

Las indemnizaciones del despido en cuestión

The severance compensation in question

Jesús Lahera Forteza*

Catedrático Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Universidad Complutense

ORCID ID: 0000-0003-4777-978X

Recibido: 26/3/2025

Aceptado: 24/4/2025

doi: 10.20318/labos.2025.9665

Resumen: Este estudio parte de los fundamentos jurídicos diferenciados de las indemnizaciones y consecuencias del despido procedente, improcedente y nulo en la regulación laboral vigente en España. Sobre estas bases jurídicas, se analiza el impacto de la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) contra España por incumplimiento del art. 24 Carta Social Europea (CSE), que pone las indemnizaciones tasadas del despido improcedente en cuestión, tanto en un control de convencionalidad judicial, como en una posible reforma legislativa. Desarrollo argumentos jurídicos que concluyen en la falta de aplicación directa del art. 24 CSE y la inviabilidad judicial de establecer indemnizaciones adicionales en el despido improcedente, más aún tras la STS 19 de diciembre 2024, que aclara el perímetro del control de convencionalidad. Desarrollo argumentos jurídicos que concluyen en la ausencia de eficacia vinculante de la decisión CEDS en el despido improcedente. El estudio concluye, en un plano de reflexión política, con distintas opciones de reforma del despido improcedente y nulo en este contexto.

Palabras clave: Despido, indemnización, Carta Social Europea, control judicial de convencionalidad, reforma de despido

Abstract: This study examines the differentiated legal grounds for compensation and consequences of fair, unfair, and void dismissals under current Spanish labor regulations. Based on these legal bases, it analyzes the impact of the decision of the European Committee of Social Rights (ECSR) against Spain for breach of Article 24 of the European Social Charter (ESC), which places assessed compensation for unfair dismissal at issue, both in a judicial review of conventionality and in a possible legislative reform. I develop legal arguments that conclude with the lack of direct application of Article 24 of the ESSC and the judicial impossibility of establishing additional compensation for unfair dismissals, even more so after the Supreme Court ruling of December 19, 2024, which clarifies the scope of the conventionality review. I develop legal arguments that conclude with the absence of binding force of the ECSR decision

*jesuslahera@cps.ucm.es

on unfair dismissals. The study concludes, on a political level, with various options for reforming unfair and invalid dismissal in this context.

Keywords: Dismissal, compensation, European Social Charter, judicial review of conventionality, dismissal reform.

1. Marco normativo general de las indemnizaciones del despido en la legislación laboral vigente en España

1.1. Tipos de despido

La regulación vigente del despido en España en el sector privado, dejando de lado la problemática singular de las Administraciones Públicas, responde a un modelo causal con tres tipos de extinción unilateral del contrato de trabajo por voluntad de la empresa:

- El *despido disciplinario* debido a incumplimientos contractuales graves y culpables del art.54 ET
- El *despido empresarial* debido a causas económicas, técnicas, organizativas y productivas de los arts. 51 y 52.c ET en la doble modalidad, dependiendo de los umbrales de extinciones no inherentes a la persona del trabajador en períodos de 90 días, de despidos *individuales* de los arts. 52.c y 53 ET y despidos *colectivos* del art.51 ET. En esta tipología cabe incluir también los despidos por *fuerza mayor* con la regulación específica del art.51.6 ET.
- El *despido individual objetivo* del art.52.a y b y 53 ET debido a ineptitud sobreenvenida y falta de adaptación a cambios tecnológicos.

Esta tipología de despidos causales se adecúa perfectamente al art.4 del Tratado 158 OIT, “*capacidad y conducta del trabajador*” (despidos disciplinarios y objetivos) y “*necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio*” (despido empresarial). Encaja también bien en la distinción europea entre *extinciones inherentes* (despido disciplinario y objetivo) y *no inherentes a la persona del trabajador* (despido empresarial) de la directiva 98/85 de despidos colectivos. La diferente regulación de despidos *justificados*, con estas tres causas disciplinarias, empresariales y objetivas, frente a los *injustificados*, ausentes de causa y por consiguiente ilícitos, aquí denominados *improcedentes*, encaja también con el art. 30 de la carta de derechos del Tratado de la Unión Europea (TUE), así como con los art.8-10 Tratado 158 OIT y el art.24 de la Carta Social Europea, versión revisada, del Consejo de Europa (CSE), que manejan esta dualidad conceptual derivada de la causa legal de despido.

1.2. Indemnizaciones vigentes de despido

Las indemnizaciones del despido, sobre la base de estas tres categorías, en la legislación vigente en España son las siguientes conforme a los arts.53-56 ET y arts.108-113 y 122-123 LJS:

El *despido disciplinario procedente* –con causa– no tiene lógicamente indemnización alguna.

El *despido empresarial y objetivo procedente* –con causa– sí tiene, en cambio, la indemnización mínima legal de *20 días salario/año máximo 12 mensualidades* ampliable por pactos individuales y en acuerdos de despidos colectivos.

El *despido disciplinario, empresarial y objetivo improcedente* –sin causa o incumplimientos formales de despidos individuales– conlleva la opción, por regla general, de la empresa entre readmisión, con salarios de tramitación, o la *indemnización de 33 días salario/año máximo 24 mensualidades (antes de febrero 2012 45 días salario/año conforme a la DT 11 ET)*. Nada impide pactos individuales y colectivos que amplíen este mínimo legal en supuestos de despidos improcedentes. También se acepta que el convenio colectivo otorgue la opción entre readmisión o indemnización a los trabajadores despedidos, extendiendo este derecho exclusivo legalmente a los representantes de los trabajadores (art.56.4 ET).

Los parámetros objetivos de cálculo de las indemnizaciones del despido procedente e improcedente son el salario y el tiempo de servicios. Hasta ahora, el debate de la indemnización del despido se ha centrado en la delimitación de la improcedencia, sin cuestionamiento del sistema de la tasación legal, operando especialmente sobre las cuantías de cálculo, no sobre su tasación por Ley¹. Las reformas laborales de 1997, 2006 y 2010 fueron extendiendo las indemnizaciones de *33 días salario/año* a contratos indefinidos específicos –de fomento de contratación indefinida– generando dos escalas indemnizatorias entre trabajadores. La reforma laboral de 2012 unifica en *33 días salario/año* la indemnización del despido improcedente, con respeto a los derechos adquiridos de 45 días salario/año en los contratos vigentes en ese momento. Finalmente, y tras años de debate, la reforma laboral pactada de 2021 no altera esta indemnización de *33 días salario/año con máximo 24 mensualidades*, que es la vigente. El otro foco del debate ha sido los *salarios de tramitación*, desde el despido a sentencia, en la improcedencia. Ya la reforma laboral de 2002 los desactivó a través del despido exprés, reconocimiento empresarial de la improcedencia en el acto extintivo. Finalmente, la reforma laboral de 2012 los suprime directamente y así lo confirma también la reforma laboral pactada de 2021, en la legislación vigente, que no alteró ni la regulación ni las indemnizaciones del despido.

La presencia en España de indemnizaciones en el despido empresarial y objetivo individual procedente, *20 días salario/año máximo 12 mensualidades*, y en el despido improcedente, *33 días salario/año máximo 24 mensualidades* con la transitoriedad apuntada de 45 días antes de febrero 2012, condiciona los posibles pactos, individuales y colectivos, de despidos justificados. Estas negociaciones, individuales y colectivas, se mueven en esta brecha de *20 a 33 días salario/año y en estos topes de 12 a 24 mensualidades*. En ocasiones, existiendo realmente causa empresarial u objetiva, se alcanzan acuerdos de reconocimiento de la improcedencia por parte de la empresa, en el acto de conciliación, donde el trabajador cobra cuantías cercanas o iguales a los 33 días salario/año con el tope

¹ VALDES DAL-RE,F, “Regulación del despido en España. Teoría e ideología en sus debates”, en AA.VV *El despido en España tras la reforma laboral de 2012*, Lefebvre, Madrid, 2018, p.15-28.

legal establecido. De igual modo, en improcedencias asumidas por la empresa, la negociación, individual o colectiva, se mueve en pactos de salida por encima de este mínimo legal tasado. Todo ello en el contexto de la exención fiscal de las cuantías legales de despido del art.7 LIRPF, quedando confirmada por la DF 14ª LO 1/2025 que los acuerdos de indemnización alcanzados en conciliación tienen las cuantías exentas con la referencia de 33 días salario/año máximo 24 mensualidades y el tope fiscal de 180.000 euros. Esta exención fiscal, que es una enorme ventaja económica para el trabajador, explica como numerosos despidos, con o sin causa real, transitan por acuerdos indemnizatorios entre empresa y trabajador en conciliación administrativa o judicial².

El *despido disciplinario, empresarial y objetivo nulo* –por vulneración de derechos fundamentales, discriminaciones, vulneración de derechos de conciliación familiar e incumplimientos de las consultas con los representantes de los trabajadores de los despidos colectivos– tiene como consecuencia la *readmisión obligatoria del trabajador con salarios de tramitación y posibles indemnizaciones adicionales* por la vía del art.183 LJS. En ejecución de sentencia, en supuestos de acoso o imposibilidad empresarial de la readmisión, los arts.286.1 y 2 LJS prevén, a través de auto judicial, la sustitución de la readmisión por la indemnización del despido improcedente, *33 días salario/año con un máximo de 24 mensualidades, más 15 días de salario/año como indemnización adicional tasada*. La tendencia de las reformas laborales, especialmente de los últimos años, ha sido la expansión de nuevos supuestos de *nulidad* del despido por vulneración de derechos fundamentales, como la garantía de indemnidad (DA 3ª Ley 5/2014) y la no discriminación por enfermedad (Ley 15/2022), o los vinculados al reconocimiento legal de nuevos derechos de conciliación familiar (DF 26 LO 1/2025).

2. Fundamentos jurídicos de las indemnizaciones del despido

2.1. Fundamentos jurídicos diferenciados de las indemnizaciones del despido procedente, improcedente y nulo

2.1.1. Despido empresarial y objetivo procedente

La indemnización mínima legal del *despido empresarial e individual objetivo procedente*, de *20 días salario/año máximo 12 mensualidades*, pese a ser despidos *justificados*, es una reparación de la pérdida de empleo del trabajador a cargo de la empresa, que se combina con la protección social por desempleo. Como luego apuntaré, el art. 30 TUE, el art.10 Tratado OIT 158 y el art.24 CSE, no exigen indemnizaciones adecuadas ni reparaciones

² Así se constata por SAGARDOY DE SIMÓN,I, “Una necesaria reforma de la extinción de mutuo acuerdo en el contrato de trabajo”, FEDEA, sección mercado de trabajo, Julio 2024, con cifras evidentes, en la muestra 2022, 528.413 despidos, con 118.000 mutuos acuerdos indemnizatorios en conciliación administrativa y de los despidos impugnados un 42 por 100 acordados en conciliación judicial. Con esta evidencia propone la interesante medida de extender la exención fiscal a los mutuos acuerdos extintivos sin necesidad de pasar por conciliación administrativa o judicial.

apropiadas en despidos *justificados*, pues ello se reserva a los *injustificados*, pero la opción de política de Derecho en España, más tuitiva que las normas internacionales, ha sido reconocer este mínimo legal tasado, mejorable por pactos individuales y colectivos, que compensa económicamente la pérdida de empleo debida a causa empresarial, ajena a la conducta y control de riesgo del trabajador, o que responde a causa objetiva como la ineptitud sobrevenida o falta de adaptación tecnológica, distinta de un incumplimiento grave y culpable del contrato de trabajo.

Es una opción no obligada en los modelos de despido casual, existiendo países con este modelo sin indemnizaciones legales en este tipo de despidos por *causas empresariales y objetivas*, pero, a mi juicio, razonable porque implica a la empresa en el reparto de costes, junto a la Seguridad Social, de la reparación de la pérdida de empleo ante estas causas. Dicho esto, jurídicamente, el establecimiento de la cuantía tasada legal de esta indemnización del despido procedente es una decisión estrictamente política, aquí en España, estable y consensuada desde el ET 1980, existiendo todo el margen para una bajada o subida del mínimo legal, o para la distinción de cuantías por tamaño de empresa, pues las normas internacionales no exigen reparación económica alguna a cargo de la empresa en estos despidos.

