



NOVEDAD LABORAL

LA JURISPRUDENCIA CIERRA LA PUERTA AL ESTABLECIMIENTO JUDICIAL DE INDEMNIZACIONES ADICIONALES EN LOS DESPIDOS IMPROCEDENTES - COMENTARIO DE URGENCIA A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 19 DICIEMBRE 2024:

Jesús Lahera Forteza

Consultor Abdón Pedrajas Littler

Catedrático Derecho del Trabajo UCM



MADRID – BARCELONA
VALENCIA – LISBOA

www.abdonpedrajas.com 1

1º La Sentencia Tribunal Supremo de 19 de diciembre 2024.

La Sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo de 19 de diciembre 2024, Rec. 2961/2023, adoptada en pleno por unanimidad, declara que la indemnización tasada y topada de los despidos improcedentes del art.56.1 ET respeta el art. 10 del Tratado OIT 158. Se confirma, así, jurisprudencialmente, la adecuación al Derecho Internacional de la regulación vigente de despidos improcedentes.

El art.56.1 ET asocia los despidos improcedentes, como regla general, a la elección empresarial de la readmisión del trabajador o el pago de una indemnización de 33 días salario/año con un máximo de 24 mensualidades. El art. 10 Tratado OIT 158 obliga a los Estados que lo han ratificado, como el caso de España, a establecer en los despidos injustificados la readmisión del trabajador o el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada. Los arts. 1 y 12 Tratado OIT 158 reenvían la determinación concreta y específica de la indemnización adecuada o reparación apropiada a la legislación nacional, como también confirma la Recomendación OIT nº166. Entre los criterios objetivos para esta determinación de la indemnización adecuada está el tiempo de servicios y el salario del trabajador conforme al art. 12 Tratado OIT 158.

La consolidada jurisprudencia constitucional y ordinaria de solución de posibles conflictos entre normas nacionales e internacionales, en el denominado control judicial de convencionalidad, establece dos requisitos para desplazar la norma nacional y aplicar directamente la internacional (STC 140/2018 y 87/2019 y, en el ámbito específicamente social, SSTS 28 y 29 Marzo 2022, en relación con preceptos de la CSE, y la más reciente STS 18 Noviembre 2024, en relación con la audiencia previa de despidos disciplinarios del art.7 tratado OIT 158):

1ª Que el precepto internacional sea de directa aplicación sin remisión a la legislación nacional en su desarrollo.

2º Que el contenido de la norma internacional sea claro, específico, cierto y bien determinado, pudiendo ser aplicado por un juez.

Ninguna de estas dos condiciones se da en el art. 10 convenio OIT 158 como bien afirma la STS 19 de diciembre 2024:

1ª Se constata el reiterado reenvío internacional a la legislación nacional para determinar las consecuencias del despido injustificado de los arts.1, 10 y 12 tratado OIT 158. No es norma internacional de directa aplicación.

2º Se constata 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”. No es norma internacional clara, específica, cierta y determinada.

En consecuencia, el art. 10 tratado OIT 158 “no precisa su contenido exacto” y queda condicionado “a lo que la legislación interna desarrolle a tal efecto”. Siendo ello así, la Sala IV del TS, con enorme claridad, declara la adecuación del art. 56.1 ET al art. 10 tratado OIT 158 en conexión con los mencionados arts. 1 y 12 de la norma internacional. 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”, con un traslado procesal coherente al art.110.1 LJS y, en vía de ejecución de sentencia, al art.282.1 LJS.

La STS 19 de diciembre 2024 recuerda las diferencias entre el sistema civil, donde es necesario acreditar los daños y la indemnización es abierta a criterio judicial, y el sistema laboral, donde el trabajador queda liberado de la prueba del daño de pérdida del empleo y la indemnización es tasada conforme a la Ley vigente. Ello permite seguridad jurídica, certidumbre, y un “tratamiento igual a todos los trabajadores”, sin perjuicio de la presencia de

reparaciones distintas en los despidos nulos o el incremento de las cuantías tasadas en despidos improcedentes mediante pactos individuales o colectivos. El aval constitucional al sistema vigente de despidos improcedentes del ATC 43/2014 queda ahora reforzado con esta jurisprudencia de adecuación internacional.

