

FACULTAD DE DERECHO

"La indemnización tasada en el despido improcedente en España tras la STS 16 de julio de 2025: compatibilidad con la Carta Social Europea y el Convenio 158 de la OIT"

Amanda Bueno Mars

5º CURSO DE DERECHO Y RELACIONES INTERNACIONALES E-5

Derecho Laboral

Tutora: Dolores Carrillo Márquez

Madrid, Marzo 2026

INTRODUCCIÓN **5**
CAPÍTULO I: EVOLUCIÓN HISTÓRICA **8**
I. ANTES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980: ORIGEN DEL MODELO INDEMNIZATORIO 8
II. APROBACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN 1980 9
III. EL NACIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES SOBRE EL DESPIDO: LOS AÑOS 80 Y 90 COMO PUNTO DE INFLEXIÓN 12
● El Convenio núm. 158 de la OIT 12
● La Carta Social Europea 13
IV. REFORMA LABORAL DEL 2012: LA REDUCCIÓN DEL "PRECIO DEL DESPIDO" 14
● La cuestión de inconstitucionalidad: planteamiento y argumentos 15
● El análisis del Tribunal Constitucional: Auto del Tribunal Constitucional 43/2014, de 12 de febrero 15
● Valoración doctrinal y relevancia constitucional 17
V. LA RATIFICACIÓN DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA (2021): PUNTO DE INFLEXIÓN EN LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO 18
VI. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO 736/2025, DE 16 DE JULIO: CONSOLIDACIÓN JURISPRUDENCIAL DEL SISTEMA TASADO FRENTE A LAS EXIGENCIAS INTERNACIONALES 22
CAPÍTULO II. EL MARCO INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO INJUSTIFICADO **23**
I. EL ARTÍCULO 24 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA REVISADA 23
1. Contenido y alcance del derecho a reparación adecuada 23
2. Interpretación del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre la indemnización adecuada 24
II. EL ARTÍCULO 10 DEL CONVENIO Nº 158 DE LA OIT
1. Exigencias de compensación adecuada o readmisión 29
2. Valor jurídico y efectos en el ordenamiento español. Interpretación del Convenio nº158 en el ordenamiento español 30
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO 736/2025, DE 16 DE JULIO **34**
I. ANTECEDENTES DEL CASO Y CUESTIÓN JURÍDICA PLANTEADA 34
II. MARCO JURÍDICO APLICADO POR EL TRIBUNAL SUPREMO 36
● Artículo 10 del Convenio 158 OIT 37
● Artículo 24 de la CSE 37
III. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA DOCTRINA ESTABLECIDA 39
IV. LOS VOTOS PARTICULARES 41
CAPÍTULO IV. DERECHO COMPARADO Y DEBATE INTERNACIONAL **43**
I. LA EXPERIENCIA FRANCESA: EL "BARÈME MACRON" Y EL CONTROL DEL CEDS 43
II. LA EXPERIENCIA ITALIANA: EL "JOBS ACT" Y LA INTERVENCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 45
III. LA EXPERIENCIA PORTUGUESA: LA EVOLUCIÓN DEL SISTEMA

INDEMNIZATORIO TRAS LA CRISIS 47
IV. EL MODELO ALEMÁN: PRIMACÍA DE LA READMISIÓN SOBRE LA INDEMNIZACIÓN 47
V. TENDENCIAS EUROPEAS EN MATERIA DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO 49
CONCLUSIONES **50**
BIBLIOGRAFÍA **51**
LEGISLACIÓN **56**
JURISPRUDENCIA **57**

RESUMEN

El presente trabajo analiza críticamente el sistema español de indemnización tasada por despido improcedente, centrándose en su compatibilidad con los estándares internacionales de protección del trabajador. En particular, examina el alcance del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada y del artículo 10 del Convenio nº 158 de la OIT a la luz de la Sentencia del Tribunal Supremo 736/2025, que rechaza la concesión de indemnizaciones adicionales. El modelo español, basado en una cuantificación objetiva según salario y antigüedad, ha sido tradicionalmente justificado por razones de seguridad jurídica. Sin embargo, la interpretación del concepto de "reparación adecuada" por el Comité Europeo de Derechos Sociales ha cuestionado su suficiencia, especialmente cuando la indemnización no compensa plenamente el daño. En este contexto, el trabajo concluye que, aunque el sistema es formalmente compatible con el Derecho internacional, su adecuación material sigue siendo discutida.

ABSTRACT

This paper critically examines the Spanish system of statutory compensation for unfair dismissal, focusing on its compatibility with international standards of worker protection. In particular, it analyses the scope of Article 24 of the Revised European Social Charter and Article 10 of ILO Convention No. 158 in light of Spanish Supreme Court Judgment 736/2025, which rejects the possibility of awarding additional compensation. The Spanish model, based on an objective calculation linked to salary and length of service, has traditionally been justified on grounds of legal certainty. However, the interpretation of the concept of "adequate compensation" by the European Committee of Social Rights has called into question its sufficiency, especially where the statutory amount fails to fully compensate the harm suffered. In this context, the paper concludes that, although the system is formally compatible with international law, its substantive adequacy remains contested.