2.1.2. Despido improcedente

El *despido disciplinario, empresarial u objetivo improcedente*, sin causa o debido a incumplimiento formal en despidos individuales, es una decisión extintiva unilateral empresarial *injustificada* asociada, conforme lo dicho, a la indemnización legal vigente de *33 días salario/año máximo 24 mensualidades*, teniendo en cuenta la antigüedad anterior a febrero de 2012 que aplica los 45 días salario/año conforme a la DT 11 ET, mejorable por pactos individuales o colectivos. Este acto ilícito de la empresa conlleva, lógicamente, una reparación de la pérdida de empleo a su cargo a través de esta indemnización tasada/topada en la Ley vigente, que se combina con la protección social por desempleo. La reparación de la *improcedencia* es mayor, en la cuantificación legal de la indemnización tasada, que en los despidos empresariales y objetivos procedentes porque opera un perjuicio adicional a la propia pérdida de empleo, al derivar de acto ilícito empresarial.

Este sistema indemnizatorio tasado parte de la liberación de la prueba del trabajador del daño causado. No es una lógica *civil* de reparación íntegra del daño acreditado, sino un sistema específico *laboral* de derechos indemnizatorios acumulados (mochila indemnizatoria del trabajador) con reparación automatizada de la pérdida de empleo y el perjuicio causado por acto ilícito en conexión con la protección social por desempleo. No existe, como tal, una reparación íntegra del daño causado por la pérdida del empleo, sino una presunción legal de un perjuicio que es así reparado, con independencia exista o no en la realidad. De hecho, el trabajador que inmediatamente encuentra empleo o se jubila tras el despido improcedente accede a la indemnización legalmente tasada a cargo de la empresa.

La STC 6/1984 ya en su momento concibe esta cuantía tasada como una sustitución de la indemnización de daños y perjuicios, operando por Ley al modo de una cláusula penal contractual por ruptura culpable del contrato de trabajo. La indemnización tasada del despido improcedente opera como ley especial laboral frente a la ley general civil de reparación íntegra del daño, siendo por ello lógico que la jurisprudencia no admita la compatibilidad entre la indemnización laboral y una responsabilidad contractual por daños derivada del acto de despido (SSTS 23 Octubre 1990, 7 Febrero 1991, 5 Febrero 1996 y 25 Noviembre 2004, y recientemente lo ha recordado la STS 19 Diciembre 2024). Se asume que la indemnización legal de despido improcedente absorbe la eventual responsabilidad contractual civil por los daños causados, aunque existe debate doctrinal sobre la cuestión³. Distinto es el caso, como expondré, del despido nulo, donde la vulneración de derechos fundamentales sí fundamenta esta compatibilidad, con la ya cobertura legal del art.183 LJS, pero sin cuestionar este fundamento jurídico y la incompatibilidad de doble indemnización del despido improcedente.

Con distintas variables la generalización de países con despido causal responde, en despidos injustificados, aquí *improcedentes*, a este modelo laboral de indemnización legal tasada/topada, automatizada, con presunción de perjuicio y sin prueba de daño real de la pérdida de empleo del trabajador, siendo incompatible una doble indemnización laboral y civil.

2.1.3. Despido nulo

El *despido disciplinario, empresarial u objetivo nulo*, por vulneración de derechos fundamentales, discriminaciones, falta de respeto a los derechos de conciliación familiar o incumplimientos formales en consultas de despidos colectivos, que son supuestos tasados por Ley vigente (arts.53.4 y 55.5 ET), implican una decisión empresarial extintiva claramente *injustificada y con daños específicos de especial gravedad*. En estos supuestos de acto ilícito empresarial se debe reparar, a cargo de la empresa, la pérdida de empleo, pero también los daños y perjuicios adicionales y específicos causados.

En España, como he apuntado antes, esta doble reparación, que se acerca a una reparación íntegra de daños desde la lógica civil, conlleva la vigente *readmisión del trabajador con salarios de tramitación y la posibilidad de indemnizaciones adicionales por la vía del art.183 LJS*, junto a la común protección social por desempleo. El sistema reparador del despido nulo va más allá de la mera reparación de la pérdida de empleo, o de una presunción de perjuicio propia de la improcedencia, pues incluye el retorno a la empresa, la cobertura del lucro cesante (salarios tramitación) e indemnizaciones adicionales por daños específicos (daño emergente, daño moral). Si la improcedencia extintiva responde

³ GIL y GIL,J.L., “La indemnización por despido improcedente a la luz del convenio 158 OIT”, *La Ley*, 4 Marzo 2024, en notas 55 a 62 con el debate doctrinal sobre la cuestión. De referencia en la materia, la obra del mismo autor, “La indemnización por despido improcedente” en AA.VV, *El despido disciplinario. Homenaje al profesor Juan Antonio Sagardoy*, Acarl, Madrid, 2009.

a un modelo específicamente laboral, con indemnización legal tasada e incompatible con la responsabilidad civil contractual por daños, en los despidos nulos se articula un híbrido entre el sistema específico laboral y el general civil, quedando garantizado el reingreso del trabajador en la empresa.

2.1.4. La diferenciación entre despidos improcedentes y nulos

La diferencia de regulación entre el despido *improcedente* y el *nulo* responde, así, a fundamentos jurídicos bien diferentes, que no deben ser confundidos.

De un lado, en el *despido improcedente*, la indemnización legal tasada y topada, igual para todos conforme a los parámetros objetivos de salario y tiempo de servicios, repara automáticamente la *pérdida de empleo del trabajador, con una presunción de perjuicio*, que libera de prueba alguna al despedido del daño específico causado por el acto ilícito de la empresa, siendo posible alcanzar pactos individuales y colectivos con la empresa de mejora de esta compensación económica. Dado este modelo laboral específico, que ofrece certidumbre y seguridad jurídica a ambas partes del contrato de trabajo, no se acepta la compatibilidad entre la indemnización tasada en el despido improcedente y la derivada de una responsabilidad civil contractual por daños y perjuicios.

De otro lado, en el *despido nulo*, la readmisión, los salarios de tramitación y las indemnizaciones adicionales por vulneración de derechos, reparan *la pérdida de empleo y los daños específicos reales* causados bajo la lógica de una reparación íntegra del daño, sumando lucro cesante, daño emergente y daño moral. Es por ello que se acepta la compatibilidad de la reparación específicamente laboral con la derivada de una responsabilidad civil contractual por acto ilícito de la empresa.

En ambos casos, *despido improcedente y nulo*, como sucede por otra parte con cualquier despido *procedente*, opera la protección social por desempleo, con rentas públicas en forma de prestaciones sociales y subsidios al trabajador que ha perdido involuntariamente su empleo.

2.2 Encaje en la normativa internacional de los fundamentos jurídicos diferenciados de las indemnizaciones de despido

2.2.1. Art.30 Carta Derechos Tratado Unión Europea

En un plano estrictamente de Derecho Europeo, el art.30 Carta Derechos TUE exige a los Estados *protección frente a los despidos injustificados conforme a la legislación nacional*. No existe, salvo en despidos colectivos con las obligadas consultas a representantes trabajadores en la directiva 98/85, regulación europea de despido ni de sus indemnizaciones. Ello permite la convivencia, entre países miembros de la UE, de diferentes modelos de despido, siendo, entre los que optan por sistemas causales, extendida la diferencia de

fundamentos que aquí, en España, articulamos con indemnizaciones tasadas en despidos *improcedentes* y la reparación íntegra del daño en despidos *nulos*.

El sistema español de indemnizaciones de despido es, en fin, acorde con el Derecho Europeo.

2.2.2. Tratado 158 Organización Internacional del Trabajo

Las normas internacionales de despido, ratificadas por España, al igual que responden, como he razonado al inicio de este estudio, perfectamente a nuestro modelo causal, encajan en estos fundamentos jurídicos diferenciados de las indemnizaciones de despido⁴.

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.

En los arts. 5-6 Tratado 158 OIT se subrayan despidos *claramente injustificados* (derechos fundamentales, no discriminación), lo que apunta, aun implícitamente, a posibles indemnizaciones específicas suficientemente reparadoras.

Como se observa, en el marco del art. 1 del Tratado 158 OIT, con remisión nacional expresa, y de los expuestos arts.10, 12, 5 y 6, la norma internacional da amplio margen a la legislación nacional para establecer, en los despidos injustificados, *indemnizaciones adecuadas*, a cargo de la empresa, o *reparaciones apropiadas*, en forma de prestaciones de desempleo, con un especial énfasis en despidos que vulneran derechos fundamentales. El modelo español tiene, así, encaje en el Tratado 158 OIT con la doble diferenciación de fundamentos de las indemnizaciones y consecuencias del despido *improcedente y nulo*.

El comité de expertos de la OIT, en la interpretación del Tratado 158 OIT (por ejemplo, Recomendación OIT 166) avala, así, sistemas de indemnización tasada en los despidos improcedentes, que reparan la pérdida de empleo, junto a los sistemas de protección social de desempleo, al igual que vincula exclusivamente la reparación íntegra del daño a la vulneración de derechos fundamentales.

⁴ LAHERA FORTEZA, J, “La indemnización y reparación del despido injustificado en las normas internacionales: adecuación de la norma española”, *BRIEF AEDTSS* 32, 2023; GIL y GIL, J.L, “La indemnización por despido improcedente a la luz del convenio 158 OIT”, *La Ley*, 4 Marzo 2025 y *Trabajo y Derecho*, nº123, 2025

La STS 19 de diciembre 2024, que luego analizo con detalle, ha confirmado recientemente la adecuación de la indemnización del despido improcedente a las exigencias del Tratado 158 OIT por las razones jurídicas expuestas, como ya hizo en su día el ATC 43/2014⁵.

2.2.3. Carta Social Europea y la doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales

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.*

En el anexo 4 art.24 apartado 3 CSE de igual modo se subrayan los *despidos claramente injustificados* (derechos fundamentales, no discriminación, conciliación familiar) que apuntaría a indemnizaciones específicas suficientemente reparadoras.

Al igual que el tratado OIT 158, la literalidad del art.24 CSE y sus normas conexas en la CSE, da amplio margen a la legislación nacional, sobre el mismo concepto indeterminado de *indemnización adecuada y/o reparación apropiada*, y puede encajar en nuestra diferenciación entre la indemnización tasada del despido improcedente, que repara la pérdida de empleo con presunción de perjuicio por acto ilícito, junto a la protección social por desempleo, y la reparación íntegra del daño del despido nulo vinculada a despidos especialmente injustificados por su conexión con derechos fundamentales o especialmente protegidos. Parecería claro que la norma española de despido improcedente, como tantas otras dentro de los países miembros del Consejo de Europa, cumple con el art.24 CSE⁶.

Sin embargo, a diferencia del comité de expertos OIT, el órgano que vela e interpreta la CSE, el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), deduce del art. 24 CSE la exigencia en los Estados de sistemas que prevean los salarios de tramitación, entre fecha de despido y sentencia, la facultad judicial en su caso de ordenar la readmisión del trabajador, e indemnizaciones abiertas a criterio judicial, no tasadas ni topadas, que reparen íntegramente el daño causado por el despido injustificado y tengan una función disuasiva para las empresas. La lógica de la reparación de la pérdida de empleo con presunción de perjuicio de la improcedencia por acto ilícito, junto con la protección social por desempleo, es invadida con este criterio interpretativo del CEDS, sustentado en la

⁵ LAHERA FORTEZA,J, “Confirmación jurisprudencial de la adecuación internacional de la indemnización tasada del despido improcedente”, *BRIEF AEDTSS* 119, 2024

⁶ LAHERA FORTEZA,J, “La indemnización y reparación del despido injustificado en las normas internacionales: adecuación de la norma española”, *BRIEF AEDTSS* 32, 2023; GIL y GIL,J.L, “La indemnización por despido improcedente a la luz del convenio 158 OIT”, cit; ALZAGA RUIZ,I, “La concesión de una indemnización adicional por despido improcedente en aplicación de la CSE”, *Revista Española Derecho Trabajo* nº279, 2024; DIAZ RODRIGUEZ,J.M, “La interpretación y aplicación de la CSE, en particular en extinción del contrato”, *Documentación Laboral* nº 125, 2022

reparación íntegra del daño propia de despidos, en la construcción española, en otros países, y de la propia OIT y CSE, que vulneran derechos fundamentales⁷.

