



Apuntes

La jurisprudencia confirma la indemnización tasada del despido improcedente

JESÚS LAHERA FORTEZA

Apuntes 2025/08
Febrero de 2025

fedea

Las opiniones recogidas en este documento son las de sus autores y no coinciden necesariamente con las de Fedea.

FEDEA-APUNTES

LA JURISPRUDENCIA CONFIRMA LA INDEMNIZACIÓN TASADA DEL DESPIDO IMPROCEDENTE

Jesús Lahera Forteza, Catedrático Derecho del Trabajo Universidad Complutense e investigador FEDEA

1. Normas internacionales de despido injustificado
2. Normas españolas de despido improcedente
3. Doctrina judicial que aplica las normas internacionales de despido injustificado con indemnizaciones adicionales
4. La jurisprudencia confirma la adecuación internacional de la indemnización tasada del despido improcedente
5. ¿Reforma de la indemnización tasada del despido improcedente?

.....

1. Normas internacionales de despido injustificado

España ha ratificado las normas internacionales de despido injustificado: el Tratado 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el art. 24 de la Carta Social Europea (CSE). El despido debe ser con causa legalmente establecida y el despido injustificado – sin causa – debe tener las consecuencias exigidas por estas normas internacionales.

De un lado, los **arts.10 y 12.1 del Tratado 158 OIT** establecen en los despidos injustificados que los Estados contemplen **una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.**

De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:

- *(a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o/y*
- *(b) a prestaciones del seguro de desempleo*
- *(c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.*

De otro lado, el **art.24.b, la parte V art I y el anexo del art.24 en su apartado 4 CSE** exigen, en relación con el despido injustificado *el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una **indemnización adecuada o a otra reparación apropiada***.

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.

La evidencia literal jurídica, deducible de estas normas internacionales transcritas, muestra que España debe tener en su ordenamiento laboral un despido causal y que el despido injustificado debe conllevar una **indemnización adecuada o reparación apropiada** en los amplios márgenes otorgados a la legislación nacional.

2. Normas españolas de despido improcedente

El art.56.2 del Real Decreto Legislativo 2/2025 Estatuto de los Trabajadores (ET), en línea con estas normas internacionales, establece en los despidos improcedentes, como regla general, la opción de la empresa de elegir entre la readmisión del despedido o una indemnización de *33 días salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades* (con, conforme a la DT 11ª ET, 45 días salario por año de servicio en los períodos anteriores a Febrero de 2012 que es cuando entró en vigor la reforma laboral 2012).

Por tanto, al igual que la mayoría de ordenamientos laborales de nuestro entorno europeo, España asocia al despido improcedente una *indemnización tasada y topada* en los términos del descrito art.56.2 ET. Además, España tiene una sólida *protección social por desempleo* en los despidos (arts. 267 y ss Ley General Seguridad Social).

El sistema se completa con supuestos de nulidad del despido en los arts. 53.4, 55.5 y 55.6 ET, centrados en la vulneración de derechos fundamentales, no discriminación y protección especial de la conciliación familiar, con la consecuencia de la *readmisión del despedido y abono de los salarios entre la fecha de despido y sentencia de despido nulo*. En estos casos, el art.183 LJS admite reclamar indemnizaciones que compensan los daños causados por la empresa.

3. Doctrina judicial que aplica las normas internacionales de despido injustificado con indemnizaciones adicionales

El Auto del Tribunal Constitucional 43/2014 ya en su día avaló la constitucionalidad y la adecuación internacional de la indemnización tasada del despido improcedente tras la reforma laboral 2012. Pese a ello, en los últimos años, determinada doctrina judicial ha cuestionado la indemnización tasada y ha admitido *indemnizaciones adicionales* en los despidos improcedentes, bien que de manera excepcional, aplicando directamente el art. 10 Tratado 158 OIT y el art.24 CSE.

