

La indemnización legal por despido improcedente y su adecuación a la reparación del daño: exclusión de indemnizaciones de responsabilidad civil complementarias o adicionales.

María Emilia Casas Baamonde

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Presidenta Emérita del Tribunal Constitucional

Resumen: *El Tribunal Supremo realiza el control de convencionalidad de los artículos 10 del Convenio 158 de la OIT y 24.b) de la Carta Social Europea revisada en relación con el artículo 56. 1 del Estatuto de los Trabajadores. La indemnización legal, tasada y topada, es adecuada para la reparación efectiva y total del daño causado a la persona trabajadora por un despido improcedente. Fin de la doble indemnización por despido ilícito: la legal tasada y la adicional resultante del daño efectivo y superior causado, acreditado a través de una acción de responsabilidad civil contractual. La regulación laboral de la indemnización del despido disciplinario sin causa excluye su complementación por el régimen de reparación de daños y perjuicios del Derecho civil.*

Palabras clave: *Despido improcedente. Indemnización adecuada. Convenio 158 de la OIT. Carta Social Europea revisada. Control de convencionalidad. Comité Europeo de Derechos Sociales. Comité de Ministros del Consejo de Europa. Recomendaciones. Acciones de responsabilidad civil.*

Abstract: *The Supreme Court carries out a conventionality review of Articles 10 of ILO Convention No. 158 and 24.b) of the Revised European Social Charter in relation to Article 56.1 of the Workers' Statute. The statutory indemnity, which is fixed and capped, is adequate for the full and effective compensation of the damage suffered by the worker as a result of unfair dismissal. This marks the end of double compensation for unlawful dismissal: the fixed statutory indemnity and the additional compensation corresponding to the actual and greater damage caused, evidenced through an action for contractual civil liability. The labor law regime governing indemnity for disciplinary dismissal without cause excludes its supplementation under the civil law system for damages.*

Keywords: *Unfair dismissal. Adequate compensation. ILO Convention No. 158. Revised European Social Charter. Conventionality review. European Committee of Social Rights. Committee of Ministers of the Council of Europe. Recommendations. Actions for civil liability.*

I. Introducción

La sentencia del Pleno de la Sala de lo Social de Tribunal Supremo 736/2025, de 16 de julio de 2025, unifica doctrina acerca de la importante cuestión jurídica, muy controvertida en el debate judicial y doctrinal^[1], de si el sistema de indemnización

tasada o baremada del despido disciplinario improcedente, regulado en el art. 56.1 ET, ofrece una reparación “adecuada” de la pérdida de empleo injustamente sufrida por el trabajador, o si, por el contrario, la indemnización resultante del sistema legal no es adecuada en casos en que se acredite que no repara el daño real causado a la persona trabajadora y no se conforma a las exigencias de las normas internacionales ratificadas por España: el art. 10 del Convenio núm. 158 de la OIT y el art. 24 de la Carta Social Europea, revisada, suscrita en Estrasburgo en 1996 y ratificada por España (BOE de 11 de junio de 2021), con entrada en vigor en nuestro ordenamiento jurídico el 1 de julio de 2021. Ambas normas internacionales reconocen el derecho a la protección efectiva de las personas trabajadoras en caso de despido, estableciendo el derecho de los trabajadores despedidos de manera injustificada o sin razón válida a una “indemnización adecuada o a otra reparación [que se considere] apropiada”.

No es necesario justificar aquí la importancia de la indemnización objetivada por despido disciplinario improcedente como institución medular del régimen jurídico del despido ilícito en los sistemas que no garantizan la estabilidad real en el puesto de trabajo, y su especial *vis* atractiva de las indemnizaciones correspondientes a otras extinciones contractuales causales (extinciones contractuales por voluntad del trabajador) e ilícitas (despidos objetivos improcedentes). Ocupa un lugar central en las políticas de regulación del mercado de trabajo y, más ampliamente, en el Derecho del trabajo y de la seguridad social y en su función protectora de un bien tan valioso como el trabajo, el empleo, además de ser la figura de despido más aplicada en la práctica.

Sin necesidad de retrotraernos excesivamente en el tiempo, partiendo del sistema jurídico-laboral constitucional, es sabido que la improcedencia del despido disciplinario y el mantenimiento de su indemnización desempeñó, en los años 80 del pasado siglo, el papel de pieza intercambiable con la flexibilización de la contratación temporal como política de empleo. En crisis económica posteriores, el ajuste reductor de los *quantums* indemnizatorios del despido disciplinario improcedente, a partir de sus elementos de cálculo, se justificaron en nombre de la creación de un empleo estable, que no llegó hasta la reforma laboral de 2021, que, sin embargo, no ha acabado de resolver este problema estructural de nuestro mercado de trabajo. No deja de ser una anomalía, un contrasentido, que la cuantía indemnizatoria del despido disciplinario ilícito, y no del económico empresarial lícito, siga siendo el objeto de atención preferente en torno al que gira el debate sobre el despido y su precio —si es caro o barato, rígido o flexible en España— en tiempos de grandes transformaciones empresariales y del trabajo (digital, climática, demográfica), que han de ser justas según el Derecho de la Unión Europea.

De ahí la importancia de esta sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en la que el debate ha llegado a su deliberación y aprobación. Aprobada por los votos de la presidenta y de nueve magistrados y magistradas, cuenta con votos particulares formulados por un magistrado y por una magistrada y un magistrado. Es una sentencia mayoritaria, aunque, una vez aprobada, no sea una sentencia de la mayoría, sino de la Sala. Ha dado lugar a un buen número de análisis y comentarios sobre la polémica que la sentencia cierra y los términos en que lo hace. De ahí la relevancia de esta sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en la que el debate alcanzó la fase de deliberación y aprobación. Aprobada con los votos favorables de la presidenta y de nueve magistrados y magistradas, cuenta con dos votos particulares formulados por un magistrado y por una magistrada y un magistrado. Se trata, por tanto, de una sentencia mayoritaria que, una vez adoptada, deja de serlo para convertirse en la sentencia de la Sala. Como era de esperar, ha suscitado ya numerosos análisis y comentarios, tanto sobre la controversia que resuelve como, particularmente, sobre los términos en que lo hace^[2].

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala de lo Social en Pleno.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 736/2025, de 16 de julio.

Tipo y número recurso: RCUd núm. 3993/2024.

ECLI:ES:TS:2025:3387

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Votos Particulares: 2 votos particulares de un magistrado y de una magistrada y un magistrado

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El problema objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si un trabajador despedido improcedentemente tiene derecho, además de a la indemnización tasada por despido disciplinario del artículo 56.1 ET, a otra indemnización adicional o complementaria para reparar los particulares perjuicios causados por su despido, en aplicación de los artículos 10 del Convenio 158 OIT y 24 de la Carta Social Europea, revisada. En los términos de la sentencia del Tribunal Supremo comentada, “el centro de la controversia jurídica es si la indemnización legal por despido puede ser superada y mejorada más allá de lo que el legislador español ha establecido, con carácter general, para todo despido que se califique de improcedente” (FD 3º.1).

1. Hechos

Conforme a la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, el trabajador demandante prestó servicios a la empresa demandada desde el 16 de febrero de 2022. El 23 de septiembre siguiente, le fue notificada carta de despido disciplinario por no haber cumplido satisfactoriamente las tareas encargadas por sus superiores y no obtener el rendimiento de trabajo necesario. Tras el despido, el trabajador percibió prestaciones por desempleo, desde el 24 de septiembre de 2022 hasta el 23 de mayo de 2023, estando dado de alta en la empresa Fibra y Sistemas, SL, desde el 28 de junio de 2023.