Se construye, así, con escasa argumentación jurídica, ajena a una interpretación literal, sistemática y teleológica, dados los conceptos indeterminados que maneja el art. 24 CSE, su finalidad de prohibir despidos libres no indemnizados, dando un gran margen nacional para la reparación de despidos injustificados en modelos causales, y de las literales remisiones a las legislaciones nacionales, una doctrina del CEDS que cuestiona las habituales indemnizaciones tasadas y topadas de los despidos improcedentes en los países del Consejo de Europa. Como le ha sucedido a Finlandia, Italia y Francia, la decisión CEDS nº207/2022, tras queja de UGT, entiende que España incumple el art. 24 CSE por no admitir indemnizaciones abiertas a criterio judicial con una reparación íntegra del daño y funciones disuasivas para las empresas⁸. Esta conocida doctrina CEDS, difumina los fundamentos jurídicos del despido improcedente y nulo, y acerca las consecuencias de la improcedencia a un sistema civil de reparación íntegra del daño, dinamitando la especificidad laboral presente en España y los países miembros del Consejo de Europa⁹.

Siendo, hasta ahora, pacífico el sistema de indemnización tasada y topada del despido improcedente, estando los debates y decisiones políticas en sus cuantías y variables establecidas por la Ley, esta decisión CEDS contraria a España pone en cuestión la indemnización tasada del despido improcedente a través de dos vías.

La primera, el *control judicial de convencionalidad entre la norma internacional y nacional*, que pudiera dar lugar, a través de la jurisprudencia, a un cambio de sistema hacia las indemnizaciones abiertas a criterio del juez en cada despido improcedente.

La segunda, la *recomendación del Consejo de Europa a España, tras esta decisión CEDS, de realizar cambios normativos en el despido improcedente*, lo que pudiera propiciar una reforma de la Ley vigente en la dirección de establecer indemnizaciones abiertas a criterio judicial.

⁷ Así, VIVERO SERRANO,J, “La protección frente al despido injustificado como derecho humano en la Carta Social Europea y su influencia en España”, *La Ley*, 5 Junio 2025, en su rigurosa indagación concluye que la doctrina OIT elaborada para despidos que vulneran derechos fundamentales termina siendo trasladada en la doctrina CEDS a todos los despidos injustificados, primero en informes y luego ya en decisiones de reclamaciones colectivas. Ello explica las diferencias entre los órganos de control y supervisión de la OIT y la CSE cuando el art.10 tratado OIT 158 y el art.24 CSE son sustancialmente iguales en las consecuencias del despido injustificado.

⁸ Con sólidos argumentos críticos con esta doctrina del CEDS, ver VIVERO SERRANO,J, “La protección frente al despido injustificado como derecho humano en la Carta Social Europea y su influencia en España”, *La Ley*, 5 Junio 2025 y “El despido improcedente y el comité europeo de derechos sociales: las experiencias de Finlandia, Italia y Francia”, *BRIEF AEDTSS* 2024. En misma línea, CRUZ VILLALÓN,J “¿Es obligado reformar el despido?, ON Economía, *www.elnacional.cat*, 13 Agosto 2024, calificando la decisión CEDS contra España de “pobre, confusa y contradictoria”. En el momento de cerrar este estudio no se ha publicado la decisión CEDS de la queja de CC.OO que también declarará que España vulnera el art.24 CSE.

⁹ Como reconocen los defensores de esta doctrina CEDS, MOLINA NAVARRETE,C, “La garantía europea del derecho a una indemnización suficientemente reparadora y disuasoria frente al despido injustificado”, *Revista Derecho Social* nº107, 2024,p.97, “para el CEDS la solución ideal para adecuarse al art.24 CSE es una indemnización abierta a la prueba del daño íntegro y al efecto útil para la disuasión del incumplimiento, al estilo civil”, aunque ofrece margen para sistemas híbridos de indemnización tasada y adicional sin topes legales.

Valoro, a continuación, ambas vías, y su posible impacto, desde el razonamiento jurídico, en las cuestionadas indemnizaciones tasadas del despido improcedente en España tras esta decisión del CEDS.

3. La indemnización tasada del despido improcedente en cuestión y la posibilidad judicial de indemnizaciones adicionales a criterio judicial

3.1 El control judicial de convencionalidad entre norma internacional y nacional del despido: una puerta cerrada a las indemnizaciones adicionales tras la STS 19 de diciembre 2024

3.1.1 El control judicial de convencionalidad

Los tratados internacionales forman parte de nuestro ordenamiento (art.96 CE y art.23.3 Ley 25/2014) en los términos previstos por la propia norma internacional. Como declara el art. 30.1 de la Ley 25/2014, *los tratados internacionales serán de aplicación directa, a menos que de su texto se desprenda que dicha aplicación queda condicionada a la aprobación de las leyes o disposiciones reglamentarias pertinentes*. La prevalencia de la norma internacional sobre la interna (art. 31 Ley 25/2014) queda supeditada al propio tenor de cada precepto del tratado internacional, directamente aplicable o no según cada caso. En el ámbito específicamente laboral, los tratados OIT o la propia CSE, como cualquier norma internacional, se sujeta a este contraste que, en el control judicial, determina su alcance y relación con la norma interna.

La jurisprudencia de control judicial de convencionalidad, al analizar posibles conflictos entre normas nacionales e internacionales, se desenvuelve en esta doctrina general¹⁰. La STC 140/2018 admitió el control judicial de convencionalidad difuso, antes concentrado por la vía del art.96 CE en el TC, propiciando que cada juez pueda contrastar la norma nacional e internacional y aplicar directamente esta última, sin perjuicio de recursos que pueden desembocar en una jurisprudencia del TS con criterios interpretativos vinculantes para los jueces. El desplazamiento judicial de la norma nacional en conflicto, aplicando la norma internacional, se efectúa exclusivamente cuando el precepto internacional es directamente aplicable, sin remisión a la legislación interna, y su contenido es claro, específico, determinado y cierto, en definitiva, autosuficiente (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 STS 18 Noviembre 2024, en relación con la audiencia previa de despidos disciplinarios del art.7 tratado OIT 158).

Esta jurisprudencia de la Sala IV del TS, sólida y jurídicamente bien fundamentada, se aplica, con ambos criterios, en cada caso de posible control judicial de conven-

¹⁰ RODRIGUEZ-PIÑERO, M, “El alcance de la jurisdicción penal universal y el control constitucionalidad de convencionalidad”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social y Revista crítica de Derecho del Trabajo, monográfico especial homenaje a Fernando Valdés Dal-Ré*, nº3, 2023, p.351 y ss; GOERLICH PESET, J.M, “Control de convencionalidad y regulación del despido en España”, *Revista de investigaciones jurídicas México*, nº47, 2023, p.241 y ss

cionalidad de asuntos laborales y sociales. Por tanto, el control judicial difuso de convencionalidad está limitado ya por una jurisprudencia, en el ámbito social, consolidada con estos criterios.

3.1.2. El control judicial de convencionalidad en indemnizaciones del despido improcedente: la STS 19 de diciembre 2024

En las indemnizaciones tasadas del despido improcedente, la STS 19 diciembre 2024, en línea con esta fundamentada jurisprudencia, confirma la adecuación internacional de la indemnización legal tasada del despido improcedente del art. 56.1 ET en contraste con el art. 10 del tratado OIT 158, con cinco pasos argumentativos bien fundamentados.

- 1.º Los tratados internacionales forman parte de nuestro ordenamiento (art.96 CE y art.23.3 Ley 25/2014) con un principio de prevalencia aplicativa (art.31 Ley 25/2014)
- 2.º El principio de prevalencia de la norma internacional se aplica conforme al texto de la norma en cada caso (art.30.1 Ley 25/2014): normas de aplicación directa o condicionadas a la legislación nacional
- 3.^a En cada caso se debe contrastar la norma internacional y la nacional para ver si esta es directamente aplicable y contradice la nacional, pudiendo entonces ser aplicada por el juez. Conforme a la jurisprudencia consolidada, antes expuesta, para que pueda ser aplicada por un juez, la norma internacional debe ser clara, determinada y cierta, en definitiva, autosuficiente. Si la norma internacional tiene esta naturaleza, no necesitando de concreción ni desarrollo interno, al manejar conceptos que no son indeterminados, el juez deberá valorar si la norma nacional es o no contraria a la internacional. Y si concluye que sí lo es, podrá desplazar la norma nacional y aplicar directamente la norma internacional.
- 4.º Se trata de aplicar esta doctrina al caso. El art.10 tratado OIT 158 exige *indemnizaciones adecuadas o reparaciones apropiadas* en despidos injustificados con remisión a legislación nacional en los arts. 1 y 12. No se cumplen las condiciones de aplicación directa de esta norma internacional por un juez, puesto que los conceptos son indeterminados, sin que exista cuantificación, ni concreción clara, de las indemnizaciones adecuadas o reparaciones apropiadas, que se remiten claramente a un desarrollo de la legislación nacional. Además, como ya sentó el ATC 43/2014, España cumple en los despidos improcedentes con las exigencias del art.10 tratado OIT 158, en un sistema que tiene parámetros objetivos de cálculo admitidos por la propia norma internacional, salario y tiempo de servicio, dentro de la habitual opción, en el Derecho comparado, por la tasación automatizada de la reparación de la pérdida de empleo. La recomendación OIT 166 avala indemnizaciones tasa-

das en despidos improcedentes como es el caso de España, siendo el art. 10 Tratado OIT 158 norma con desarrollo legislativo interno en cada Estado.

- 5.º El sistema laboral específico de reparación de la pérdida empleo, con indemnización tasada en despidos improcedentes, es bien distinto al sistema civil de reparación íntegra de los daños, puesto que libera de la prueba del daño concreto a los trabajadores despedidos de manera injustificada. Este sistema específico laboral tiene ventajas como la uniformidad e igualdad para todos, trabajadores y empresas, y es conforme, como se ha expuesto, al art. 10 Tratado OIT 158.

En el contexto de esta fundamentada argumentación jurídica, sistematizada en estos cinco pasos, la STS 19 diciembre 2024 constata el reiterado reenvío, del tratado 158 OIT, a la legislación nacional 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, el art. 10 tratado OIT 158 “*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, como ha sido expuesto desde un inicio, establece las consecuencias del despido improcedente, con la regla general de elección empresarial entre “*readmisión o indemnización tasada de 33 días salario/año con un máximo de 24 mensualidades*”. 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.

Esta importante sentencia, que tiene un sustancial apoyo en la jurisprudencia constitucional que ya avaló el vigente art. 56.1 ET (ATC 43/2014), diferencia el sistema indemnizatorio *civil*, con prueba de daños e indemnizaciones abiertas a criterio judicial, del *laboral*, con liberación de la prueba de daños por el trabajador e indemnizaciones tasadas y topadas por Ley, y cierra la puerta judicial al establecimiento de indemnizaciones adicionales sobre la base del art. 10 convenio OIT 158. Existen supuestos distintos al despido improcedente, en nulidades extintivas, donde es posible solicitar indemnizaciones por vulneración de derechos fundamentales al juez conforme al ya mencionado art. 183 LJS, como igual de posible es incrementar las indemnizaciones tasadas en la improcedencia mediante pactos colectivos o individuales. Pero lo que no cabe, sobre la base de una indeterminada “*indemnización adecuada*” es que el juez social acepte una cuantía adicional a la legalmente tasada. Confirma, en este sentido, la sala IV del TS, la consolidada jurisprudencia, antes mencionada, de la incompatibilidad entre la indemnización del despido improcedente y la responsabilidad civil contractual que pudiera derivar del acto del despido. Como declara la sentencia, la indemnización tasada y topada del art. 56.1 ET, que absorbe esta indemnización civil contractual, ofrece “*seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos, sin necesidad de acreditar los concretos daños y perjuicios*”.

El impacto de esta jurisprudencia es evidente cuando los jueces pretendan establecer indemnizaciones adicionales en despidos improcedentes sobre la base del art. 10 convenio OIT 158. Esta puerta está ya definitivamente cerrada. La expuesta argumentación de la STS 19 de diciembre de 2024 confirma los fundamentos jurídicos de la indemnización del despido improcedente, en los términos analizados en este estudio.

3.1.3. La inviable aplicación directa del art.24 CSE conforme a la jurisprudencia de control de convencionalidad en la indemnización del despido improcedente

Ahora el debate se centra exclusivamente en el control judicial de convencionalidad entre el art.56.2 ET y el art. 24 CSE y, por tanto, en la posibilidad, sobre la base de esta norma internacional, de que los jueces establezcan indemnizaciones adicionales en los despidos improcedentes. Como ahora razonaré, aunque la sala IV del TS todavía no se ha pronunciado en un caso donde se aplicó por un juez el art.24 CSE, la STS 19 diciembre 2024 impide también el desplazamiento del art. 56.2 ET y la aplicación directa de esta norma internacional, al no darse las condiciones expuestas de control judicial de convencionalidad para ello¹¹.

