artículo 10 de dicho convenio se desprende que son las legislaciones internas las que pueden determinar la indemnización adecuada, y podrán hacer ese diseño con base en diferentes y variados factores e, incluso, haciendo previsiones específicas frente a situaciones que comprometan especiales derechos. Y esto es lo que hace el legislador nacional en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollo conforme a las previsiones del mencionado Convenio 158. «Nuestra legislación no ha establecido una indemnización libre para compensar la pérdida injustificada del empleo, cuando es una, ya tasada, que ha venido ofreciendo seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos, sin necesidad de tener que acreditar los concretos daños y perjuicios sufridos» (STS de 16 de julio del 2025, Jur. 200714, FJ 4).

Como ya se advirtiera, las expresiones *indemnización adecuada* y *reparación apropiada* que aparecen en las normas internacionales no se identifican o especifican con términos o elementos concretos que deban ser atendidos a la hora de fijar un importe económico determinado o de otro contenido. El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo está imponiendo una protección frente a un

Las expresiones indemnización adecuada y reparación apropiada de las normas internacionales no se identifican con elementos concretos que deban ser atendidos al fijar un importe determinado

despido injustificado sin precisar su contenido exacto, lo que permite entender que la aplicación del citado precepto, en lo que a la indemnización económica u otra reparación se refiere, queda condicionada a lo que la legislación interna desarrolle a tal efecto. Y esto es lo que ha realizado el legislador nacional en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores con carácter general y en los artículos 182 y 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social cuando el despido se produzca con vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas.

Por lo demás, no cabe afirmar que la indemnización tasada del artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores se halla al margen de la disposición internacional que tan sólo indica que sea *adecuada*. La Sala ha venido manteniendo que la indemnización legalmente prevista para el despido improcedente ofrece destacadas peculiaridades; así, que su naturaleza sea esencialmente reparadora —que no sancionadora—, que no aspire a la *restitutio in integrum*, que cumpla una función sustitutoria del resarcimiento de perjuicios, aunque no se calcule en función de ellos, etc.

Sin olvidar, además, que el Tribunal Constitucional, en su Auto 43/2014, puso de relieve, por un lado, el hecho de que no sea trasladable al derecho laboral el régimen de reparación de daños y perjuicios del derecho civil y, por otro, respecto de la falta de vinculación del órgano judicial

con las indemnizaciones legalmente tasadas, se recordaba que (ex art. 35.2 CE) corresponde al legislador regular el contenido y consecuencias del Estatuto de

los Trabajadores, incluida la determinación de las técnicas y del alcance de la reacción frente a la extinción del contrato de trabajo, y fijar sus efectos. Por consiguiente, la fórmula de indemnización tasada elegida por el legislador español no se opone a lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo cuando se limita a disponer, entre otras posibilidades, el pago de «una indemnización adecuada», sin precisar los elementos de determinación.

Y, por lo que se refiere a la aplicación del artículo 24 de la Carta Social Europea, conviene precisar que dicho precepto utiliza idéntica expresión a la contenida en el citado artículo 10 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, de forma que ambos instrumentos normativos recogen el derecho del trabajador despedido sin causa válida a «una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada». Consecuentemente, el alcance para esta Sala ha de ser el mismo, por razones de coherencia jurídica, dada la identidad de contenido de las dos normas y la inexistencia de ninguna otra razón que ampare o aconseje efectuar una aplicación diferente. Es más, puesto que el artículo 24 de la Carta Social Europea se manifiesta como un precepto programático que no identifica elementos concretos para fijar un importe económico o de otro contenido que permita colmar la patente inconcreción de su literalidad, o su extrema vaguedad, no puede considerarse en modo alguno una norma

directamente aplicable que desplace la aplicabilidad de las previsiones de derecho interno establecidas por el legislador en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se expone, asimismo, como el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha descartado también la aplicación directa del artículo 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en el que se establece que «todo trabajador tiene derecho a la protección contra el despido injustificado, de conformidad con el derecho comunitario y las legislaciones y prácticas nacionales». Lo hace precisamente por la inconcreción que contiene, reseñando que carece de efectos directos, puesto que son principios que necesitan de desarrollo legal, bien a través del propio derecho de la Unión, bien a través del derecho nacional interno, y no confiere un derecho subjetivo invocable sin desarrollo legislativo (STJUE de 11 de julio del 2024, as. *Plamaro*, C-196/23).