2. Antecedentes

El Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona dictó sentencia de 26 de septiembre de 2023, por la que estimó en parte la demanda del trabajador sobre despido, declaró su improcedencia por la insuficiencia del relato fáctico contenido en la carta, y condenó a la empresa demandada a indemnizar al trabajador con una cantidad de 1.506,78 euros resultante de la aplicación del art. 56.1 ET, al pago de la cantidad de 347,22 euros, más el 10% por demora en el pago, en concepto de “regulación vacaciones”, y a la cantidad de 5.410,36 euros de indemnización adicional por lucro cesante.

La Sala de lo Social del TSJ de Cataluña estimó el recurso de suplicación^[3] de la empresa en sentencia 3125/2024, de 31 de mayo, que revocó la condena a la recurrente al abono de 5.410,36 euros en concepto de indemnización adicional por lucro cesante. Argumentó la sentencia de suplicación que el carácter exiguo de la indemnización por despido improcedente no podía justificar la concesión de la indemnización adicional por lucro cesante porque la escasez indemnizatoria era consecuencia del escaso tiempo de la prestación servicios; que no hay ningún hecho de la sentencia del que se desprenda el abuso de derecho en la contratación; y que la alegación del perjuicio sufrido por ser la prestación por desempleo percibida inferior al salario era consecuencia de la propia dinámica de la prestación.

El trabajador formalizó recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción de la sentencia recurrida con la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco 1040/2024, de 23 de abril^[4].

IV. Posición de las partes

El trabajador recurrente denuncia la infracción de los arts. 10 del Convenio 158 OIT y 24 de la Carta Social Europea, revisada, y del artículo 56 ET, porque la indemnización fijada conforme a su regulación no resarce suficientemente al trabajador por la pérdida del empleo en los términos previstos en las normas internacionales reseñadas. Solicita la aplicación directa de las normas internacionales citadas, en especial el artículo 24 CSE y su interpretación por la Decisión del CEDS sobre la legislación española en materia de despido improcedente -denuncia 207/2022-.

La empresa demandada solicitó en su recurso de suplicación la revocación del pronunciamiento referido a la indemnización adicional por lucro cesante por no se ajustada a Derecho ni conforme con la doctrina de la Sala. El demandante no había concretado los daños y perjuicios causados por el despido, con la consecuencia de su fijación de oficio por la sentencia de instancia, había percibido prestaciones por desempleo, y el despido no ha sido realizado con fraude de ley ni abuso de derecho.

El Ministerio Fiscal informa que no concurre la necesaria contradicción entre las sentencias comparadas, pues los hechos examinados en una y otra resolución no son exactamente los mismos. Subsidiariamente, en cuanto al fondo, considera el recurso improcedente e interesa su desestimación.

V. Normativa aplicable al caso

Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982

“Artículo 10”

- adecuada u otra reparación que se considere apropiada”.

Carta Social Europea, revisada, hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996

“Artículo 24. Derecho a protección en caso de despido”

“Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer:

[...]

b) el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada”.

[...]

Estatuto de los Trabajadores

“Artículo 56. Despido improcedente”

“1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo”

[...]

VI. Doctrina básica

La Sala aprecia la existencia de contradicción, presupuesto procesal del recurso casacional (art. 219 LRJS,) al estimar que, pese a no coincidir plenamente las

circunstancias de los casos comparados, concurre entre ellos una identidad sustancial. Dicha identidad se desprende de elementos comunes relevantes —breve duración de los contratos, reducida cuantía de las indemnizaciones y ausencia de causa justificativa del despido—, sin que las diferencias apreciadas resulten determinantes para resolver la cuestión casacional planteada.

1. *Sobre el control judicial de convencionalidad y la selección de la norma aplicable; las condiciones del desplazamiento de la norma interna por la internacional; las razones de la negación del desplazamiento de la aplicación del artículo 56.1 ET (indemnizaciones tasadas por despido improcedente) por los artículos 10 del Convenio 158 de la OIT y 24 de la CSE, revisada.*

La sentencia comienza realizando el juicio de convencionalidad, que le compete, de acuerdo a la doctrina constitucional, y de la propia Sala, de las normas internas con el canon de enjuiciamiento de las internacionales válidamente incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico para determinar la selección de la norma aplicable y aplicar de modo preferente la disposición contenida en un tratado internacional. Obviamente, los arts. 10 del Convenio 158 de la OIT y 24 de la CSE, revisada, cuya aplicación directa solicita el trabajador recurrente, son normas integradas en nuestro ordenamiento jurídico.

No todas las normas de convenios internacionales, incorporados a nuestro ordenamiento jurídico interno por su válida celebración y publicación en el BOE, son ejecutivas y directamente aplicables y tienen virtualidad jurídica para desplazar normas internas.

Recuerda el TS que su anterior STS 1350/2024, de 19 de diciembre^[5], negó, atendiendo a su texto normativo, la aplicabilidad directa del artículo 10 del Convenio 158 OIT, que en caso de despido injustificado contempla el pago de *“una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”*, y negó, en consecuencia, que la indemnización resultante del art. 56.1 ET pudiera verse incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas del caso, con amparo en la citada norma internacional, que el art. 56.1 ET desarrolla legítimamente como legislación nacional. En el marco del juicio de convencionalidad del citado precepto del Convenio 158 OIT, la Sala reitera que las cláusulas abiertas de la norma internacional —«indemnización adecuada» y «reparación apropiada»— no se traducen en criterios concretos para determinar una cuantía u otro tipo de compensación del despido injustificado.

En el marco de la libre disponibilidad de los legisladores internos, el legislador español, en el art. 56.1 ET, y en los arts. 182.1.d) y 183 LRJS cuando el despido vulnere derechos fundamentales o libertades públicas, “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” (FD 4.º.1).

La indemnización prevista por el legislador para el despido improcedente es, de acuerdo a la doctrina del TC y de la Sala, *“adecuada”* a los efectos del art. 10 de Convenio 158 OIT. La sentencia repasa su doctrina y la jurisprudencia constitucional. La indemnización por despido improcedente está objetivamente tasada por el legislador interno con la consecuencia de que, pese a su naturaleza reparadora, ha renunciado a satisfacer el principio de la *“restitutio in integrum”*; “cumple una función sustitutoria del resarcimiento de perjuicios, aunque no se calcula en función de los mismos”, con cita de la STC 6/1984 (FD 4.º 3). En nuestro sistema constitucional pertenece al ámbito de la libertad de configuración del legislador (art. 35.2 CE) determinar el régimen jurídico de la extinción del contrato de trabajo y fijar sus efectos. El legislador ha decidido no trasladar al Derecho del trabajo el régimen de reparación de daños y perjuicios del Derecho civil y establecer “una indemnización con elementos de cálculo tasados”, determinando “los factores a considerar y su valor numérico, así

como su posible modificación normativa en un momento determinado”, con cita aquí del ATC 43/2014, que formuló en su cuerpo argumental ese juicio de adecuación de la regulación del art. 56.1 ET —que responde al principio general de la limitación legal del despido y no toma en consideración el daño real causado al trabajador por su despido ilícito y las circunstancias del caso— a la citada norma internacional. La sentencia termina el juicio de convencionalidad a partir de la norma internacional de la OIT, afirmando, por remisión a la doctrina del Tribunal Constitucional y a la jurisprudencial, que “la indemnización tasada que nuestra legislación ha establecido es una indemnización adecuada” (FD 4º.3).