De inicio, son bastante identificables los, antes expuestos, art.1, 10 y 12 convenio 158 OIT y los arts. 24, parte V art I y anexo apartado 4 CSE. En ambos casos, se exigen *indemnizaciones adecuadas o reparaciones apropiadas*, no determinadas ni cuantificadas, con literal remisión a la *legislación interna de cada Estado*. Por tanto, son perfectamente proyectables los expuestos argumentos jurídicos de la STS 19 diciembre 2024 en la problemática del art. 24 CSE y sus normas conexas 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. No es una norma autosuficiente de aplicación directa judicial en los despidos improcedentes. La argumentación jurídica de la sentencia ofrece una fundamentación sólida cómo para descartar ya las indemnizaciones adicionales sobre la base del art.24 CSE. La STS 28 marzo 2022 parece aceptar la aplicación directa del art.4.4 CSE, el preaviso en la extinción del contrato, en un supuesto del derogado contrato indefinido de emprendedores con período de prueba anual, ante la ausencia del mismo en el art.14 ET. Pero no es un precedente útil para anticipar la decisión del TS en relación con el art.24 CSE, privado de autosuficiencia y determinación clara, y con claro desarrollo legal nacional en el art.56.2 ET, siendo mucho más útil tener la referencia de la STS 19 diciembre 2024, que ya ha resuelto la inaplicación judicial directa de una norma internacional idéntica al art.24 CSE.

La decisión CEDS, antes expuesta, que interpreta que las indemnizaciones tasadas y topadas, como la de España, es contraria al art. 24 CSE no puede alterar esta conclusión

¹¹ LAHERA FORTEZA,J, “Confirmación jurisprudencial de la adecuación internacional de la indemnización tasada del despido improcedente”, BRIEF AEDTS 119, 2024; VIVERO SERRANO,J, “Indemnización legal por despido improcedente y facultad judicial de incremento de la indemnización”, reseña STS 19 Diciembre de 2024, Trabajo y Derecho, 122, 2025; GIL y GIL,J.L, “La indemnización por despido improcedente a la luz del Convenio 158 OIT”, cit.

por una razón clara. El CEDS se limita a interpretar la CSE, en este caso el art. 24 CSE, con su doctrina favorable a las indemnizaciones abiertas en los despidos improcedentes desde la lógica de la reparación íntegra del daño, pero no tiene competencia alguna para definir si el precepto de la CSE, en este caso el art. 24 CSE, es o no directamente aplicable en un control judicial interno de convencionalidad. Ello corresponde exclusivamente a la jurisprudencia de cada Estado, que haya ratificado ese precepto internacional, en este caso el art.24 CSE y sus normas conexas CSE, y no entra dentro de las funciones interpretativas del CEDS. Si la sala IV del TS declara no aplicable directamente el art.24 CSE, como es previsible conforme a su jurisprudencia, por no cumplir las condiciones de certidumbre y autosuficiencia en su contenido, y existir evidente remisión a la legislación nacional para su desarrollo, es indiferente ya la interpretación que realice el CEDS de una norma internacional que no es directamente aplicable por un juez nacional. No se interpreta lo que no se aplica.

En consecuencia, la doctrina de indemnizaciones abiertas y reparatorias del CEDS en despidos improcedentes, nada aporta si la jurisprudencia nacional entiende que el art.24 CSE no es directamente aplicable y no puede desplazar a la norma nacional. Esta doctrina podría tener, en su caso, alcance interpretativo para determinar si la norma española de despido improcedente incumple el art. 24 CSE, con un alcance internacional frente al Estado, que luego se valorará, pero, si, como es previsible, se descarta pueda ser precepto internacional de aplicación judicial directa, el papel interpretativo CEDS es, a estos efectos, ya irrelevante. No se puede interpretar una norma internacional que no es aplicable por un juez. Así lo ha definido el Tribunal de Casación de Francia (Sentencia de la Corte de Casación de Francia de 11 de mayo de 2022), dando valor normativo claro al anexo CSE que remite a la legislación nacional –ley, reglamento, convenio colectivo– la especificación de las indemnizaciones adecuadas del art. 24 CSE. De igual modo se ha pronunciado el Tribunal Constitucional italiano (STC Italia 7/2024), subrayando no sentirse vinculado por la doctrina CEDS en torno al art.24 CSE. Entre nosotros, incluso la doctrina judicial favorable a aplicar el art. 24 CSE se desmarca de la decisión CEDS al no ser vinculante para los jueces¹². Creo previsible que la sala IV del TS se mueva en los mismos parámetros que sus homólogos de estos países europeos vecinos, con decisiones CEDS en despido similares a la recibida ahora por España.

Ello es coherente con la propia arquitectura de la CSE como norma internacional. Por decisión de la CSE, diferenciada de la Carta de Derechos Humanos del propio Consejo de Europa (CEDH) y su tribunal, estas resoluciones del CEDS no son, a diferencia de las sentencias del TEDH, jurisprudencia vinculante como ya ha confirmado el TS (ATS 4 noviembre 2015, 7 Febrero 2017, 20 Abril 2017, 21 Noviembre 2018). El TEDH genera jurisprudencia (arts.4bis y 5 LOPJ y art.236.1 LJS), vinculante para los jueces nacionales, con una vía de recurso de revisión, mientras que el CEDS no, al ser un órgano no jurisdiccional que resuelve reclamaciones colectivas, de naturaleza preventiva, que cuestionan la vulneración por Estados de la CSE. El protocolo de reclamaciones

¹² CASAS BAAMONDE,M.E, “Indemnización adicional por daños y perjuicios en despidos sin causa y exigüidad de la indemnización legal tasada. Y sobre la aplicación directa del art.24 CSE y la orfandad del arbitrio judicial en la fijación de la indemnización adecuada por despido inválido”, *Revista de Jurisprudencia Laboral* nº5, 2024

colectivas tiene una configuración dirigida a los Estados, no a la solución de asuntos particulares judicializados, que concluye en *recomendaciones* de cambios normativos. Es, por tanto, la propia CSE la que no otorga potestad jurisdiccional al CEDS, a diferencia del TEDH, como así refleja la normativa española, que no cataloga sus decisiones de jurisprudencia, a diferencia de las sentencias del TEDH (son obviadas en los arts.4 bis y 5 LOPJ y art.236.1 LJS). Como luego reiteraré, las decisiones CEDS son, conforme al art. 9 del protocolo reclamaciones colectivas CSE, criterios interpretativos que desembocan en *recomendaciones* del comité de ministros del Consejo de Europa a los Gobiernos de los Estados para realizar reformas. El interlocutor de estas recomendaciones del Consejo de Europa, en la CSE, es el Gobierno del Estado correspondiente, y no los jueces nacionales, que son los que determinan el alcance del control de convencionalidad entre norma nacional e internacional conforme a la jurisprudencia¹³.

Por tanto, no creo que esta diferencia interpretativa entre los órganos de la OIT (Tratado 158 OIT), que sí avalan las indemnizaciones tasadas en los despidos improcedentes, y el CEDS (art. 24 CSE), que exige indemnizaciones abiertas a criterio judicial, pueda fundamentar una solución distinta cuando las normas internacionales en el control judicial de convencionalidad son sustancialmente iguales. Como he afirmado ya, si se descarta la aplicación directa de la norma internacional, y el TS ya lo ha hecho en una que es idéntica al art.24 CSE, es totalmente irrelevante el criterio interpretativo del CEDS, en sus efectos judiciales nacionales.

Hay lecturas doctrinales que no van en esta dirección, sobre la base de una eficacia vinculante de las decisiones CEDS, con interpretación auténtica, y su valor práctico de jurisprudencia frente a los jueces nacionales¹⁴. Por lo razonado, es muy discutible otorgar

¹³ GIL y GIL,J.L, “La indemnización por despido improcedente a la luz del Convenio 158 OIT”, cit, en especial en nota 24 repasa este debate con sólidos argumentos de Derecho Internacional, concluyendo en esta dirección. Con claridad también CRUZ VILLALÓN,J “¿Es obligado reformar el despido?”, ON Economía, www.elnacional.cat, 13 Agosto 2024. Defendí en su momento esta posición en LAHERA FORTEZA,J, “Consecuencias jurídicas de la decisión del CEDS en la indemnización del despido improcedente”, BRIEF AEDTSS 49, 2024. También en esta línea, VIVERO SERRANO,J, con claridad, “El despido improcedente y el CEDS: las experiencias de Finlandia, Francia e Italia”, BRIEF AEDTSS 50, 2024 y *Trabajo y Derecho* nº113, 2024. De referencia en la cuestión, el impecable estudio SAN CRISTOBAL VILLANUEVA,J.M, “La aplicabilidad de la CSE por los órganos jurisdiccionales españoles: reflexiones desde la perspectiva de la regulación de los recursos de casación laboral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, nº460, 2021. También el exhaustivo estudio GARCIA MURCIA,J;RODRIGUEZ CARDO,I, *El Consejo de Europa y los derechos sociales: instrumentos normativos, jurisprudencia TEDH y doctrina CEDS*, Tiran lo blanch, Valencia, 2024, al que me remito como soporte doctrinal de gran autoridad académica y rigor jurídico. Creo la cuestión está jurídicamente clara, incluso entre defensores de la eficacia vinculante de las decisiones CEDS, se concluye que el art.24 CSE, con el criterio interpretativo CEDS, no es directamente aplicable por jueces, ALVAREZ DEL CUVILLO,A, “¿Es vinculante la reciente decisión CEDS sobre la indemnización de despido?”, BRIEF AEDTSS 73, 2024.

¹⁴ MOLINA NAVARRETE,C, “La garantía europea del derecho a una indemnización suficientemente reparadora y disuasoria frente al despido injustificado”, *Revista Derecho Social* nº107, y “De Salomón a Poncio Pilato: la indemnización tasada en espera del tempus riget”, BRIEF AEDTSS 120, 2024; PRECIADO DOMENECH,C.H, *El despido en la CSE y en el TEDH*, Bomarzo, Albacete, 2023. En misma línea, RAMOS QUINTANA,M, “¿Debe cambiar el régimen indemnizatorio del despido improcedente en España?”, *Trabajo y Derecho* nº122, 2025. Me ahorro citar conocidas aportaciones de otros autores (y además pertenecientes en el pasado o ahora al CEDS) de esta lectura doctrinal con descalificaciones pues incumplen el mínimo decoro y educación exigible en un debate jurídico académico. Sobre ello tuve oportunidad de reflexionar en LAHERA FORTEZA,J “La metodología de análisis jurídico en el debate sobre las decisiones del CEDS”, BRIEF AEDTSS 53, 2024.

a estas decisiones CEDS naturaleza de jurisprudencia vinculante, más aún cuando el TS ha declarado ya que no lo es y no existe cobertura ni en la CSE ni en la legislación nacional para concluir de esta manera. Pero, aun aceptando esta tesis, esta lectura doctrinal obvia que el CEDS carece de competencias para afirmar si el art. 24 CSE es o no directamente aplicable por un juez nacional, correspondiendo exclusivamente al TS (o al TC) el juicio de control de convencionalidad. A pesar de estos evidentes obstáculos jurídicos, se afirma desde este sector doctrinal que el criterio interpretativo del CEDS contrario a la indemnización tasada del art.56.2 ET conllevará que la sala IV del TS termine aplicando directamente el art.24 CSE y asuma la doctrina CEDS en el despido improcedente. No creo previsible, por todo lo razonado, que sea así, y más tras la clarificadora STS 19 diciembre 2024 en el asunto y los citados precedentes jurisdiccionales de Francia e Italia.