Los tribunales de Justicia de País Vasco, Cataluña y Galicia han admitido indemnizaciones adicionales, sobre la base de normas internacionales, en despidos donde el trabajador tenía poco tiempo de servicios, siendo la cuantía exigua, previa acreditación del daño específico en cada caso. Frente a esta doctrina judicial, el resto de tribunales autonómicos de Justicia se han inclinado por no aplicar directamente estas normas internacionales, que se remiten a la legislación nacional, entendiendo que España las cumple con la indemnización tasada vigente. Existía, por tanto, una contradicción de doctrinas judiciales que debía ser solucionada en una unificación de doctrina de la sala IV del Tribunal Supremo (TS).

4. La jurisprudencia confirma la adecuación internacional de la indemnización tasada del despido improcedente

La STS 19 de diciembre 2024 soluciona esta contradicción de doctrinas judiciales y, en un caso donde procesalmente sólo podía analizar el alcance del art. 10 y 12 Tratado 158 OIT, confirma la adecuación internacional de la indemnización tasada vigente del despido improcedente y cierra la puerta al reconocimiento de indemnizaciones adicionales por los jueces en cada caso concreto.

La sentencia, bien fundamentada, diferencia entre normas internacionales directamente aplicables y las que necesitan un desarrollo legislativo nacional. Para que un juez pueda aplicar directamente la norma internacional, y desplazar a la norma nacional vigente, su contenido debe ser claro, determinado y cierto; en definitiva, autosuficiente. Sobre esta base jurídica la STS 19 Diciembre 2024 constata el reenvío a la legislación nacional de los arts. 10 y 12 Tratado OIT 158 para determinar las consecuencias del despido injustificado y declara que *“el término indemnización adecuada o reparación apropiada no se identifica o concreta en términos o elementos concretos que deban ser atendidos a la hora de fijar un importe económico o de otro contenido”*. En consecuencia, la norma internacional *“no precisa su contenido exacto”* y queda condicionado *“a lo que la legislación interna desarrolle a tal efecto”*. En nuestro ordenamiento laboral, el art. 56.1 ET establece las consecuencias del despido improcedente, con una indemnización tasada y topada que, en los términos expuestos, es conforme al Tratado OIT 158, como ya determinó en su día el Tribunal Constitucional. La indemnización tasada del art.56.1 ET *“no está al margen de la disposición internacional”* y atiende a *“criterios objetivos de tiempo de servicios y salarios”*. Los jueces, en consecuencia, no pueden en cada caso fijar indemnizaciones adicionales pues la cuantía legal ya repara la pérdida de empleo sin necesidad de acreditación del daño por el trabajador. El sistema, recuerda el TS, es uniforme e igual para todos, trabajadores y empresas, lo que garantiza la igualdad, evita disfunciones de contratación y da seguridad jurídica.

Siendo el art.24 CSE, antes transcrito, idéntico al art. 10 Tratado OIT 158 cabe valorar como previsible que la sala IV del TS utilice el mismo criterio cuando

procesalmente tenga que solucionar un asunto donde un juez aplicó esta norma internacional. Son perfectamente proyectables los argumentos jurídicos de la STS 19 de diciembre 2024 en la problemática del art. 24 CSE, siendo un precepto internacional de desarrollo interno y sin las exigencias de claridad, especificidad, certidumbre y determinación para una aplicación directa capaz de desplazar la norma nacional.

En este caso existe una decisión del comité europeo de derechos sociales (CEDS) que entiende contraria al art. 24 CSE la indemnización tasada del art. 56.2 ET, en línea con su doctrina de reparación íntegra del daño en cada caso de despido injustificado a criterio judicial. Como fue desarrollado en otro paper mío en FEDEA, al que me remito, se debe precisar que estas decisiones del CEDS no son jurisprudencia vinculante como declara también el TS (ATS 4 Noviembre 2015, 7 Febrero 2017, 20 Abril 2017, 21 Noviembre 2018) y son, conforme al art. 9 del protocolo reclamaciones colectivas CSE, decisiones técnicas que desembocan en *recomendaciones* del comité de ministros del Consejo de Europa a los Gobiernos de los Estados para realizar reformas. Por tanto, el interlocutor es el Gobierno, en forma de *recomendación* de cambio normativo, y no los jueces. El CEDS no declara si la norma internacional es o no aplicable por jueces nacionales, lo que corresponde al TS, y, por tanto, cabe proyectar esta jurisprudencia también en la no aplicación directa del art. 24 CSE. El debate se cerrará con una previsible sentencia del TS coherente con su reciente doctrina que avala la indemnización tasada del despido improcedente.