Expresándose la literalidad del art. 24.b) de la CSE, revisada, en iguales términos que el art. 10 del Convenio 158 OIT —reconoce el derecho del trabajador despedido sin causa válida a “una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada”—, el juicio de convencionalidad del art. 56.1 ET, efectuado ahora con el canon interpretativo de la norma de la CSE, revisada, ha de ser el mismo que el efectuado con la norma internacional, siendo incluso “mas exigente” la redacción de la norma internacional que la europea (FD 5º. 1).

Son afirmaciones esenciales de la sentencia las que versan sobre la naturaleza no ejecutiva del precepto contenido en el art. 24 CSE, revisada, que, por consiguiente no es directamente aplicable y no puede desplazar la aplicación del art. 56 ET: el precepto es programático, no identifica elementos concretos para fijar un importe económico o de otro contenido, adolece de una patente inconcreción y extrema vaguedad. Pero, además, la precisión del Anexo de la CSE, revisada, en su parte II, apdo. 4, respecto del art. 24, es decisiva para su interpretación, pues manifiesta que la indemnización o la reparación apropiada en caso de despido injustificado debe ser “fijada por las leyes o reglamentos nacionales, por los convenios colectivos o por cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales”, mandato que, atendiendo a los términos de su formulación y a la falta de su determinación en el citado art. 24, se dirige al legislador o a la negociación colectiva, y no al juez en un proceso, “ya que para ello hubiera sido necesario que las consecuencias del despido sin razón válida estuvieran fijadas de modo ejecutivo aplicable directamente, lo que -como se ha visto- no es el caso” (FD 5º.2).

La sentencia comentada lleva su razonamiento un paso mas allá: no es que el legislador estatutario, en el art. 56.1, se haya movido en el espacio indeterminado del art. 24.b) de la CSE, revisada, es que ha dado cumplimiento al mandato de la norma internacional y ha fijado la “indemnización adecuada” mediante el sistema de indemnizaciones tasadas en función del salario y años de servicio del trabajador, con los límites establecidos, superados en su caso por la negociación colectiva. Vuelve la sentencia a insistir en que esa fijación legal no es contraria a la CE, según la jurisprudencia constitucional citada, a la que añade la STC 20/1994.

Y añade que es también el modo de proceder del Derecho de la Unión Europea, obviamente un ordenamiento distinto al del Consejo de Europa. El derecho a una “indemnización adecuada” en caso de despido injustificado y la competencia de los legisladores estatales para establecerla se afirman también en el Derecho de la Unión Europea: en el pilar europeo de derechos sociales (principio 7) y en su Carta de derechos fundamentales (art. 30), habiendo declarado el TJUE que el art. 30 no tiene eficacia directa, precisando de normas del Derecho de la Unión o de los Derechos de los Estados para producir efectos (*Plamaro*, C-196/23 sentencia de 11 de julio de 2024, &54).

Concluye la sentencia su control de convencionalidad, haciendo hincapié en que su efecto de desplazamiento de la norma interna por la internacional, por la *oposición* de aquella a esta, únicamente tiene lugar en los casos en que “la norma internacional ofrezca claridad y certeza, evitando la inseguridad jurídica” (FD 5º. 3). Advierte que ese parámetro del control de convencionalidad fue el aplicado por la Sala, además de en otras, en su referida sentencia 1350/2024 y en esta. Y que es elemento decisivo para la selección de la norma aplicable, el art. 56.1 ET, el indubitado carácter no

ejecutivo del artículo 24 CSE, revisada, y la remisión de su Anexo a la determinación de su contenido por los legisladores o por los convenios colectivos estatales.

2. La Decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales núm. 207/2022, recaída en el procedimiento de reclamación colectiva instado por UGT contra España, publicada el 29 de julio de 2024, y la recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa a España, de 27 de noviembre de 2024. La llamada al Estado legislador

Habiendo invocado el recurrente como sustento de las infracciones legales denunciadas la Decisión del CEDS 207/2022, y siendo la solicitud de una “indemnización adicional” —a la tasada y topada, cuantificada conforme al art. 56.1 ET—, el “núcleo casacional del presente recurso”, la sentencia destina sus fundamentos de derecho finales (6º y 7º) al enjuiciamiento de la Decisión del CEDS por exigencias del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

La Sala considera que la Decisión del CEDS, cuya conclusión reproduce, se expresa “con un alto grado de indeterminación”, que permite diversas interpretaciones de sus términos y expresiones jurídicas, al punto que —afirma la sentencia— “podría concluirse, perfectamente, que el sistema español cumple con las exigencias del CEDS”. También la recomendación final del Comité de Ministros al Estado español, basada en la decisión del CEDS, y también reproducida, es “etérea e inconcreta”. La conclusión del CEDS, adoptada por 13 votos contra 1, dice así: “El Comité considera que los límites máximos fijados por la legislación española no son lo suficientemente elevados para reparar el daño sufrido por la víctima en todos los casos y para disuadir al empleador. Es posible que no se tenga debidamente en cuenta el perjuicio real sufrido por el trabajador afectado en relación con las características específicas del caso, entre otras cosas porque la posibilidad de una indemnización adicional es muy limitada. Por consiguiente, el Comité considera que, a la luz de todos los elementos mencionados, el derecho a una indemnización adecuada u otra reparación apropiada en el sentido del Artículo 24.b de la Carta no está suficientemente garantizado”. El Comité de Ministros recomienda a España que “continúe sus esfuerzos para asegurar que la indemnización de daños económicos y morales reconocida a las víctimas de despidos improcedentes sin razón válida sea realmente disuasoria para el empleador y que proceda a modificar la legislación para asegurar que la indemnización tasada toma en consideración el daño real sufrido por las víctimas y las circunstancias individuales de su caso concreto, quedando obligado el Reino de España a comunicar las acciones que a adoptar para cumplir con esta recomendación en el siguiente informe de seguimiento de esta decisión”.

Lo que la sentencia destaca es la radical incapacidad del control judicial de convencionalidad para remediar el eventual desajuste normativo entre el art. 24 CSE, revisada, según la recomendación del Comité de Ministros, y la regulación legal española de indemnizaciones tasadas y topadas por despido improcedente.

Sobre la recomendación del Comité de Ministros, se dirige al Estado, en concreto a sus poderes legislativos, obligados a su cumplimiento en los términos de la Carta. Aun aceptando hipotéticamente que el art. 24 CSE, revisada, dice lo que el CEDS dice que dice, la sentencia remarca que la propia indefinición de los conceptos de la Carta imposibilita la operación judicial de desplazamiento normativo por resultar radicalmente ajeno a la función judicial concretar el contenido de la regulación que debería aplicarse si el TS aceptase desplazar la aplicación del artículo 56.1 ET. La remisión por el Anexo de la CSE, revisada, a las leyes y a los convenios colectivos prueba que esa concreción no es tarea de los órganos judiciales. La exigencia de una “indemnización adecuada” o de “reparaciones apropiadas” implica valorar factores de política legislativa —protección por desempleo, cobertura frente a insolvencias o eficacia de la ejecución—, que exceden la función judicial. Las recomendaciones del Comité de Ministros, basadas en las decisiones del CEDS, no carecen de eficacia, pero esa eficacia opera en el ámbito que le es propio: controlar el desajuste de las legislaciones de los Estados con la CSE, que han de resolver sus poderes legislativos, a quienes corresponde dar efectividad a la recomendación, pero esta, fundada en la decisión del CEDS, “con independencia de la posición que se sostenga con relación al

contenido y cumplimiento por el ordenamiento interno español de las exigencias contenidas en la misma”, “no permite constatar un desajuste normativo de los que permite remediar el control judicial de convencionalidad”. “En definitiva, desde la función jurisdiccional que nos corresponde, debemos insistir que el tenor de la carta no es autosuficiente, completo o ejecutivo y que solo la intervención de los poderes normativos puede comportar las consecuencias que la recomendación —con fundamento den la decisión del CEDS— ha resuelto establecer” (FD 6º.2).