Pero sí ello fuera aceptado, la sala IV del TS en ningún caso podría hacer una interpretación *contra legem* del art. 56.1 ET a la luz del art. 24 CSE, sino que desplazaría la norma nacional por la internacional, conforme a lo que supone un control judicial de convencionalidad, teniendo los trabajadores que probar los daños de su pérdida injustificada de empleo en cada caso solicitando una indemnización adecuada a criterio del juez. Se dejaría de aplicar, en fin, la indemnización legal tasada del art. 56.1 ET para aplicar la abierta judicial del art.24 CSE utilizando el criterio del CEDS. En este desplazamiento de la norma nacional y aplicación de la norma internacional ya sí tendría relevancia el criterio interpretativo del CEDS sustentado en una reparación íntegra del daño y la función disuasiva de indemnizaciones abiertas a criterio judicial. Pero sin el sustento ya de una indemnización legal tasada y automatizada, liberada de prueba del trabajador, porque no caben interpretaciones *contra legem* de la norma nacional a la luz de la internacional, sino sólo, en su caso, inaplicación de la norma nacional en favor de la norma internacional directamente aplicable. El control de convencionalidad, desde la doctrina general antes mencionada, no es herramienta de interpretación integradora de normas nacionales, ni analogías con otra, sino de exclusivo desplazamiento normativo nacional en favor de la norma internacional directamente aplicable¹⁵. Se puede defender dejar de aplicar el art.56.2 ET y acudir al art.24 CSE con el criterio interpretativo abierto del CEDS. Ello, como he razonado, no tiene fundamento jurídico. Pero lo que no se puede jurídicamente defender es aplicar al mismo tiempo el art. 56.2 ET y el art. 24 CSE, sumando indemnizaciones tasadas por la Ley nacional y las adicionales a criterio libre judicial. La apelación al art.10.2 CE, mezclada con un juicio de convencionalidad favorable a la norma internacional, crea, en este sentido, confusión, porque no caben interpretaciones integradoras *contra legem* del art.56.2 ET y, además, resulta discutible catalogar la reparación del despido injustificado como un derecho humano y fundamental regulado en un tratado internacional. La diferencia entre la jurisprudencia TEDH y las decisiones CEDS, en definitiva, entre la CDH y la CSE, dentro del Consejo de Eu-

¹⁵ RODRIGUEZ-PIÑERO,M, “El alcance de la jurisdicción penal universal y el control constitucionalidad de convencionalidad”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social y Revista crítica de Derecho del Trabajo, monográfico especial homenaje a Fernando Valdés Dal-Ré*, nº3, 2023, p.351 y ss; GOERLICH PESET,J.M, “Control de convencionalidad y regulación del despido en España”, *Revista de investigaciones jurídicas México*, nº47, 2023, p.241 y ss

ropa, antes expuesta, fundamenta que no se está ante un derecho humano de regulación internacional cobijado en el art.10.2 CE.

Distintas son las lecturas doctrinales que, aceptando la inaplicación del art.24 CSE y de la doctrina CEDS por los jueces, en coincidencia con los argumentos jurídicos expuestos en este estudio, abren la vía de un posible cambio jurisprudencial en la incompatibilidad entre indemnizaciones tasadas del despido improcedente e indemnizaciones de una responsabilidad contractual civil derivada del propio despido con una acreditación de daños por el trabajador¹⁶. Se trataría de aceptar, en conductas de mala fe de la empresa, como supuestos de causa falsa en el despido, o ante cuantías exiguas, por escasa antigüedad del trabajador, esta indemnización adicional, previa prueba de daños reales del trabajador. Como he constatado, la jurisprudencia consolidada, que confirma precisamente también la STS 19 de diciembre 2024, parte de la incompatibilidad, impidiendo una doble indemnización en despidos improcedentes, y ello se asienta en la sólida fundamentación jurídica de la indemnización del despido improcedente del art.56.2 ET, expuesta en este estudio. No considero probable este hipotético giro jurisprudencial, aunque es una vía más interesante que acudir al inaplicable art.24 CSE y al control de convencionalidad.

Admitir la compatibilidad de indemnizaciones laboral y civil va, a mi juicio, en contra del art.56.2 ET, sin que exista regulación específica que diferencie entre causa falsa o no probada (difícil frontera por otro lado) o entre cuantías o no exiguas, siendo objetivo el factor renta y tiempo de servicios en el cálculo indemnizatorio. Además, esta compatibilidad de indemnizaciones sólo tiene cobertura legal en el art.183 LJS en relación con los derechos fundamentales, o en el art. 138 LJS en los derechos de conciliación familiar. Tan sólo cabría en despidos improcedentes donde se utiliza prueba ilícita por vulnerar derechos fundamentales, como ya ha sido aceptado judicialmente, y en despidos nulos, donde están asumidas las indemnizaciones adicionales. La aceptación de la compatibilidad entre indemnización laboral y civil en despidos improcedentes vulnera, en consecuencia, los arts.56.2 ET y 183 LJS, y sólo sería viable, en su caso, con un cambio legislativo.

3.2. La recomendación del Consejo de Europa a España de cambios normativos por incumplimiento del art.24 CSE: la ausencia de una obligación internacional ejecutiva y sancionable

Descartada la vía judicial, como he razonado, para romper y poner en cuestión la indemnización tasada del despido improcedente, cabe valorar ahora la vía estrictamente política, teniendo en cuenta que, tras la decisión CEDS, el comité de ministros del Consejo de Europa recomienda a España realizar cambios normativos para cumplir el art. 24 CSE.

¹⁶ GIL y GIL,J.L, “La indemnización por despido improcedente a la luz del convenio 158 OIT”, *La Ley*, 4 Marzo 2025. En esta misma línea BELTRAN DE HEREDIA,I, “Compatibilidad de la indemnización por despido improcedente e indemnización por daños” accesible en la entrada de su blog, “Reflexiones sobre el inminente futuro normativo del despido”.

La clave de esta dimensión política es dilucidar si, jurídicamente, conforme a la CSE, existe, tras ello, una obligación internacional ejecutiva de cambiar nuestro sistema tasado de indemnización en el despido improcedente o no.

Hay que partir, de nuevo, de la presencia de un tratado internacional como la CSE, en la versión revisada, ratificada por España, que forma parte de nuestro ordenamiento (art.96 CE y art.23.3 Ley 25/2014) en los términos previstos por la propia norma internacional. La premisa es que la CSE articula un órgano de garantía y control de su contenido, el CEDS (art. 25 de la parte IV CSE), cuyas decisiones tienen el alcance y las consecuencias jurídicas reguladas en el propio tratado internacional. El protocolo de reclamaciones colectivas ante el CEDS, ratificado por España en 2021, tiene una regulación clara, con un papel relevante del Comité de ministros del Consejo de Europea en la adopción de resoluciones, sobre la base de la decisión del CEDS, donde, literalmente, se emiten *recomendaciones* a los Estados que vulneran la CSE (art.9 protocolo reclamaciones colectivas)¹⁷. Estas premisas, arraigadas en la propia redacción de la CSE, son fundamentales para el análisis jurídico del alcance de la recomendación del Consejo de Europa al Gobierno de España para modificar las indemnizaciones tasadas en los despidos improcedentes. No se discute, lo que es obvio, que la CSE es un tratado internacional que forma parte del ordenamiento y que el CEDS es su órgano de garantía y supervisión. Se trata de delimitar el alcance jurídico de vinculación que determina la CSE y las decisiones de su CEDS y del Comité de ministros del Consejo de Europa, aplicando la propia norma internacional, sobre la fundamentación normativa antes expuesta.

El término *recomendación*, en el que toman forma las resoluciones del Comité de ministros del Consejo de Europa, aplicando su propia regulación internacional en la CSE y sus protocolos, es, creo, suficientemente elocuente. No existe ninguna obligación internacional imperativa de cumplimiento por el Estado, ni ningún sistema impositivo sancionador dentro del Consejo de Europa por incumplimientos de estas resoluciones, ni su contenido se impone de manera contundente a los Gobiernos de los Estados.

Existen interpretaciones doctrinales en sentido contrario¹⁸. Pese a que el término *recomendación* es literal en la CSE se deduce que la resolución del comité de ministros del Consejo de Europa, en este caso a España por incumplir el art.24 CSE, sí es una obligación internacional imperativa que debe ser cumplida por el Estado de España. El argumento especialmente que se maneja es que también las sentencias TEDH pasan por el comité de ministros del Consejo Europea, aunque para vigilar su “*ejecución*” (art.54 CEDH), cuando aquí se traslada una decisión, que no sentencia, para emitir una “*recomendación*”, lo que creo es diferencial. Pero aun admitiendo este intercambio de *recomendación por obligación internacional imperativa*, lo que parece claro es que no es ejecutiva ni existen herramientas

¹⁷ Ver, con detalle, VIVERO SERRANO,J; VICENTE ANDRÉS,R, “La ratificación por España del protocolo a la CSE sobre reclamaciones colectivas”, *Revista Ministerio Trabajo y Economía Social*, nº151; GARCIA MURCIA,J;RODRIGUEZ CARDÓ,I, *El Consejo de Europa y los derechos sociales: instrumentos normativos, jurisprudencia TEDH y doctrina CEDS*, Tiran lo blanch, Valencia, 2024

¹⁸ MOLINA NAVARRETE,C, “La garantía europea del derecho a una indemnización suficientemente reparadora y disuasoria frente al despido injustificado”, *Revista Derecho Social* nº107, p.100; ALVAREZ DEL CUVILLO,A, “¿Es vinculante la reciente decisión CEDS sobre la indemnización de despido?”, BRIEF AEDTSS 73, 2024.

dentro de la CSE para imponer sanciones internacionales a los Estados incumplidores. Ni tampoco puede motivar recurso judicial de revisión alguno en relación con sentencia del Estado, al contrario que las sentencias del TEDEH. Ello es aceptado por estas lecturas doctrinales¹⁹ porque, obviamente, de la CSE no se deduce ninguna sanción internacional por incumplimiento del Estado de estas recomendaciones (o si se prefiere obligaciones). Por lo que, en la práctica, y en esta vía estrictamente política, la conclusión es la misma, se interprete de una u otra manera: depende del Gobierno impulsar la reforma normativa y, con las mayorías parlamentarias correspondientes, cambiar la Ley nacional, en este caso las indemnizaciones del despido improcedente del art.56.2 ET. Depende, en suma, de la voluntad política de la mayoría democrática parlamentaria de cada Estado.

Esta normativa internacional, desde la base de la CSE, intenta influir, o persuadir, en las políticas sociales de los Estados para el cumplimiento de determinados objetivos²⁰. Corresponde, dentro de su soberanía política, al Gobierno Español, y a la mayoría política parlamentaria, seguir o no las recomendaciones de cambio normativo del despido improcedente en consonancia con la doctrina del CEDS. Existe un pacto dentro de la coalición del Gobierno PSOE/SUMAR para cambiar la normativa de despido “*conforme a la CSE*”, sin hacer ninguna referencia por cierto al CEDS, lo que no es anecdótico (porque ese mismo Gobierno defendió con rigor el cumplimiento español del art.24 CSE en las alegaciones ante el CEDS), pero su alcance es estrictamente político, fuera de una obligación internacional imperativa ejecutiva o susceptible de sanciones económicas en caso de incumplimiento, que sencillamente no existe en esta arquitectura jurídica. La decisión del CEDS y la *recomendación* del comité de ministros del Consejo de Europa pueden ejercer de palanca para esta reforma, pero ello sólo será reflejo de una libre voluntad política del Gobierno, que necesita de mayorías parlamentarias democráticas para cambiar la Ley. Si la puerta judicial para establecer indemnizaciones adicionales en despidos improcedentes con la legislación vigente está, como he razonado, cerrada, la vía estrictamente política abre un resquicio a la reforma legal, pero sin que exista una obligación internacional ejecutable y sancionable ante incumplimientos por el Estado español.

Los precedentes de Finlandia, Italia y Francia en decisiones similares del CEDS por vulneración del art. 24 CSE y recomendaciones del Consejo de Europa para cambiar sus indemnizaciones legales de despido improcedente, confirman este análisis. En ninguno de estos países, los Gobiernos tuvieron que cumplir una obligación internacional imperativa ejecutable de reforma normativa en despido, sencillamente porque no

¹⁹ MOLINA NAVARRETE, C., “La garantía europea del derecho a una indemnización suficientemente reparadora y disuasoria frente al despido injustificado”, *Revista Derecho Social* nº107, p.101, “en el caso de la CSE resulta evidente que mantiene importantes debilidades y lagunas en este sistema de técnicas dirigidas a garantizar que no haya distancia, o que sea la menor posible, entre normatividad social internacional y efectividad de su cumplimiento, por tanto queda mucha labor en el perfeccionamiento del sistema”

²⁰ Ello es característico del propio sistema de Derecho Internacional del Trabajo, tanto en el ámbito de la OIT como en la CSE, con sus correspondientes órganos de supervisión y control, como desarrolla el magnífico artículo de GIL y GIL, J.L., “La indemnización por despido improcedente a la luz del Convenio 158 OIT”, cit. A diferencia del Derecho Social Europeo, donde operan técnicas de deber y sanción a los Estados Miembros con un órgano jurisdiccional como el TJUE y su jurisprudencia vinculante.

existe tal obligación ejecutiva y sancionable. Es paradigmática la declaración pública del Gobierno de Finlandia en el último informe de seguimiento del CEDS (marzo 2024), diciendo expresamente que no está vinculado con su decisión. De hecho, ninguno de estos tres países –Finlandia, Italia y Francia– ha reformado su normativa de despido para adecuarla al art.24 CSE conforme a la doctrina CEDS de indemnizaciones abiertas a criterio judicial. Lo que es así en tres países ya del Consejo de Europa, lo es, obviamente, igual para España. Debo precisar que la afirmación es jurídica-realista y no valorativa. No se trata de defender o celebrar incumplimientos, lejos de mi intención lógicamente, sino de constatar con rigor y objetividad el relativo alcance jurídico que tienen estas decisiones CEDS, desde la evidencia de los hechos en la realidad comparada. Si se reforma la indemnización tasada del despido improcedente en España, en fin, será por voluntad política mayoritaria del Parlamento, no como imposición internacional sancionable del Consejo de Europa ni consecuencia derivada de la obligatoriedad de seguimiento de la doctrina del CEDS.