Por consiguiente, y atendiendo a la jurisprudencia ya dictada y ya citada, «el ejercicio del control de convencionalidad desplazando la norma interna en favor de la internacional sólo debe realizarse en aquellos supuestos en los que la norma internacional ofrezca claridad y certeza, evitando la inseguridad jurídica» (FJ 5). Se reitera, así, como elemento decisivo para la selección de la norma aplicable, el indubitado carácter no ejecutivo del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada y la remisión que el anexo de dicha carta efectúa para que su contenido sea fijado por el legislador o por los convenios colectivos. No obvia la sentencia las distintas decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre esta materia; sin embargo, tales decisiones no son

directamente aplicables, ya que carecen de eficacia ejecutiva (STC 61/2024).

2. La sentencia cuenta con dos votos particulares, uno individual y el otro firmado por dos miembros de la Sala. El primero discrepa de la admisión a trámite del recurso por entender que la sentencia elegida de contraste no reúne los requisitos exigidos en la norma procesal laboral. Por lo demás, considera que existen mecanismos en el ordenamiento jurídico interno que permitirían reconocer una compensación complementaria, en sede judicial, para los supuestos en que exista un daño adicional y extraordinario originado con ocasión y por consecuencia de la decisión empresarial de dicho despido injusto si no quedara resarcido por la indemnización tasada. Pero se trataría de un supuesto excepcional de daño extraordinario que podría compensarse en aplicación de lo dispuesto en los artículos 1.101 y siguientes del Código Civil. Y el mecanismo procesal idóneo sería el previsto en el artículo 26.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) cuando impide la acumulación de acciones «salvo la de responsabilidad por daños derivados».

El segundo de los votos admite que, para resolver la cuestión, se presentan dos planos de análisis diferenciados. Uno consiste en determinar si las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales son vinculantes para los órganos judiciales españoles, de manera que se les deba atribuir un valor normativo y, por ende, prevalente sobre el ordenamiento jurídico interno al resolver los conflictos concretos sometidos a la decisión judicial. Otro supone concretar si la Carta Social Europea es vinculante para los órganos judiciales españoles y, por tanto, los conflictos concretos sometidos a la decisión judicial, como es

el que aquí nos ocupa, han de partir de su aplicación prevalente sobre las leyes españolas.

En cuanto a lo primero, este voto particular se manifiesta de acuerdo con el criterio de la mayoría expresado en la sentencia de la Sala de que las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales no son vinculantes directamente para los órganos judiciales españoles, si bien los motivos jurídicos en los que se apoya dicha conclusión no son coincidentes con los de la mayoría de la Sala. Y, en relación con la segunda cuestión, su decisión se resume en el fundamento jurídico quince, considerando aplicable directamente el artículo 24 de la Carta Social Europea y estimando que la interpretación correcta de dicho precepto es que «la indemnización no es adecuada cuando es una indemnización tasada con una cuantía limitada que no permita una compensación íntegra de los daños producidos por el despido ilegal, debiendo reconocerse al trabajador despedido en esos casos una indemnización adicional para compensar el daño en su integridad», si bien, para conseguir tal objetivo, «ni siquiera habría que contrariar la legislación vigente, sino que bastaría con acudir a los artículos 1101 y 1124 del Código Civil, como se hace en la sentencia de contraste» (FJ 15, Voto particular 2). Se estima que, debido a su carácter tasado y limitado en aplicación del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, «puede ocurrir que la indemnización legal sufra desviaciones en relación con el daño real causado al trabajador por la actuación empresarial ilícita. La aplicación de la Carta Social Europea permitiría precisamente introducir un correctivo [...]. El presente recurso ha sido una oportunidad perdida para una creación jurisprudencial que pudiera delimitar

supuestos y consecuencias, corrigiendo al menos las desviaciones más significativas y confiando para ello en los órganos judiciales sociales al concederles la facultad de valorar las circunstancias específicas de determinados casos, que es lo propio de la función judicial» (FJ 17, Voto particular 2).

3. Al margen del debate interno expuesto, lo cierto es que esta decisión facilita sobremanera la tasación del daño originado por el despido improcedente. Si se atiende a la previsión efectuada por el artículo 24 de la Carta Social Europea en cuanto a la «indemnización adecuada o a otra reparación apropiada», deberá tratarse de un sistema indemnizatorio que permita evaluar los efectos concretos que, en la práctica, tiene una decisión extintiva injustificada en relación con el principio de estabilidad en el empleo. Deberán compensarse daños reales, sin que exista un margen grande de decisión al concretar dicha indemnización para evitar, de nuevo, decisiones basadas en la inadecuación. Eso no significa que la intervención judicial responda a un criterio arbitrario judicial, pues cabe que, desde la legislación, se dispongan pautas que permitan ajustar esa indemnización a una cantidad adecuada.