Sobre las decisiones del CEDS, respondiendo al recurrente, la sentencia afirma que no son directamente aplicables, pues carecen de eficacia ejecutiva (STC 61/2024, sobre la falta de fuerza ejecutiva de los dictámenes del Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas), no son vinculantes en la interpretación de la Carta, y, categóricamente, no vinculan a la Sala en el ejercicio de su potestad jurisdiccional en la interpretación y aplicación de la norma y en el ejercicio del control de convencionalidad. En la regulación del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas (1995), la decisión del CEDS no se adopta en un proceso judicial, tiene valor de informe, dirigido exclusivamente al Comité de Ministros del Consejo de Europa, que este resuelve adoptar —de obtenerse las mayorías requeridas— como base de sus recomendaciones dirigidas a los Estados frente a los que se presentaron las reclamaciones (arts. 8 y 9).

En esta parte de su argumentación, la sentencia subraya que el valor jurídico de las decisiones del CEDS, sin la posterior resolución del Comité de Ministros del Consejo de Europa, es irrelevante en términos de eficacia vinculante, aunque reconoce su indiscutible valor de informe jurídico de un comité de expertos independientes inserto en el procedimiento de adopción de resoluciones del Comité de Ministros.

No obstante, reabre la cuestión de la falta de efectos vinculantes de las decisiones del CEDS con datos de la experiencia comparada francesa e italiana. Y marca la diferencia del CEDS —carece de naturaleza jurisdiccional, no es un tribunal— con el TEDH, en el Derecho del Consejo de Europa, que no establece mecanismo alguno para que las recomendaciones del Comité sean obligatoriamente cumplidas por los Estados afectados. Tampoco en el Derecho de la Unión Europea, en el Derecho primario y, en concreto, en la Carta de derechos fundamentales, hay rastro de su existencia, a diferencia de lo que sucede con el TEDH.

Concluye, definitivamente, recordando que las decisiones del TJUE y del TEDH son vinculantes para los órganos judiciales nacionales (arts. 4 bis y 5 bis LOPJ), y, en el orden jurisdiccional social, pueden ser llevadas como contradictorias a la casación unificadora de doctrina (art. 219.2 LRJS), “pero en ningún caso a las decisiones del CEDS, que no es un órgano jurisdiccional como exige el precepto” (FD 7º.2).

VII. Parte dispositiva

“1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por [...]

2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia núm. 3125/2024, dictada el 31 de mayo por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 421/2024.

3.- No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas”.

VIII. Pasajes decisivos

- “[...] lo que está en el centro de la controversia jurídica es si la indemnización legal por despido puede ser superada y mejorada más allá de lo que el legislador español ha establecido, con carácter general, para todo despido que se califique de improcedente” (FD

3º.1).

- “Nuestra jurisprudencia, adecuada en este punto a la doctrina constitucional (STC 87/2019, de 20 de junio, entre otras), viene sosteniendo que no todos los convenios internacionales o sus disposiciones son ejecutivas, aunque se integren en nuestro ordenamiento, de manera que lo en ellos recogido puede, o no, ser directamente aplicable por los órganos judiciales, sin necesidad de un posterior desarrollo normativo interno que exprese la voluntad de nuestro legislador, pudiendo ocurrir que ciertas normas o algunas de sus disposiciones tan solo establezcan obligaciones para que los Estados que los suscriben tomen las medidas necesarias para su ejecución y adapten su ordenamiento jurídico” (FD 3º.3).

- “[...] declarado judicialmente el despido como improcedente, el órgano judicial no puede reconocer una indemnización adicional y distinta a la establecida en el art. 56 ET, en atención a las disposiciones del Convenio núm. 158 de la OIT. Del art. 10 del Convenio 158 OIT se desprende que son las legislaciones internas la 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 ha realizado el legislador nacional en el art. 56.1 del ET, desarrollo que se estima no se aparta de las previsiones del artículo 10 del Convenio 158 OIT” (FD 4º.1)

- “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” (FD 4º.1).

- “[...] las expresiones «indemnización adecuada» y «reparación apropiada» no se identifican o especifican en términos o elementos concretos que deban ser atendidos a la hora de fijar un importe económico determinado o de otro contenido. Esto es, el Convenio 158 OIT está imponiendo una protección frente a un 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” (FD 4º.2).

- “En definitiva y en lo que ahora interesa, del citado artículo 10 del Convenio 158 OIT se desprende que son las legislaciones internas la 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 ha realizado el legislador nacional en el art. 56.1 del ET con carácter general y en los artículos 182.1.d) y 183 LRJS cuando el despido vulnera derechos fundamentales o libertades públicas” (FD 4º.2).

- “[...] se ha venido manteniendo por la doctrina del Tribunal Constitucional y la jurisprudencial que la indemnización tasada que nuestra legislación ha establecido es una indemnización adecuada” (FD 4º.3).

- “El artículo 24 CSE revisada es, por tanto, 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, como una norma directamente aplicable desplazando la aplicabilidad de las previsiones de derecho interno establecidas por el legislador (artículo 56 ET)” (FD 5º.2).

- “A todas las consideraciones efectuadas [...] se une, decisivamente, la previsión contenida en el Anexo de la CSE revisada que en su parte II, respecto del artículo 24, dispone en su apartado 4 literalmente lo siguiente: «Se entiende que la indemnización o cualquier otra reparación apropiada en caso de despido sin que medien razones válidas deberá ser fijada por las leyes o reglamentos nacionales, por los convenios colectivos o por cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales». Esto es, en nuestro ordenamiento jurídico interno, de conformidad con el

apartado transcrito, la indemnización (ni siquiera aquí la CSE revisada añade el término "adecuada") o cualquier otra reparación apropiada deberá ser fijada por el legislador o por los convenios colectivos, de conformidad con los artículos 3.1 y 85 ET; sin que en ningún caso puede deducirse de ahí que el art 24 CSE está refiriéndose a los procedimientos judiciales, pues es un mandato al legislador, ordinario o convencional, no al juzgador; por ello, no es en modo alguno un llamamiento al juez en un proceso judicial; ya que para ello hubiera sido necesario que las consecuencias del despido sin razón válida estuvieran fijadas de modo ejecutivo aplicable directamente, lo que —como se ha visto— no es el caso” (FD 5º.2).

- “Y, exactamente, es lo que ha ocurrido en nuestro derecho: el legislador nacional, cumpliendo la previsión de la CSE revisada y evitando la indeterminación de la norma internacional, ha fijado siguiendo exactamente el aludido mandato expreso del anexo de la Carta Social Europea revisada —en los términos que ha considerado oportunos— la indemnización adecuada para el despido injustificado mediante la establecida — con carácter tasado— en el artículo 56 ET, en función del salario y años de servicio del trabajador, y con los límites allí configurados; fijación que, de conformidad con la doctrina del Tribunal Constitucional explicitada en el fundamento anterior, no resulta contraria a la norma fundamental (SSTS 6/1984, de 24 de enero; 20/1994, de 27 de enero y ATC 43/2014, de 12 de diciembre); y que, como es sabido, puede ser incrementada por la negociación colectiva” (FD 5º.2).