2º El cierre judicial a las indemnizaciones adicionales de despidos improcedentes tras la STS 19 de diciembre 2024.

El impacto de la STS 19 de diciembre 2024 en la doctrina judicial que admite indemnizaciones adicionales en despidos improcedentes sobre la base de una aplicación directa del art. 10 tratado OIT 158 es evidente. Esta puerta judicial queda claramente cerrada pues no se dan las condiciones de un desplazamiento de la norma nacional y aplicación de la norma internacional.

Con los mismos argumentos jurídicos se puede sostener el mismo impacto en la doctrina judicial que admite indemnizaciones adicionales en despidos improcedentes aplicando directamente el art. 24 de la Carta Social Europea (CSE). El art. 24 CSE, en conexión con el anexo CSE que en su apartado 4 especifica su contenido, es prácticamente idéntico al art. 10 Tratado OIT 158, en conexión con los arts. 1 y 12 Tratado OIT 158. En ambos casos se exige una indemnización adecuada o reparación apropiada con una literal remisión a la legislación interna y sin ninguna determinación concreta ni específica. Si la jurisprudencia impide ya claramente que el art. 10 Tratado OIT 158 desplace al art.56.1 ET, por no darse las exigidas condiciones de un control judicial de convencionalidad, la misma solución es deducible para el art. 24 CSE, que no cabe aplicar directamente por idénticas razones jurídicas.

La STS 19 de diciembre 2024 no soluciona, por cuestiones procesales, un asunto relacionado con la aplicación judicial del art.24 CSE pero al

examinar el art. 10 Tratado OIT 158, en los términos expuestos, construye el argumentario jurídico con proyección en cualquier indemnización adicional de despido improcedente. Sencillamente, reconocer una indemnización adicional al margen de la legalmente tasada es un criterio, sin fundamento jurídico internacional, que conlleva una inaceptable interpretación contra legem del art.56.1 ET.

La decisión del comité europeo de derechos sociales (CEDS) de la CSE que declara la vulneración del art. 24 CSE por la indemnización tasada y topada de España, en línea con sus precedentes de Italia, Francia y Finlandia, carece de efectos jurídicos vinculantes para los jueces, y sólo tiene como consecuencia una recomendación del consejo de ministros del Consejo de Europa dirigida al Gobierno (art.9 protocolo reclamaciones colectivas CSE) para reformar el despido. Ya la jurisprudencia social ha negado que estas decisiones CEDS sean jurisprudencia vinculante (ATS 4 Noviembre 2015, 7 Febrero 2017, 20 Abril 2017, 21 Noviembre 2018). Por tanto, la presencia de esta decisión CEDS y de la recomendación del Consejo de Europa al Gobierno español, no afecta a la argumentación jurídica expuesta, que niega capacidad a los jueces para establecer indemnizaciones adicionales en despidos improcedentes. Puede tener alcance político, pero no jurídico porque no se dan los requisitos de aplicación directa del art. 24 CSE desplazando la Ley nacional vigente.

Cuando llegue al TS un asunto judicial relacionado con la aplicación del art. 24 CSE es muy previsible que reitere los argumentos jurídicos de la STS 19 de diciembre 2024 en relación con el art. 10 Tratado OIT 158. La coherencia jurisprudencial y la interpretación sistemática de preceptos internacionales sustancialmente iguales anticipa seguramente una sentencia que cierre ya del todo la cuestión. Pero ya la STS 19 de diciembre 2024 da argumentos para no admitir indemnizaciones adicionales en despidos improcedentes.

En conclusión, esta jurisprudencia cierra la puerta al establecimiento judicial de indemnizaciones adicionales en los despidos improcedentes sin excepciones.

La presente nota es únicamente de carácter informativo y general, por lo que nos ponemos a su disposición para comentar las medidas aplicables a cada supuesto concreto o aclarar cualesquiera dudas que puedan surgirles, a través de sus colaboradores habituales de Abdón Pedrajas | Littler.