3.3. ¿Es conveniente una reforma de la indemnización tasada del despido improcedente?

3.3.1. Ventajas de la indemnización tasada del despido improcedente

El sistema de indemnización tasada en despidos improcedentes, generalizado entre países europeos, como es el caso de España (art.56.2 ET). además de tener un sólido fundamento jurídico, ya analizado en este estudio, 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 caso²¹.

- 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.

²¹ LAHERA FORTEZA,J, “Defensa de la indemnización tasada en el despido improcedente”, *Cinco Días-El País*, 8 Junio 2023

- 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.

Estas considerables ventajas convierten en inconvenientes los sistemas de indemnizaciones abiertas a criterio judicial del despido improcedente, escasos en el panorama comparado internacional. La determinación judicial en cada caso de despido improcedente de la indemnización que repara la pérdida de empleo conlleva retirar derechos indemnizatorios automatizados, exigiendo una prueba de daños al trabajador desde la lógica civil, y romper con la seguridad jurídica y certidumbre de las empresas en sus decisiones de contratación laboral y cálculo de costes. Ello terminaría teniendo impacto en estas decisiones, perjudicando el empleo de los trabajadores cuyo despido podría dar lugar a una mayor reparación del daño, como en colectivos con difícil acceso a un nuevo empleo. Y lo que parece evidente es el que el sistema judicial quedaría saturado, dado que son millones los contratos de trabajo firmados y vigentes susceptibles de un despido ideado a la carta judicial. Los pactos indemnizatorios de salida de la empresa quedarían desincentivados, ante la falta de parámetros legales claros, y los despidos judicializados en un casuismo que conllevaría esta saturación de la Jurisdicción Social.

A pesar de ello, lecturas doctrinales abogan por una reforma íntegra del sistema de indemnización del despido improcedente en consonancia con las exigencias del CEDS, recuperando los salarios de tramitación, aceptando que el juez pueda imponer readmisiones, y escalando en tramos indemnizatorios la reparación de la pérdida de empleo,

los perjuicios causados y cuantías disuasorias para las empresas sin tope legal²². Por lo expuesto, este tipo de reforma, en sus distintas variables, acercaría las consecuencias del despido improcedente al nulo, rompiendo los fundamentos jurídicos diferenciados entre ambos actos extintivos, y crearía un escenario donde aparecerían todas estas desventajas e inconvenientes de la indemnización abierta a criterio judicial. Las consecuencias en la economía y el empleo fijo serían inciertas e imprevisibles. No creo sea recomendable este tipo de reforma, aunque ello pertenece más al debate político-económico que jurídico.

3.3.2 Posibles cambios normativos en la indemnización del despido improcedente: una reforma innecesaria tras la reforma pactada

Caben otras opciones intermedias²³, pero desde la conciencia de que ello implica no seguir el criterio del CEDS, por lo que permanecería constante el incumplimiento del art.24 CSE por España, sin solución, ni salida, desde las tesis que afirman la presencia de una obligación internacional imperativa y el carácter vinculante de estas decisiones. Cabe, en cualquier caso, valorar políticamente, y económicamente, estas alternativas en un debate no estrictamente jurídico.

Se puede mantener la indemnización tasada del art.56.2 ET más una indemnización adicional a criterio judicial en función de daños específicos acreditados en el despido improcedente. La reforma operaría como un destope en la práctica de la cuantía tasada. Implicaría este cambio normativo aceptar la compatibilidad de la indemnización laboral y civil, ampliando las indemnizaciones adicionales del art.183 LJS, exclusivas de derechos fundamentales, a supuestos de responsabilidad civil contractual derivada del despido. Se podría precisar desde la Ley dichos supuestos donde, previa acreditación del trabajador, se pudieran solicitar indemnizaciones adicionales, como causas falsas o conductas de mala fe empresarial. La apertura de esta puerta judicial, por todo lo razonado

²² Estas lecturas doctrinales parten de la doctrina CEDS y proponen, de manera diferente, distintas propuestas y me remito a cada estudio citado para su referencia: ALVAREZ DEL CUVILLO,A, “Una propuesta para la regulación de la indemnización por despido improcedente”, BRIEF AEDTSS 47, 2024 y “La reformulación de la indemnización por despido improcedente a la luz de la CSE”, *Trabajo, Persona y Derecho*, nº8, 2024, p. 36 y ss; GORELLI HERNÁNDEZ,J, “Razones para un cambio en la indemnización del despido improcedente”, *Ius Labor*, nº1, 2023; MOLINA NAVARRETE,C, “La obsolescencia legalmente programada del despido improcedente en España. Porqué y cómo corregirla en virtud de la CSE”, *Labos*, nº 4, 2023;PAZOS PEREZ,A, “Reflexión en relación con la adecuación de la indemnización tasada del despido improcedente”, BRIEF AEDTSS 45, 2023; BELTRAN DE HEREDIA,I, entrada su blog “Reflexiones sobre el inminente futuro normativo del despido”.

²³ Estas posiciones doctrinales son distantes con la doctrina CEDS, pero proponen cambios normativos en despido con diferentes variables y propuestas, y me remito a cada estudio citado para su referencia: GIL y GIL,J.L, “La indemnización del despido improcedente a la luz del convenio 158 OIT”, cit; CRUZ VILLALÓN,J, “Razones para una reforma del despido”, ON Economía, www.elnacional.cat, 22 Agosto 2024; CASAS BAAMONDE,M.E, “Indemnización adicional por daños y perjuicios en despidos sin causa y exigüidad de la indemnización legal tasada. Y sobre la aplicación directa del art.24 CSE y la orfandad del arbitrio judicial en la fijación de la indemnización adecuada por despido inválido”, *Revista de Jurisprudencia Laboral* nº5, 2024; CASTELLANO BURGILLO,E, “¿En qué podría consistir la indemnización adicional del despido improcedente?”, *Blog Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 21 Marzo 2025; VIVERO SERRANO,J “El despido improcedente y el comité europeo de derechos sociales: las experiencias de Finlandia, Italia y Francia”, *Tribuna y Derecho* nº113, 2024.

hoy inviable, debilitaría el sólido fundamento jurídico de la indemnización del despido improcedente, que absorbe la responsabilidad civil contractual, y tendría consecuencias imprevisibles, en forma de inseguridad jurídica, y posible saturación de los juzgados sociales. Introducir la distinción entre causa falsa y no probada, a estos efectos, tiene una dificultad práctica evidente. No parece aconsejable el cambio normativo.

Se puede abrir una horquilla legal de indemnización tasada mínima y máxima a criterio judicial en cada despido improcedente. Ello no desequilibra el fundamento jurídico de la indemnización del despido improcedente, aunque desplaza en la horquilla la precisión del perjuicio causado desplazando la prueba al trabajador. Habría que valorar que aporta este sistema tasado de horquillas frente al nuestro con cuantía cierta, por tiempo de servicios y salario, sin prueba alguna del trabajador del daño, que potencia las ventajas de las indemnizaciones tasadas antes razonadas. Desde luego, el cambio daría menos certidumbre y seguridad jurídica, y en algunos supuestos rebajas de las indemnizaciones vigentes, con el riesgo de una mayor judicialización. No parece una idea acertada.

Se puede articular una indemnización tasada y topada, como la del art.56.2 ET, más una indemnización adicional tasada a criterio judicial en función de daños específicos acreditados por el trabajador en el despido improcedente. De hecho, este sistema ya existe en readmisiones de despidos nulos del art.286.1 y 2 LJS, en caso de acosos o imposibilidad empresarial, donde a la indemnización tasada del despido improcedente de 33 días salario/año se suma la de 15 días salario/año. Parece preferible esta opción a las dos anteriores porque juega con indemnizaciones ciertas en ambos planos, la improcedencia que repara la pérdida de empleo con presunción de perjuicio y el daño específico adicional también tasado. Pero, al margen de la lesión a derechos fundamentales o de conciliación familiar, que se reconduce al despido nulo, es difícil identificar daños específicos a reparar, de esta manera tasada, más allá de la pérdida de empleo con un perjuicio que se presume, absorbida la reparación en la primera de las cuantías. Una vía que puede ser útil en despidos nulos sin readmisión, al aparecer la lógica de la reparación íntegra del daño, puede no serlo tanto en despidos improcedentes. Aún así sería la vía más idónea si lo que se pretende es aceptar la compatibilidad de dos indemnizaciones, la laboral y la civil, siendo ambas tasadas. Pero no creo tampoco necesario este tipo de cambio normativo, siendo muy difícil tasar los supuestos legales de acceso a la indemnización adicional tasada. La separación entre causa falsa y no probada tiene una extraordinaria dificultad práctica, con riesgos de saturación y arbitrio judicial.

Descartadas todas estas opciones, por lo razonado, seguramente, este debate se puede reconducir a una indemnización mínima legal en cualquier despido improcedente, sin alterar la cuantía y tope vigente. Es una medida que existe, por ejemplo, en los ordenamientos laborales de Portugal o Italia, aunque en este caso se excluyen pequeñas empresas. Esta medida afronta el problema de las indemnizaciones exiguas ante poca prestación de servicios del despedido, que parece el punto débil del art.56.2 ET. De hecho, el debate de indemnizaciones adicionales a criterio judicial nace como solución a estos supuestos de escasa antigüedad del despedido. Desde la fundamentación jurídica de

la improcedencia, la indemnización mínima legal tasada también es discutible, porque la pérdida de empleo llevando poco tiempo en la empresa ya se repara teniendo en cuenta el tiempo de servicios, cuanto más mejor cuantía, y conllevaría una mayor reparación proporcional en estos supuestos. La presunción del perjuicio jugaría en beneficio de los trabajadores con menor tiempo de servicios, lo que no parece razonable. Sería, desde el punto de vista de la empresa, como una fianza a retener en cada contrato de trabajo, al operar como mínimo indemnizatorio en despidos improcedentes. La opción puede conllevar un muro contrario a la contratación indefinida y al crecimiento económico y de empleo, no aconsejable en el todavía alto desempleo de España, el mayor de la UE. Creo que también debe ser descartada.

Finalmente, siempre cabe, en este debate, resucitar las propuestas de recuperación de los 45 días salario/año máximo 42 mensualidades en el despido improcedente, corrigiendo la reforma laboral 2012 que extendió a todos los contratos de trabajo los 33 días salario/año máximo 24 mensualidades presentes en los entonces contratos de fomento de contratación indefinida. Tengo la percepción de que todo este debate en torno al art.24 CSE, con la doctrina CEDS, surge como respuesta sindical/política a la no recuperación de la indemnización del despido improcedente de 2012. Ello es sindicalmente, y políticamente, por supuesto, legítimo, pero, en términos estrictamente jurídicos, ha ocasionado toda la compleja problemática aquí tratada que concluiría en que recuperar los 45 días salario/año en despidos improcedentes no cumpliría tampoco el art.24 CSE con la doctrina CEDS. Curiosa paradoja.

Mi conclusión, desde una valoración política/económica de las alternativas que se presentan en este debate, es que la reforma de la indemnización del despido improcedente es innecesaria. Cualquier variable de cambio ni soluciona el debate de cumplimiento del art. 24 CSE con la doctrina CEDS, salvo en una contraproducente reforma íntegra de todo el sistema (salarios de tramitación, facultad judicial de readmisión, indemnización abierta a criterio judicial con reparación íntegra del daño y efectos disuasivos), ni, en sus expuestas vías intermedias, parece aconsejable por las razones expuestas.