- “En definitiva, [...] el ejercicio del control de convencionalidad desplazando la norma interna en favor de la internacional solo debe realizarse en aquellos supuestos en los que la norma internacional ofrezca claridad y certeza, evitando la inseguridad jurídica [...] constituye elemento decisivo para la selección de la norma aplicable el indubitado carácter no ejecutivo del artículo 24 CSE 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” (FD 5º.3).

- “Aun aceptando hipotéticamente que el contenido de la Carta Social Europea revisada significa lo que el CEDS concluye, la indefinición de los conceptos utilizados por el artículo 24 de la CSE revisada que imposibilitan precisar cuál sería el contenido de la regulación que habría de aplicarse si desplazásemos la aplicación del artículo 56 ET en favor de la CSE revisada y, especialmente, la remisión que el anexo de la Carta efectúa a las leyes y a los convenios colectivos para hacer efectivas sus previsiones, impiden que sean los órganos judiciales quienes colmen esas indefiniciones; máxime si tenemos en cuenta que la Carta utiliza la expresión indemnización adecuada u otras reparaciones apropiadas, lo que implica valorar, también, en orden a la reparación circunstancias tales como la existencia de un fuerte sistema de protección por desempleo —en sus vertientes contributivas y asistenciales—, un sistema de protección frente a las insolvencias del deudor y un intenso procedimiento de ejecución de las resoluciones judiciales. Valoración que, a efectos de dar cumplimiento a las recomendaciones del Comité de Ministros del Consejo de Europa compete, en exclusiva, a los poderes del Estado con capacidad para establecer normas que den cumplimiento a las citadas recomendaciones” (FD 6º.2).

- “En respuesta a las argumentaciones del recurrente, lo que procede poner de relieve, además, es que las decisiones del CEDS no son directamente aplicables, ya que carecen de eficacia ejecutiva (STC 61/2024); esto es: no son vinculantes respecto a la resolución que pudiera adoptar —en forma de recomendación— el propio Comité de Ministros; ni lo son respecto a la interpretación de la CSE revisada; ni, en definitiva, pueden vincular, en modo alguno, a esta Sala en el ejercicio de su potestad jurisdiccional en la interpretación y aplicación de la norma y, en su seno, en el ejercicio del control de convencionalidad” (FD 7º.1).

- “En definitiva, la decisión del CEDS, en sí misma y sin la posterior resolución del Comité de Ministros resulta ser jurídicamente, en términos de eficacia vinculante, irrelevante; sin perjuicio de su innegable valor como informe jurídico emanado de un comité de expertos independientes que opera en el seno del procedimiento para la

adopción de las resoluciones del Comité de Ministros del Consejo de Europa” (FD 7º.1).

- “La decisión del CEDS carece de naturaleza jurisdiccional que no le otorgan las normas internacionales ni los acuerdos del Consejo de Europa, al contrario de lo que ocurre con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH). Las decisiones del CEDS tienen como destinatario al Comité de Ministros del Consejo de Europa, al que, como se anticipó, no vinculan ya que sólo sirven de base o fundamento para que el citado Comité de Ministros adopte la decisión que estime conveniente. Y no existe previsto mecanismo jurídico alguno — ni en la CSE revisada, ni en su Protocolo adicional de reclamaciones colectivas— para que las recomendaciones sean obligatoriamente cumplidas por los estados afectados” (FD 7º.2).

IX. Comentario

Se trata, sin la menor duda, de una sentencia de gran importancia, que unifica la doctrina judicial sobre una cuestión capital del régimen jurídico del despido. Su fundamentación está consistentemente trabada en torno a cuatro ejes temáticos esenciales: 1) la indeterminación de la exigencia de una indemnización “adecuada” por las normas internacionales, y en concreto, por el art. 24.b) CSE, revisada; 2) la libertad de configuración del legislador democrático de la indemnización “adecuada” y la “adecuación” del sistema de indemnizaciones tasadas y topadas del art. 56.1 ET; 3) la falta de fuerza vinculante de las decisiones del CEDH y su encauzamiento a través de las recomendaciones del Comité de Ministros del Consejo de Europa dirigidas a los poderes legislativos de los Estados; 4) los límites de la función jurisdiccional (art. 117.3 CE). La doctrina unificada de la sentencia es que la regulación indemnizatoria del despido improcedente del art. 56.1 ET agota el *quantum* resarcitorio debido por el empresario a la persona trabajadora por su despido ilícito, sin posibilidad jurídica de indemnizaciones adicionales o complementarias a la legal tasada y topada, aunque se probase la concurrencia de circunstancias adicionales causantes de un daño distinto al producido por el despido sin causa.

Con carácter previo, es acertada la resolución de la sentencia sobre la existencia de identidad y contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste, pese a la inexistente coincidencia de las circunstancias concurrentes en cada caso, advertida por el Fiscal, y sostenida en el voto particular del Magistrado D. Félix Vicente Azón Vilas. La sentencia fundamenta la existencia de las similitudes necesarias entre ambas sentencias y precisa que las diferencias circunstanciales no son “directamente relevantes” para la cuestión casacional planteada. En efecto. El TS tenía que fijar doctrina en cuestión tan medular y lo ha hecho. La inadmisión del recurso de casación unificadora hubiera hecho firme la sentencia recurrida, 3125/2024, de 31 de mayo, del TSJ de Cataluña, Sala de lo Social, sentencia, que, revocando parcialmente la sentencia de instancia, había anulado la condena a la empresa al abono de 5.410,36 euros en concepto de indemnización adicional por lucro cesante, con la consecuencia de que el resultado hubiera sido el mismo al que conduce la sentencia comentada, sin su doctrina.

1. El cumplimiento por el ordenamiento español de las normas internacionales y, en concreto de la CSE: la indemnización regulada por el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, objetivada en su cuantía mediante indemnizaciones tasadas, es adecuada

La sentencia centra perfectamente la controversia jurídica y explica excelentemente la técnica del control de convencionalidad, que corresponde a su jurisdicción, como instrumento de selección de la norma aplicable ante la presunta disparidad de las normas internacionales incorporadas a nuestro ordenamiento interno con el art. 56.1 ET. Su doctrina, que en varios momentos destaca su adecuación a la constitucional, niega carácter ejecutivo y aplicabilidad directa, en razón de la indeterminación de su regulación, a los arts. 10 del Convenio 158 de la OIT y 24.b) de la CSE, revisada, en el reconocimiento del derecho de los trabajadores a una “indemnización adecuada” en caso de despido sin razón justificativa o inválido.