Porque una cuantificación adicional, no tasada y de carácter variable supondría la obligación de probar el daño a quien lo sufre, en este caso y con carácter general, al trabajador. Ardua tarea en la mayor parte de las ocasiones.

Con todo, no faltan quienes entienden que debería plantearse una reforma legislativa en este sentido —con diferentes propuestas al respecto—. Por un lado, se considera que podría atenderse, por ejemplo, a un

sistema de valoración baremada semejante a la de los daños personales por accidente de circulación. Mas se descarta dicha tesis por entender que aquí el elemento disuasorio es tan importante como el reparador, mientras que, en el caso de los accidentes de tráfico, prevalece este último. De ahí que se proponga la adaptación a las circunstancias subjetivas y objetivas que inciden en los daños de cada caso. Constituye ésta, sin embargo, una solución nada fácil si se tiene en cuenta, por ejemplo, que la previsión de un baremo por daños profesionales por accidentes de trabajo recogida en la norma procesal laboral no ha sido desarrollada en estos diez años de vigencia (DF 5.ª LRJS): «en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno adoptará las medidas necesarias para aprobar un sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, mediante un sistema específico de baremo de indemnizaciones actualizables anualmente, para la compensación objetiva de dichos daños en tanto las víctimas o sus beneficiarios no acrediten daños superiores».

En todo caso, si se optara por indemnizar el daño sufrido de manera variable, sería necesario, como se ha expuesto, probar el impacto del daño. Y para ello se barajan distintos parámetros. Uno, esencial, el de la situación del mercado de trabajo, que genera una determinada expectativa del trabajador para encontrar un nuevo puesto de trabajo. A efectos indemnizatorios, esta expectativa podrá cuantificarse con el salario medio del sector, a percibir a lo largo del periodo medio de transición a un nuevo empleo, esto es, utilizar como criterio de cálculo el periodo medio que se tarda en encontrar un nuevo puesto de trabajo en el

sector según la zona geográfica y multiplicar por el salario medio de ese sector.

También cabría atender a las circunstancias específicas de colectivos de trabajadores en esta búsqueda de un nuevo empleo, puesto que determinadas situaciones personales pueden dificultar el acceso a un puesto de trabajo (mayor de cincuenta años, persona con discapacidad, mujeres con cargas familiares, etc.). O, al contrario, como plantea la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero del 2023, Ar. 1020, al resolver la legalidad de una menor indemnización por despido colectivo para los mayores de sesenta años por entender que se trata de una diferencia objetivamente justificada en que los trabajadores afectados —más próximos a la edad de jubilación y con mayor protección social— se encuentran en una situación más ventajosa respecto del resto de los trabajadores.

Del mismo modo, convendría valorar el tiempo de relación con la empresa, pues un periodo de servicio pequeño va a significar un periodo de cotización a la Seguridad Social limitado, lo que supone un difícil acceso a las prestaciones por desempleo o una prestación de menor duración y cuantía, lo que deberá ponerse en conexión con los periodos de transición para encontrar empleo.

En idéntica medida podrían tenerse en cuenta los gastos económicos sufridos por el trabajador como consecuencia de haber aceptado el empleo, si ha supuesto traslado del trabajador o de su familia, cambio de domicilio y también cambio de expectativas profesionales del cónyuge o posibilidades educativas de los hijos, que no tendrán las mismas oportunidades en todos los lugares de residencia.

En esta misma línea podrían considerarse las posibles inversiones que se hayan dispensado para desarrollar el trabajo, como la compra de un vehículo o de una casa o de materiales para el desempeño profesional.

Tales medidas, en todo caso, de aceptarse, requerirían un periodo de adaptación por parte de los actores jurídicos para implantar este sistema indemnizato-

rio, ajustando estos parámetros a cada situación.

Como es sabido, algunas decisiones judiciales ya han admitido esta indemnización adicional en el despido improcedente, cumpliendo las pretensiones del Comité Europeo de Derechos Sociales. Bien es cierto que la mayor parte de estos pronunciamientos subrayan la excepcionalidad de esta medida. Y ahora más.