En cualquier caso, y al margen de opiniones propias, es legítimo que una voluntad política, expresada en mayoría parlamentaria, cambie la Ley, en este caso, el art.56.2 ET, y opte por cualquiera de estas alternativas. Pero hay un dato que condiciona este debate y no debe ser olvidado. La reforma laboral pactada de 2021 transformó la contratación laboral para reducir la temporalidad a cambio de no alterar las indemnizaciones del despido. Tal vez no fue un pacto así de explícito, si no implícito, desde el perímetro de una negociación impulsada por la UE, pero sin ello difícilmente se habría alcanzado un acuerdo social, con compromiso sindical y de los empresarios, que hizo suyo el anterior Gobierno de coalición. Teniendo en cuenta que la reforma laboral pactada está funcionando bien, en reducir temporalidad y en crecimiento de empleo, no creo conveniente alterar este tipo de pacto implícito, con trasfondo europeo, y cambiar ahora, en cualquiera de las alternativas expuestas, la indemnización del despido improcedente del vigente art.56.2 ET. A todos los argumentos expresados, se une el de respeto a un pacto social que está dando buenos resultados en nuestro mercado de trabajo.

4. La problemática de las consecuencias e indemnizaciones del despido nulo

4.1. Indemnizaciones adicionales por vulneración de derechos compatibles con las consecuencias del despido nulo: inseguridad jurídica en la cuantificación judicial

Como ha sido anticipado a lo largo de este estudio, en el despido nulo que conlleva, conforme el art.55.6 ET y 113 LSJ el *efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir*, sí son viables las *indemnizaciones adicionales* por vulneración de derechos fundamentales o de conciliación familiar a criterio judicial. El art.183.1 LJS afirma que *cuando la sentencia declare la existencia de vulneración (de derecho fundamental) el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que en su caso corresponda por haber sufrido discriminación o lesión de derechos fundamentales en función tanto del daño moral unido a la vulneración como de los daños y perjuicios adicionales*. El art.183.3 LJS confirma, como ya venía reconociendo la jurisprudencia del despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, que *esta indemnización será compatible, en su caso, con la que le pudiera corresponder al trabajador por la extinción del contrato de trabajo*. Ello puede darse en despidos improcedentes con prueba ilícita por vulneración de derechos fundamentales, especialmente el de la intimidad del trabajador, y en despidos nulos que lesionan estos derechos fundamentales.

Esta posibilidad responde a la fundamentación jurídica diferente del sistema reparador en despidos improcedentes y nulo analizada al inicio. La *improcedencia* repara la pérdida de empleo con una presunción de perjuicio por acto ilícito con la indemnización tasada y topada por la Ley vigente. La *nulidad* opera con una lógica de reparación íntegra del daño, la pérdida de empleo y los daños específicos causados en la lesión de derechos especialmente protegidos que motiva del despido nulo. Son por ello, como vengo manteniendo, inviables las indemnizaciones adicionales en despidos improcedentes salvo que concurra, como en supuestos de prueba ilícita, una vulneración de derechos fundamentales en el ámbito limitado del art.183.1 y 3 LJS.

La STC 61/2021 exige, además, en los despidos nulos que vulneran derechos fundamentales, que el juez se pronuncie sobre estas indemnizaciones adicionales, compatibles con la readmisión y salarios de tramitación, automatizadas desde la vulneración con la imprescindible concreción judicial. Ello es deducible del art.183.2 LJS, *“el tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño”*, y ha sido confirmado por la STS 10 de enero 2023.

La jurisprudencia (por todas SSTs 23 de febrero 2022 y 20 de abril 2022) ha elaborado una doctrina de *parámetros de cálculo de la indemnización adicional por vulneración derechos fundamentales* que maneja, en cada caso, los siguientes criterios²⁴:

²⁴ Ver, con detalle y referencia de sentencias, TODOLI SIGNES,A, “Criterios para el cálculo de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales. Una revisión sistemática de sentencias y una propuesta de baremo”, *LABOS*, nº5, 2024, p.54 y ss; ARIAS DOMINGUEZ,A, *La cuantificación de la indemnización por daño moral por transgresión de derechos fundamentales en despidos nulos*, BOE, 2023; MONEREO PEREZ,J.L, “Despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, resarcimiento del daño moral y modo prudencial de cuantificación de la indemnización”, *Revista de Jurisprudencia Laboral* nº2, 2022

- Mínimos y máximos de las sanciones administrativas LISOS en infracción muy grave
- Salario y tiempo de servicios del trabajador
- Persistencia temporal e intensidad de la vulneración del derecho con consecuencias en el contexto social, teniendo que ser reparado el daño moral
- Reincidencia en lesiones de derechos fundamentales de la empresa
- La naturaleza pluriofensiva del daño a derecho fundamental
- Conexión con la readmisión y los salarios tramitación, que ya reparan parte del daño causado
- Función disuasiva de la indemnización adicional para evitar nuevas arbitrariedades de las empresas

La inseguridad jurídica en la cuantificación judicial que provocan estos criterios jurisprudenciales del despido nulo ha motivado alguna propuesta doctrinal de dotar al sistema, desde la Ley, de parámetros objetivos calculados de manera automática²⁵. Es una propuesta interesante, a la que me remito, que habría que valorar en una reforma del despido nulo. Pero muestra la contradicción de un debate que, como he analizado con detalle, en los despidos improcedentes intenta sustituir la indemnización tasada por la abierta a criterio judicial, con inseguridad jurídica, mientras que, en los despidos nulos, intenta reconducir asumidas indemnizaciones adicionales por vulneración de derechos fundamentales a espacios tasados de seguridad jurídica. Y entre estos criterios, manejados por la jurisprudencia, está precisamente el salario y tiempo de servicios, que es lo que se cuestiona en la indemnización del despido improcedente. Si antes he afirmado, en mi opinión, la ausencia de necesidad política en reformar la indemnización del despido improcedente, sí veo de mayor interés este tipo de propuesta de otorgar seguridad jurídica a las indemnizaciones del despido nulo.

4.2. El problema no resuelto de la falta de voluntad del trabajador de ser readmitido en la empresa: una reforma necesaria

El vigente art.55.6 ET declara: *el despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir*. La traslación procesal de este efecto del despido nulo está presente en el art.113 LJS, que se manifiesta en los mismos términos. Esta regulación sustantiva y procesal, en un plano teórico, es coherente con la desaparición del acto nulo y el restablecimiento del contrato de trabajo al momento inicial del despido, pero, en la práctica, plantea el problema no resuelto de la falta de voluntad del trabajador en ser readmitido en la empresa²⁶.

²⁵ TODOLI SIGNES,A, “Criterios para el cálculo de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales. Una revisión sistemática de sentencias y una propuesta de baremo”, *LABOS*, nº5, 2024

²⁶ LAHERA FORTEZA,J, “Reformar los efectos del despido nulo: elección del trabajador entre readmisión o indemnización”, *blog Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, 7 Enero 2025

Efectivamente, en numerosas ocasiones, el efecto de la *readmisión inmediata del trabajador* de los despidos nulos no resulta satisfactorio, ni útil, para los trabajadores, que, una vez ganada la demanda, no desean volver a trabajar en la empresa que vulneró sus derechos fundamentales o de conciliación familiar (arts.53.4 y 55.5 ET). La readmisión automática, tal como está diseñada, obliga a ello cuando, en estas ocasiones, el trabajador no quiere volver a esa empresa para evitar situaciones desagradables o por la sencilla razón de que trabaja ya en otra empresa y quiere pasar esa página de su trayectoria profesional. Desde el lado de la empresa, es también, a veces, difícil volver a integrar, con normalidad, al trabajador con el precedente de una sentencia que ha constatado la vulneración de sus derechos fundamentales o de conciliación familiar.

En los supuestos legalmente previstos más asépticos, donde la nulidad extintiva deriva de un incumplimiento formal de las consultas de un despido colectivo (art.51.1 ET y arts.122.2 y 124.13 LJS) es donde pueden darse menos estas consecuencias, pero lo que puede suceder entonces es, también, que el trabajador haya conseguido otro empleo y no quiera por ello volver a su anterior empresa. Los tiempos de desenlace entre la demanda de despido nulo y sentencia pueden ser largos, por lo que este tipo de situaciones son muy habituales.

Las normas vigentes procesales (arts. 282-284 LJS) parten del supuesto de exigencia por el trabajador despedido de la readmisión automática, con consecuencias económicas negativas para la empresa en caso de negativa o irregularidad, pero obvian esta realidad de trabajadores que no desean volver a esa empresa. Ello conduce tras la sentencia a situaciones kafkianas donde, tras ser readmitido, el trabajador solicita inmediatamente la baja voluntaria sin ninguna indemnización. Tan sólo se plantea una salida indemnizatoria, desde la ejecución, a través de auto judicial, en situaciones de *acoso* contra el trabajador del art.286.2 LJS o ante *la imposibilidad legal o material de la readmisión por la empresa* del art.286.1 LJS. En estos casos, la readmisión, ante el acoso o la imposibilidad empresarial, puede ser sustituida, en auto judicial, por la indemnización del despido improcedente, *33 días salario/año, más 15 días salario/año*, con los topes correspondientes. Pero en el habitual supuesto de ausencia de voluntad del trabajador de reingreso en la empresa tras un despido declarado judicialmente como nulo no es aplicable el art.286.1 y 2 LJS, siendo lo más probable que una vez readmitido, el despedido presente una baja voluntaria sin indemnización.

Para evitar estas disfunciones el efecto del despido nulo debería ser que el trabajador eligiera entre la readmisión o la indemnización del despido improcedente, quedando asegurado, en cualquier caso, el cobro de los salarios de tramitación. El contrato de trabajo se restablece, pero debería pertenecer a la decisión del trabajador la opción entre darle continuidad con la readmisión o sustituir la misma con la indemnización del despido improcedente del art.56.2 ET. Ello entronca, precisamente, con el debate de las indemnizaciones adicionales, al que me he referido desde un inicio. En supuestos de nulidad extintiva, como ya es asumido por el art.183.3 LJS y la jurisprudencia, cabe solicitar indemnizaciones por vulneración de derechos fundamentales o de derechos de conciliación familiar con una reparación específica de un daño que trasciende la pérdida de empleo. Por tanto, si quedan acreditados estos daños, los cuantificará el juez y, en caso

de elección por el trabajador de la indemnización del despido improcedente, se sumarán estas cuantías adicionales. En los habituales supuestos donde el trabajador no quiera volver a la empresa, elegirá la indemnización sustitutoria, más, en su caso, estas cuantías adicionales, quedando extinguida la relación contractual laboral.

El sistema que propongo en los despidos nulos es similar al de los representantes de los trabajadores ante la improcedencia del art. 56.4 ET que paso a transcribir y que puede servir de referencia:

Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.

Se trataría de llevar este mismo esquema a los efectos de los despidos nulos, con elección del trabajador entre readmisión o indemnización, en los términos aquí propuestos, lo que exigiría una reforma de los arts. 55.6 ET y 113 LJS.

Otra opción técnica, alternativa, sería incorporar esta elección del trabajador entre readmisión o indemnización, en los términos aquí propuestos, en la ejecución de la sentencia del despido nulo, con auto judicial a instancia del trabajador, reformando el art. 286 LJS con esta regla general en un nuevo apartado 3.

Sea desde el Derecho sustantivo, sea desde el Derecho procesal, creo, por todo lo expuesto, que sería muy útil esta reforma de los efectos del despido nulo que, además, reconduciría la cuestión de las indemnizaciones adicionales a la nulidad con la reparación de la pérdida de empleo (tasada y topada como en la improcedencia) y de los daños acreditados causados por el motivo del despido nulo. Tal como he defendido en este estudio, no es necesaria ni conveniente una reforma de las indemnizaciones tasadas del despido improcedente, pero sí es conveniente esta reforma del despido nulo vinculada a indemnizaciones tasadas y, en este exclusivo ámbito sí, también indemnizaciones adicionales. Quizás conviene cambiar el foco de este debate, del *despido improcedente al despido nulo*, desde un retorno a los fundamentos jurídicos.

Adenda final: la sentencia del Tribunal Supremo 16 julio de 2025

En el tránsito entre la entrega de esta aportación y su publicación en la revista *Labos* es ya pública la STS 16 Julio de 2025, nº 736/2025, que cierra definitivamente la puerta judicial a indemnizaciones adicionales en los despidos improcedentes sobre la base del art. 24 CSE. La sentencia confirma todos los argumentos jurídicos expuestos en este artículo académico, en especial los del epígrafe 2.2.3 y 3.1.1, 3.1.2 y 3.1.3, a los que me remito. Por tanto, esta aportación académica tiene ya respaldo jurisprudencial.