Es sólida la argumentación central de sus FFDD 3º a 6º y es de compartir su análisis de la estructura de los mandatos normativos contenidos en los arts. 10 del Convenio 158 y 24 de la CSE, revisada, en relación con el art. 56.1 ET; como lo es su juicio de convencionalidad paralelo de ambos preceptos por razones de “coherencia jurídica” —la expresión utilizada por el precepto de la CSE sería “copia exacta” de la contenida en la norma del Convenio de la OIT—, su precisión de la diferencia “al límite” del mayor poder del juez en este instrumento normativo que en el europeo, y su resultado de no desplazamiento del art. 56.1 ET por las normas internacionales, cuya aplicación directa solicitaba el trabajador recurrente. El concepto de “indemnización adecuada” ni integra un mandato normativo **suficientemente preciso y completo para ser** directamente aplicado por los órganos judiciales ni confiere a los trabajadores despedidos sin razones válidas un derecho subjetivo invocable ante aquellos, precisando de su desarrollo por el legislador interno. El Anexo a la Carta, Parte II, artículo 24.4, que es parte integrante de la Carta, es la prueba de la concepción de la propia Carta acerca de que la noción de indemnización adecuada “deberá ser fijada por las leyes o reglamentos nacionales, por los convenios colectivos o por cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales”; otro procedimiento, que, como razona excelentemente la sentencia, no puede ser un procedimiento judicial. En tal sentido, el art. 56.1 ET es la respuesta del legislador español, que precisa los elementos de determinación de la adecuación de la indemnización por despido injustificado, incorporando elementos tasados.

Aunque la distinción entre normas self-executing y no self-executing, clásica en Derecho internacional y en Derecho Constitucional, esta relativizada en la doctrina moderna y en la práctica de los tribunales constitucionales, que tienden a emplear un criterio de análisis contextual, el resultado de la aplicación de esa relativización categorial, en el caso de las normas internacionales aquí concernidas, sería el mismo en lo que hace a la necesidad de su concreción por la legislación interna. No creo, sin embargo, que el art. 24.b) CSE, o el art. 10 del Convenio 158 OIT, sean preceptos programáticos. Son preceptos que expresan “nuestra voluntad como Nación de incorporarnos a un orden jurídico internacional que propugna la defensa y protección de los derechos humanos como base fundamental de la organización del Estado” (STC 91/2000, FJ 7), vinculantes para los Estados, que precisan de su complementación por sus legislaciones, y tienen valor interpretativo, como normas de nuestro ordenamiento, para el ejercicio de la función jurisdiccional de jueces y tribunales, cualificado o de particular intensidad si versan sobre los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en nuestra Constitución (art. 10.2).

El art. 56.1 ET no es desplazado por las normas internacionales referidas, pero tampoco estas son desplazadas por el precepto estatutario en cuanto que es la norma vigente que desarrolla el mandato de adecuación de la indemnización en caso de despido improcedente. La sentencia lo reconoce así, en el plano que le es propio, al considerar que esa regulación vigente satisface en este momento el mandato de indemnización adecuada de las normas internacionales: “esto es lo que ha realizado el legislador nacional en el art. 56.1 del ET, *desarrollo que se estima no se aparta de las previsiones del artículo 10 del Convenio 158 OIT*” (FD 4º.1, 4º.2, 4º.3); “el legislador nacional, cumpliendo la previsión de la CSE revisada y evitando la indeterminación de la norma internacional, ha fijado *siguiendo exactamente el aludido mandato expreso del anexo de la Carta Social Europea revisada* —en los términos que ha considerado oportunos— *la indemnización adecuada para el despido injustificado mediante la establecida —con carácter tasado— en el artículo 56 ET*, en función del salario y años de servicio del trabajador, y con los límites allí configurados” (FD 5º.2). Ese valor de adecuación lo obtiene la sentencia de la jurisprudencia constitucional. Siendo la indemnización resultante del art. 56.1 ET adecuada no se precisa su complementación con acciones de responsabilidad civil, pese a que se acrediten daños distintos a los causados por el despido ilícito.

No ignora, obviamente, la sentencia la recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa dirigida a España, de 27 de noviembre de 2024, basada en la decisión del CEDS núm. 207/2022 recaída en el procedimiento de reclamación

colectiva instado por la UGT contra España, publicada el 29 de julio de 2024, y en la conclusión de dicha decisión, que, con precisión, sitúa su destinatario en el Gobierno. No reconoce, sin embargo, la diferencia sustantiva entre la regulación del art. 56.1 ET y la decisión del CEDS, hasta el punto de afirmar que *“podría concluirse, perfectamente, que el sistema español cumple con las exigencias del CEDS”* (FD 6º.1). La simple lectura de la conclusión de dicha decisión sirve para comprobar la desautorización severa que la decisión del CEDS dirige a la regulación española, que, según señala abiertamente en su consideración final, no garantiza de manera adecuada, por los defectos que pone de manifiesto vinculados a la objetivación tasada y topada de las indemnizaciones, el derecho a una compensación adecuada u otra reparación apropiada en el sentido del artículo 24.b de la Carta. Tampoco la recomendación final del Comité de Ministros es *“lo suficientemente etérea e inconcreta que deja un amplio margen de discrecionalidad al intérprete y al gobierno del país al que se destina”*, al punto de permitir posiciones distintas sobre su *“contenido y cumplimiento por el ordenamiento interno español de las exigencias contenidas en la misma”* (FD 6º.1, 6º.2). Con mayor ambigüedad en el lenguaje, la recomendación no deja de contener los elementos críticos decisivos de la Decisión del CEDS sobre el incumplimiento por el legislador español de sus exigencias.

Indiscutible es, en la Constitución, la libertad de configuración del legislador democrático de la indemnización *“adecuada”* en el despido improcedente (art. 35.1 y 2), sujeta a la Constitución y, por su mandato, a los tratados internacionales (art. 96), sin, por el momento, a exigencias del Derecho de la Unión Europea, dados los términos del artículo 30 de su Carta de derechos fundamentales y el estado actual del Derecho de la Unión. La divergencia en orden a la apreciación de la adecuación de la indemnización entre el legislador español y los órganos del sistema institucional de interpretación y control de la Carta del Consejo de Europa es innegable. Cuestión distinta es que las decisiones del CEDS no vinculen a los órganos judiciales en el ejercicio de su función jurisdiccional de interpretación de la CSE —razón por la que Sala dice poder aceptar *“hipotéticamente que el contenido de la Carta Social Europea revisada significa lo que el CEDS concluye”* (FD 6º.2)—, como también es cuestión diversa que los efectos de la *“recomendación”* del Comité de Ministros del Consejo de Europa, adoptada con fundamento en aquella, se destinen al Estado legislador (art. 149.1.7ª CE) y a su responsabilidad por su incumplimiento, en los términos de la débil coerción de la CSE, y no a los órganos judiciales.

2. La separación de poderes en el Estado constitucional de derecho; la función jurisdiccional

La separación de poderes, componente esencial de la democracia constitucional, recorre toda la sentencia, que afirma con total exactitud que el control judicial de convencionalidad no es capaz de remediar *“el desajuste normativo”* entre el art. 56.1 ET y el art. 24.b) de la CSE, revisada, puesto de manifiesto en la recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa dirigida a España a partir de la decisión del CEDS; que los órganos judiciales no pueden colmar las *“indefiniciones”* que resultarían del desplazamiento judicial de la aplicación del art. 56.1 por el indeterminado mandato de adecuación de la indemnización por despido injustificado del art. 24.b) de la CSE, revisada; que el cumplimiento de la recomendación compete a los órganos del estado con capacidad de aprobar normas; que, en definitiva, la función jurisdiccional no está capacitada para aplicar una mandato normativo que no es *“autosuficiente, completo o ejecutivo”* (FD 6º.2).