5. ¿Reforma de la indemnización tasada del despido improcedente?

Distinto es el plano político de esta cuestión y será el Gobierno el que tenga que seguir o no la *recomendación* del comité de ministros del Consejo de Europa, tras la decisión CEDS, de reformar la indemnización del despido improcedente, si existe una mayoría política parlamentaria para ello. En los casos de Finlandia, Italia y Francia, los Gobiernos optaron por no seguir esta misma recomendación y mantener sus sistemas tasados de despido improcedente.

El sistema de indemnización tasada en despidos improcedentes, generalizado entre países europeos, ofrece previsibilidad, certidumbre y seguridad jurídica con ventajas para los trabajadores, las empresas y el propio sistema judicial y económico, frente a notables desventajas de la indemnización abierta a criterio del juez en cada caso.

a) Del lado del trabajador, la utilización del criterio objetivo del tiempo de servicio y salario, permite ir acumulando una mochila indemnizatoria, que le libera de la prueba del daño realmente causado en caso de despido improcedente. Es una cuantía cierta que tiene asegurada el trabajador, en cualquier circunstancia, sin tener en cuenta, por ejemplo, su capacidad de encontrar nuevo empleo, que puede ser rápida, y que se suma a una sólida protección social pública por desempleo. La indemnización abierta acarrearía dificultades probatorias para el trabajador, rompería esta certidumbre

automatizada, que le permite negociar con la empresa su salida sobre un mínimo legal, y tendría efectos negativos en la búsqueda del empleo, más aún con los desajustes de tiempo entre despido y sentencia, porque un nuevo trabajo o un mayor salario reduciría paradójicamente la indemnización.

b) Del lado de la empresa, la presencia de una cuantía cierta e igual para todos de indemnización del despido improcedente, logra un efecto neutro en la decisión de contratación. La indemnización abierta podría perjudicar la contratación de determinados colectivos de trabajadores, con circunstancias que conllevarían una mayor reparación extintiva, por ejemplo, el factor de mayor edad, asociado a menor capacidad para encontrar otro empleo. La tasación legal otorga certidumbre, igualdad y seguridad en la decisión de contrataciones indefinidas, hoy tan extendidas gracias a la reforma laboral, sin estos efectos contraproducentes.

c) La indemnización tasada ayuda a salidas negociadas entre empresa y trabajador, sobre un mínimo legal, y reduce la judicialización, que se multiplicaría en un sistema casuístico y abierto, con un previsible desborde en los juzgados sociales, ya muy cargados de trabajo.

d) También parece evidente que es mejor para el sistema económico esta certidumbre y seguridad jurídica, tanto desde el lado de la contratación como de los incentivos a la búsqueda del empleo, sin las distorsiones expuestas de las indemnizaciones casuísticas. No es una dimensión menor porque el empleo depende de muchas variables entre las que se encuentra la certidumbre en las decisiones empresariales.

No parece aconsejable proceder a una reforma de la indemnización tasada del despido improcedente, ni cambiando el sistema a un despido a la carta, ni introduciendo la posibilidad judicial de cuantías adicionales en cada caso. La idea de una indemnización mínima por Ley, dentro de la tasada, puede ser debatida, pero habría que valorar el impacto económico y de empleo en la extendida contratación laboral indefinida, además de que no es lo que recomienda el comité de ministros del Consejo de Europa, previa decisión del CEDS, que va en la línea, más bien, de indemnizaciones abiertas en cada caso a criterio judicial. Tras la reforma laboral pactada, que no alteró la indemnización del despido improcedente con la contrapartida de reducir sustancialmente la temporalidad, con buenos resultados en la economía y mercado de trabajo, no creo sea ahora necesario reformar la indemnización tasada del despido improcedente, avalada, como se ha expuesto, por la jurisprudencia.