Como he publicado en un Brief AEDTSS, la secuencia lógico-argumentativa de la STS 16 Julio 2025 es clara y jurídicamente impecable, y se puede resumir en cinco pasos, con referencia de los FD, de manera breve:

- 1.º FD.3.2:** Los tratados internacionales forman parte de nuestro ordenamiento (art.96 CE y art.23.3 Ley 25/2014) con un principio de prevalencia aplicativa (art.31 Ley 25/2014). La CSE revisada forma parte de nuestro ordenamiento pues ha sido ratificada por España.
- 2.º FD 3.2 y 3.3:** El principio de prevalencia de la norma internacional se aplica conforme al texto de la norma en cada caso (art.30.1 Ley 25/2014). Existen normas de aplicación directa o condicionadas a un desarrollo de la legislación nacional. En la CSE pueden existir normas de ambas naturalezas como ya sentó la jurisprudencia ordinaria (SSTS 28 y 29 Marzo de 2022)
- 3.º FD 3.3:** En cada supuesto de hecho analizado se debe contrastar la norma internacional, en este caso el art. 24 CSE, y la nacional, en este caso el art.56.2 ET, para ver si aquella es directamente aplicable y contradice esta, pudiendo entonces ser aplicada por el juez en un control de convencionalidad admitido por la jurisprudencia constitucional y ordinaria (STC 140/2018 y 87/2019 y SSTS 28 y 29 Marzo de 2022, 18 Noviembre 2024 y 19 Diciembre de 2024). Para que un juez proceda a una aplicación directa, la norma internacional debe ser *“clara, determinada y cierta, autosuficiente, quedando identificada claramente que la norma nacional vulnera su contenido”*.
- 4.º FD 4 y 5:** El art.24 CSE exige *indemnizaciones adecuadas o reparaciones apropiadas en despidos injustificados con remisión a legislación nacional* (anexo IV CSE). El precepto internacional, idéntico al art. 10 tratado 158 OIT, ya analizado en la STS 19 de Diciembre 2024, no cumple las condiciones de aplicación directa porque *“no identifica elementos concretos que deben ser atendidos a la hora de fijar un importe económico o de otro contenido que permita colmar la patente inconcreción de su literalidad”*. La remisión de especificación a la legislación nacional de la norma internacional - art.10 tratado 158 OIT y art.24 CSE - ha sido desarrollada en el art.56.2 ET que considera adecuada la indemnización de 33 días de salario/año con el tope de 24 mensualidades, junto a la reparación apropiada de la protección social por desempleo. La jurisprudencia constitucional (STC 6/1984, 20/1994 y ATC 43/2014) avaló la constitucionalidad, y la adecuación a normas internacionales, del sistema de indemnización tasada y topada del vigente art.56.2 ET, así como de su parámetro objetivo de cálculo y cuantía, ampliable por negociación colectiva.

El art.24 CSE, en consecuencia, “*no es directamente aplicable*” y ha sido desarrollado por la Ley, conforme al Anexo IV CSE, con un aval constitucional, por lo que “no cabe un desplazamiento de la norma nacional”, el art.56.2 ET. Los jueces, por tanto, no pueden establecer indemnizaciones adicionales a la legalmente vigente en los despidos improcedentes.

5.º FD 6 y 7: Las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) contrarias a España por vulneración del art.24 CSE (nº207/2022 y nº 218/2022), o cualquier otra que proviene de este órgano no jurisdiccional, se trasladan, como establece la propia CSE y su protocolo de reclamaciones colectivas (arts. 8 y9), al Comité de Ministros del Consejo de Europa que emite “*recomendaciones*” dirigidas al Estado, y, en concreto, a los “poderes con capacidad para crear normas jurídicas acordes con las mismas”. Por tanto, estas decisiones CEDS no son ejecutivas ni directamente aplicables entre particulares, carecen de eficacia vinculante en el marco de la propia CSE, y no son relevantes en el control judicial de convencionalidad. Las “*recomendaciones*” que emite el Comité de Ministros del Consejo de Europa, basadas en su caso en decisiones CEDS, operan “*en el ámbito que resulta adecuado*”, las reformas normativas impulsadas por los Gobiernos de los Estados destinatarios, pero no en el ejercicio de las funciones jurisdiccionales. Esta doctrina confirma la ya elaborada por la sala IV del TS en relación con estas decisiones CEDS, a efectos de recurso de unificación de doctrina (ATS 4 Noviembre de 2015, 7 Febrero de 2017 y 21 Noviembre de 2018), a diferencia de la jurisprudencia vinculante emanada del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) del Consejo de Europa en el marco de la Carta de Derechos Humanos (CEDH).

Conclusión: Con esta impecable y cristalina secuencia lógico-argumentativa jurídica, conforme a Derecho, se concluye en la falta de *aplicación directa del art. 24 CSE*, no siendo relevante, en el ejercicio de la función jurisdiccional, la presencia de decisiones CEDS contrarias a España por vulneración de este precepto en los despidos improcedentes. Los argumentos jurídicos y el fallo son prácticamente idénticos a los precedentes de Francia (Sentencia Corte Casación 11 mayo 2022) e Italia (STC 7/2024), siendo también una conclusión acorde con el Derecho Comparado.

Queda, por tanto, tras esta importante sentencia, cerrada la puerta judicial al establecimiento de indemnizaciones adicionales en despidos improcedentes sobre la base del art.10 Tratado OIT 158 y art. 24 CSE, que es una de las conclusiones de este estudio.

Bibliografía citada

- ALVAREZ DEL CUVILLO,A, “¿Es vinculante la reciente decisión CEDS sobre la indemnización de despido?”, BRIEF AEDTSS 73, 2024.
- ALVAREZ DEL CUVILLO,A, “La reformulación de la indemnización por despido improcedente a la luz de la CSE”, *Trabajo, Persona y Derecho*, nº8, 2024
- ALZAGA RUIZ,I, “La concesión de una indemnización adicional por despido improcedente en aplicación de la CSE”, *Revista Española Derecho Trabajo* nº279, 2024
- ARIAS DOMINGUEZ,A, *La cuantificación de la indemnización por daño moral por transgresión de derechos fundamentales en despidos nulos*, BOE, 2023
- BELTRAN DE HEREDIA,I, “Compatibilidad de la indemnización del despido improcedente e indemnización por daños” en entrada su blog, “Reflexiones sobre el inminente futuro normativo del despido”
- CASAS BAAMONDE,M.E, “Indemnización adicional por daños y perjuicios en despidos sin causa y exigüidad de la indemnización legal tasada. Y sobre la aplicación directa del art.24 CSE y la orfandad del arbitrio judicial en la fijación de la indemnización adecuada por despido inválido”, *Revista de Jurisprudencia Laboral* nº5, 2024
- CASTELLANO BURGILLO,E, “¿En qué podría consistir la indemnización adicional del despido improcedente?”, *Blog Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 21 Marzo 2025
- CRUZ VILLALÓN,J “¿Es obligado reformar el despido?, ON Economía, www.elnacional.cat, 13 Agosto 2024
- CRUZ VILLALÓN,J, “Razones para una reforma del despido”, ON Economía, www.elnacional.cat, 22 Agosto 2024
- DIAZ RODRIGUEZ,J.M, “La interpretación y aplicación de la CSE, en particular en extinción del contrato”, *Documentación Laboral* nº 125, 2022
- DOMENECH PRECIADO,C.H, *El despido en la CSE y en el TEDH*, Bomarzo, Albacete, 2023
- GARCIA MURCIA,J;RODRIGUEZ CARDO,I, *El Consejo de Europa y los derechos sociales: instrumentos normativos, jurisprudencia TEDH y doctrina CEDS*, Tiran lo blanch, Valencia, 2024
- GIL y GIL,J.L, “La indemnización por despido improcedente a la luz del convenio 158 OIT”, *La Ley*, 4 Marzo 2025 y *Trabajo y Derecho* nº123, 2025
- GIL y GIL,J.L“La indemnización por despido improcedente” en AA.VV, *El despido disciplinario. Homenaje al profesor Juan Antonio Sagardoy*, Acarl, Madrid, 2009.
- GOERLICH PESET,J.M, “Control de convencionalidad y regulación del despido en España”, *Revista de investigaciones jurídicas México*, nº47, 2023
- GORELLI HERNÁNDEZ,J, “Razones para un cambio en la indemnización del despido improcedente”, *Ius Labor*, nº1, 2023
- LAHERA FORTEZA,J, “La indemnización y reparación del despido injustificado en las normas internacionales: adecuación de la norma española”, *BRIEF AEDTSS* 32, 2023

- LAHERA FORTEZA,J, “Defensa de la indemnización tasada en el despido improcedente”, *Cinco Días-El País*, 8 Junio 2023
- LAHERA FORTEZA,J, “Consecuencias jurídicas de la decisión del CEDS en la indemnización del despido improcedente”, *BRIEF AEDTSS* 49, 2024
- LAHERA FORTEZA,J, “La metodología de análisis jurídico en el debate sobre las decisiones del CEDS”, *BRIEF AEDTSS* 53, 2024
- LAHERA FORTEZA,J, “Confirmación jurisprudencial de la adecuación internacional de la indemnización tasada del despido improcedente”, *BRIEF AEDTSS* 119, 2024
- LAHERA FORTEZA,J, “Reformar los efectos del despido nulo: elección del trabajador entre readmisión o indemnización”, *blog Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, 7 Enero 2025
- MOLINA NAVARRETE,C, “La obsolescencia legalmente programada del despido improcedente en España. Porqué y cómo corregirla en virtud de la CSE”, *Labos*, nº 4,2023
- MOLINA NAVARRETE,C, “La garantía europea del derecho a una indemnización suficientemente reparadora y disuasoria frente al despido injustificado”, *Revista Derecho Social* nº107, 2024
- MOLINA NAVARRETE,C, “De Salomón a Poncio Pilato: la indemnización tasada en espera del tempus riget”, *BRIEF AEDTSS* 120, 2024
- MONEREO PEREZ,J.L, “Despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, resarcimiento del daño moral y modo prudencial de cuantificación de la indemnización”, *Revista de Jurisprudencia Laboral* nº2, 2022
- PAZOS PEREZ,A, “Reflexión en relación con la adecuación de la indemnización tasada del despido improcedente”, *BRIEF AEDTSS* 45, 2023.
- RAMOS QUINTANA,M, “¿Debe cambiar el régimen indemnizatorio del despido improcedente en España?”, *Trabajo y Derecho* nº122, 2025
- RODRIGUEZ-PIÑERO,M, “El alcance de la jurisdicción penal universal y el control constitucionalidad de convencionalidad”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social y Revista crítica de Derecho del Trabajo, monográfico especial homenaje a Fernando Valdés Dal-Ré*, nº3, 2023
- SAGARDOY DE SIMÓN,I, “Una necesaria reforma de la extinción de mutuo acuerdo en el contrato de trabajo”, *FEDEA*, sección mercado de trabajo, Julio 2024
- SAN CRISTOBAL VILLANUEVA,J.M, “La aplicabilidad de la CSE por los órganos jurisdiccionales españoles: reflexiones desde la perspectiva de la regulación de los recursos de casación laboral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, nº460, 2021
- TODOLI SIGNES,A, “Criterios para el cálculo de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales. Una revisión sistemática de sentencias y una propuesta de baremo”, *LABOS*, nº5, 2024
- VALDES DAL-RE,F, “Regulación del despido en España. Teoría e ideología en sus debates”, en AA.VV *El despido en España tras la reforma laboral de 2012*, Lefebvre, Madrid, 2018

- VIVERO SERRANO,J, “La protección frente al despido injustificado como derecho humano en la Carta Social Europea y su influencia en España”, *La Ley*, 5 Junio 2024.
- VIVERO SERRANO,J “El despido improcedente y el comité europeo de derechos sociales: las experiencias de Finlandia, Italia y Francia”, *Tribuna y Derecho* nº113, 2024.
- VIVERO SERRANO,J “El despido improcedente y el comité europeo de derechos sociales: las experiencias de Finlandia, Italia y Francia” BRIEF AEDTSS 50 2024.
- VIVERO SERRANO,J, “Indemnización legal por despido improcedente y facultad judicial de incremento de la indemnización”, reseña STS 19 Diciembre de 2024, *Trabajo y Derecho*, nº122, 2025.
- VIVERO SERRANO,J; VICENTE ANDRÉS,R, “La ratificación por España del protocolo a la CSE sobre reclamaciones colectivas”, *Revista Ministerio Trabajo y Economía Social*, nº151.