En efecto, no es nuestro modelo de Estado constitucional un Estado basado en la creación judicial del Derecho, no obstante la función de cierre del ordenamiento conferida al Tribunal Constitucional por la Constitución como juez de la ley y la importancia creciente de las decisiones judiciales *“multinivel”* y, en especial, del TUE a partir de la Carta de derechos fundamentales de la Unión, a la espera de la sentencia histórica en el caso *Comisión contra Hungría* (C-769/22) sobre los *“valores”* de la Unión. Sin duda, la función legislativa del Estado es *“el presupuesto primero de la Constitución”* (I. de Otto). Corresponde al legislador democrático atender a la

recomendación del Consejo de Ministros del Consejo de Europa y reformar la regulación legal de la indemnización por despido sin razón válida, dentro de su valoración de oportunidad y de cumplimiento del compromiso del Estado español de considerarse vinculado por la CSE, revisada. La responsabilidad es del Estado legislador, en su tejado está la posibilidad de reformar la regulación del despido, en concreto de su sistema indemnizatorio objetivado, o de no hacerlo.

El mandato de la norma internacional de que la indemnización por despido ilícito ha de ser adecuada no proporciona al juez, según la sentencia, criterios legales preestablecidos. La separación de poderes quedaría desdibujada si los órganos judiciales fuesen llamados a crear por sí solos los criterios de esa adecuación. Por lo demás, y esto es lo definitivo en la doctrina de la sentencia, la regulación del legislador, plasmada en el art. 56.1 ET, aun anterior en el tiempo a la ratificación por España de la CSE, revisada, y a su entrada en vigor en nuestro ordenamiento, absorbe la plena y total exigencia de adecuación de la indemnización de la norma internacional. Sin que corresponda a los órganos judiciales del orden social no solo no crear normas, sino traer a su ponderación y aplicación el precepto del ordenamiento civil que sanciona la responsabilidad contractual por daños (art. 1101 CC), en los casos en que pudieran existir daños adicionales a los del despido y una ilicitud superior a la de despedir sin causa, debidamente acreditados. ¿Cuándo la conducta antijurídica determinante del daño sea debida a culpa relevante o sea dolosa (STC 181/2000)? La declaración de la sentencia no admite matices en la línea de los votos particulares, que proponen recorrer y aceptar una interpretación integrada del ordenamiento jurídico que no se inicia y acaba, a efectos de la cuestión casacional planteada, en el art. 56.1 ET.

A las decisiones del CEDS dedica la sentencia su FJ 7º, de cierre, compendioso de su doctrina sobre la falta de eficacia vinculante de dichas decisiones, destinadas al Comité de Ministros, vinculado, en mi opinión, a adoptar una resolución sobre la decisión del Comité Independiente de Expertos, interpretativa de la CSE, y su conversión en recomendación por las mayorías de los votantes exigidas por el art. 9 del Protocolo adicional sobre reclamaciones colectivas; desde luego, no vinculan “a esta Sala en el ejercicio de su potestad jurisdiccional en la interpretación y aplicación de la norma [internacional] y, en su seno, en el ejercicio del control de convencionalidad”. Como es patente, el CEDS no es un órgano jurisdiccional, a diferencia del TEDH, autoridad jurisdiccional supranacional encargada de asegurar la eficacia de los derechos y libertades del CEDH, al que pueden acceder directa y libremente todas las personas sometidas a la soberanía de los Estados integrantes de esa comunidad de derechos y libertades.

X. Apunte final

La comprensión completa de la doctrina de la sentencia se enriquece con los argumentos expuestos en sus votos particulares.

El voto particular del Magistrado D. Félix Vicente Azón Vilas niega la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la referencial invocada por el recurrente, que debía haber conducido a la inadmisión del recurso casacional unificador. Frente a la sentencia de suplicación recurrida en este caso, el trabajador impugnó la cuantía de la indemnización tasada por su insuficiencia para reparar la pérdida de empleo sin alegar daños adicionales al producido por el despido improcedente, denunciando la inadecuación del art. 56.1 ET a las normas internacionales; en la sentencia de contraste, el trabajador recurrente había acreditado daños y perjuicios adicionales muy superiores a la pérdida de su empleo en el Ayuntamiento recurrido por su despido improcedente, pues para aceptar la oferta de la Administración municipal —contrato de interinidad mínimo de un año, hasta la provisión de la plaza fija e indefinida, con un máximo de 3 años— había renunciado a un contrato de trabajo indefinido anterior con una empresa; y el Ayuntamiento había reconocido su error en la oferta y en la contratación. Los elementos fácticos y la fundamentación material eran sustancialmente distintos. Además, sin dejar de señalar la función reformadora del legislador, el voto discrepante defiende el posible reconocimiento judicial de una

indemnización complementaria a la calcula de acuerdo al art. 56.1 ET en supuestos de existencia de un daño adicional y extraordinario originado con ocasión y por consecuencia del despido ilícito con base en el art. 1101 y ss. del CC, siendo posible la acumulación de ambas acciones en un mismo proceso (art. 26.1 LRJS).

El voto particular de la Magistrada D^a. Isabel Olmos Parés y del Magistrado D. Rafael Antonio López Parada arranca de la pretensión casacional del trabajador recurrente: "la indemnización fijada en el art. 56 para el despido improcedente no resarce suficientemente al trabajador como exige tanto la norma europea como la internacional por la pérdida del empleo, toda vez que se trata de un trabajador de 60 años de edad a la fecha del cese con dificultades para incorporarse al mercado laboral (igual que la sentencia de contraste), con exigua indemnización y abuso de derecho por parte del empresario". Alega también el recurrente la "decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) en la denuncia n° 207/2022, que concluye que la legislación española no ofrece suficiente protección a los trabajadores en caso de despido sin causa justificada y, por tanto infringe la Carta Social Europea, por lo que se debe establecer una indemnización que garantice que sea disuasorio para evitar despidos por capricho y que sea consecuente con los despidos sin causa" y por ello "no cumple con el artículo 24 de la CSE, que garantiza el derecho de los trabajadores a una protección adecuada en caso de despido".

A partir de ahí efectúa un análisis detenido de la CSE, revisada, de su Anexo, parte integrante de aquella, y del Protocolo adicional sobre reclamaciones colectivas. En cuanto al CEDS, considera irrelevante su calificación de tribunal o no, siendo el órgano del Consejo de Europa de control de la CSE; lo relevante es determinar si los Estados firmantes del convenio, y en concreto España, le han atribuido potestades vinculantes en sus ordenamientos jurídicos internos, cuestión que resuelve en sentido negativo. El voto particular, como la sentencia, rechaza que las decisiones del CEDS vinculen a los órganos judiciales españoles, aunque la argumentación del voto discurre a través de una diversa construcción jurídica que parte del Derecho de la Unión Europea y se desarrolla en este sistema jurídico, diverso del ordenamiento jurídico del Consejo de Europa. La recomendación del Comité de Ministros es, en cambio, obligatoria para el Estado miembro, aunque los medios coercitivos del Consejo de Europa sean virtualmente inexistentes.

La disidencia que expresa el voto particular se centra en el carácter de norma del art. 24 de la CSE, revisada, incorporada al ordenamiento interno y prevalente sobre las internas contrarias, a las que desplaza. El citado precepto ha de ser aplicado por los órganos judiciales, que han de decidir si las normas internas garantizan el derecho de los trabajadores a una "indemnización adecuada", reconocido por la norma jurídica internacional a través de un concepto jurídico indeterminado, pero determinable por los órganos judiciales llamados a decidir; al no hacerlo la sentencia, de la que el voto particular se aparta, "constituirá un elemento más de la negativa del Estado español a asumir sus obligaciones internacionales (FD 12º), pues no "cabe decir que cualquier solución es válida" (FD 13º). La indeterminación del art. 24 de la CSE, revisada, desaparece y la determinación alcanza un contenido cognoscible a través de la interpretación consolidada del CEDS, dirigida a distintos Estados miembros del Consejo de Europa, y sintetizada en los párrafos 85 y 86 de su decisión de 3 de diciembre de 2024, hecha pública el 27 de junio de 2025, en la Reclamación núm. 218/2022, Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) c. España, que se resume en indemnizaciones proporcionales a los daños y perjuicios realmente sufridos y suficientemente disuasorias de los despidos ilícitos (FD 14º).

El voto disidente concluye 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" [FD 15º.b)]. La conclusión llevada al caso ha de articularse a través de la jurisprudencia de la Sala, pues a disposición de los tribunales sociales está "la posibilidad de que, *adicionalmente a la indemnización tasada establecida en el*

artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, se pudiera condenar al pago de una *indemnización adicional* para compensar otros daños y perjuicios que excepcionalmente puedan aparecer en determinados casos y que vayan más allá del daño atribuido ordinariamente a la pérdida del empleo”; posibilidad apoyada, sin necesidad de reforma legal, en los arts. 1101 y 1124 CC (FD 15^a).

En definitiva, tanto la sentencia, como sus votos particulares, aceptan la “adecuación” de partida, o como regla ordinaria, de las indemnizaciones tasadas del art. 56.1 ET. La discrepancia se sitúa en la posibilidad de superación de ese marco legal a través de acciones de responsabilidad civil conducentes a indemnizaciones adicionales o complementarias destinadas a compensar otros daños excepcionales y en la capacidad de la función jurisdiccional del Tribunal Supremo para hacer posible esa indemnización adicional.

El voto particular de la Magistrada D^a. Isabel Olmos Parés y del Magistrado D. Rafael Antonio López Parada expone abiertamente, frente a la construcción argumentativa de la sentencia, que: “No se trata de legislar ni de elevar la indemnización legal tasada ni de otorgar salarios de trámite, se trata de conceder *el importe que, adicionalmente, el trabajador acredite como los daños y perjuicios efectivamente causados*” (FD 16^o). Tampoco se trata de establecer el sistema civil de reparación de daños, si no, mas limitadamente, aplicando el art. 24 de la CSE, revisada, de “introducir *un correctivo*, a través de una indemnización complementaria, *al menos en aquellos casos en los que la desviación sea especialmente significativa, tomando también en consideración la culpabilidad y conducta de las partes*”. Se duele el voto de que el recurso de casación unificadora haya sido una ocasión perdida de 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*” (FD 17^o).

En la fundamentación de la sentencia, el art. 56.1 ET, norma aplicable no desplazada por la aplicación del art. 24 de la CSE, revisada, aunque compatible con esta por su “adecuación” indemnizatoria, no concede a los órganos judiciales la facultad de valorar las circunstancias específicas de los despidos: aplica como único el sistema de indemnización objetiva y tasada regulado en el precepto estatutario. Los votos particulares o no explicitan el juicio de convencionalidad o lo hacen, sosteniendo el segundo voto la aplicación prevalente de la CSE, interpretada por la decisión del CEDS, sobre las leyes españolas, pero ninguno desplaza la aplicación de la norma interna, el art. 56.1 ET, sino que proceden a su conjunción con la norma internacional.

El voto particular de la Magistrada D^a. Isabel Olmos Parés y del Magistrado D. Rafael Antonio López Parada argumenta sobradamente sobre el carácter de norma directamente aplicable del art. 24 de la CSE, revisada, integrada por la “doctrina interpretativa” no vinculante del CDES. Pero esa aplicación “corrige” el entendimiento del art. 56.1 del ET, no desplaza su aplicación: “A la hora de aplicar el derecho reconocido en el artículo 24 de la Carta a una indemnización adecuada, creemos que la solución obvia a disposición de los tribunales sociales es la posibilidad de que, adicionalmente a la indemnización tasada establecida en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, se pudiera condenar al pago de una indemnización adicional para compensar otros daños y perjuicios que excepcionalmente puedan aparecer en determinados casos y que vayan más allá del daño atribuido ordinariamente a la pérdida del empleo. Para ello 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... (FD 15^o). El voto se ocupa de combatir ampliamente (FD 16^o) la naturaleza de obligación alternativa de la indemnizatoria prevista en el art. 56.1 ET en la “teoría civilista” de dicho precepto, que el voto rechaza para admitir una indemnización adicional: “La indemnización tasada del art. 56.1 ET tan solo repara la pérdida del empleo y el salario, no indemniza otros posibles daños y perjuicios que, en su caso, puedan haberse producido. El sistema legal del ET no impide o prohíbe una indemnización adicional y, por aplicación de ese mismo Derecho Común que ha

servido durante años para construir la teoría de la obligación alternativa, es factible establecer, como solución mucho más sencilla, una indemnización complementaria al amparo del art. 1.124 del Código Civil según el cual: «El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y abono de intereses en ambos casos [...]», de forma que junto con la tasada, conformen una indemnización adecuada como forma de reparación apropiada.” Defiende el voto particular la aplicación *supletoria* del art. 1.101 CC. Definitivamente, 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 ...” (FJ 17).

La discrepancia afecta al fallo en el voto particular del Magistrado D. Félix Vicente Azón Vilas, que debería haber sido de inadmisión, y no de estimación, aunque con iguales consecuencias sobre la firmeza de la sentencia de suplicación recurrida. El voto particular de la Magistrada D^a. Isabel Olmos Parés y del Magistrado D. Rafael Antonio López Parada expone su “razonamiento divergente de la mayoría”, sin pronunciarse sobre el fallo estimatorio del recurso del trabajador que hubiera correspondido dictar, ya que la aplicación de su canon adicional de indemnización de los daños adicionales precisa comprobar la prueba de esos daños reales “al menos en aquellos casos en los que la desviación [en su reparación] sea especialmente significativa, tomando también en consideración la *culpabilidad* y conducta de las partes”. Y no es seguro que este caso llevase al resultado de la sentencia de contraste, como pone de manifiesto el voto particular del Magistrado D. Félix Vicente Azón Vilas. Por eso, la sentencia dice con claridad que, pese a que la sentencia recurrida parece mantener un criterio restrictivo al respecto, la cuestión casacional no es esa, sino si la indemnización legal por despido disciplinario improcedente del art. 56.1 ET puede o no ser superada mediante otra indemnización complementaria o adicional.

Referencias:

1. ^ *Los briefs de la AEDTSS reflejan fielmente el vivo debate doctrinal; pueden consultarse en Libro briefs 2024. Los briefs de la Asociación Española de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024, 2025, <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024.pdf>; y en la Colección Brief los correspondientes a 2025, <https://www.aedtss.com/coleccion-brief-aedtss/>*
2. ^ *Colección Brief , 2025, <https://www.aedtss.com/coleccion-brief-aedtss/>*
3. ^ *Núm. 421/2024, ECLI:ES:TSJCAT:2024:5709*
4. ^ *Rec. suplicación 502/2024, ECLI:ES:TSJPV:2024:75. Comentada por mi en esta Revista, Número 5/2024, “Indemnización adicional por daños y perjuicios en despido sin causa y exigüidad de la indemnización legal tasada. Y sobre la aplicación directa del artículo 24 de la Carta Social Europea (revisada) y la orfandad del arbitrio judicial en la fijación de la indemnización adecuada por despido inválido”.*
5. ^ *ECLI:ES:TS:2024:6112*