PALABRAS CLAVE

- Despido improcedente
- Indemnización tasada
- Reparación adecuada
- Carta Social Europea
- Convenio 158 OIT
- Tribunal Supremo (STS 736/2025)

- Control de convencionalidad
- Comité Europeo de Derechos Sociales
- Seguridad jurídica
- Derecho del Trabajo

INTRODUCCIÓN

La regulación del despido constituye uno de los ejes estructurales del Derecho del Trabajo, estableciendo la intersección entre la garantía de estabilidad en el empleo y la libertad de empresa. El sistema español establece un régimen de indemnización tasada por despido improcedente, que como vamos a ver a lo largo del trabajo, ha sido tradicionalmente uno de los elementos más controvertidos del sistema laboral español. Desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, el ordenamiento jurídico español ha optado por un modelo de indemnización tasada, caracterizado por la fijación legal previa de la cuantía compensatoria en función del salario y la antigüedad del trabajador, con independencia del daño efectivamente sufrido. Este sistema se concebía como fuente de seguridad jurídica y uniformidad para los trabajadores[1]. En este sentido, la ratificación por España de la Carta Social Europea (revisada) en 2021, en adelante CSE, junto con el creciente protagonismo de los estándares internacionales en materia laboral, ha cuestionado el sistema de indemnización tasada, al introducir una concepción más individualizada de la compensación que debe recibir el trabajador en caso de despido.

En particular, los mayores retos del régimen español son el artículo 24 de la CSE y el artículo 10 del Convenio nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, que exigen que, en caso de despido sin causa justificada, el trabajador tenga derecho a "una reparación adecuada o compensación suficiente", suscitando dudas de si nuestro sistema indemnizatorio satisface esas exigencias. Esta tensión normativa y moral ha culminado en la Sentencia del Tribunal Supremo 736/2025, de 16 de julio, que reafirma la compatibilidad del modelo español con el ordenamiento jurídico vigente, consolidando así una doctrina que rechaza la generalización de indemnizaciones adicionales al margen del esquema tasado del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.

En este contexto, el presente trabajo se propone analizar críticamente si el sistema español de indemnización tasada por despido improcedente, tal como ha sido consolidado por la citada sentencia, garantiza una reparación adecuada conforme a los estándares

[1] Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Lahera Forteza, J). (2024, 23 de Diciembre). *Confirmación jurisprudencial de la adecuación internacional de la indemnización tasada del despido improcedente*. https://www.aedtss.com/confirmacion-jurisprudencial-de-la-adecuacion-internacional-de-la-indemnizacion-tasada-del-despido-improcedente/

internacionales asumidos por España o, por el contrario, requiere una reforma que permita una tutela más ajustada al daño efectivamente sufrido por el trabajador.

La pregunta de investigación que guía este estudio es la siguiente:

> **¿Garantiza el sistema español de indemnización tasada por despido improcedente, consolidado por la STS 736/2025, una reparación adecuada conforme a las exigencias del artículo 24 de la Carta Social Europea y del artículo 10 del Convenio 158 de la OIT, o debería ser reformado para ajustarse a los estándares internacionales de tutela del trabajador despedido?**

La hipótesis de partida sostiene que, si bien el modelo tasado responde a criterios legítimos de seguridad jurídica y previsibilidad, presenta tensiones relevantes con la noción de "reparación adecuada" desarrollada en el ámbito internacional, especialmente en aquellos supuestos en los que la cuantía legal no resulta disuasoria ni compensa plenamente el perjuicio ocasionado.

Metodológicamente, el trabajo se basa en un análisis jurídico-dogmático de la normativa interna, la evolución histórica del sistema indemnizatorio, la jurisprudencia constitucional y ordinaria, así como los instrumentos internacionales ratificados por España y su interpretación por los órganos competentes. Asimismo, se incorporará una perspectiva comparada y doctrinal con el fin de contextualizar el modelo español en el entorno europeo y valorar críticamente su coherencia con los estándares internacionales de protección del empleo.

Y para abordarlo lo haremos en los siguientes cuatro capítulos que siguen una lógica progresiva y sistemática: En primer lugar, el Capítulo I examina la evolución del sistema de indemnización tasada en España y su progresiva interacción con el derecho internacional y derecho europeo, analizando los orígenes del mismo, su consolidación normativa, haciendo especial relieve en el Estatuto de los Trabajadores, y su progresiva transformación conforme a las reformas laborales. En segundo lugar, el Capítulo II analiza el contenido y alcance de las obligaciones derivadas de la CSE y del Convenio 158 de la OIT, el marco internacional aplicable, prestando especial atención a la doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales, de ahora en adelante CEDS, y a los estándares internacionales en materia de reparación adecuada frente al despido. El Capítulo III se centra en el análisis de la STS 736/2025[2].

[2] STS 736/2025 de 16 Jul.2025, Rec. 3993/2024. LA LEY 20452672025

Analizando sus antecedentes, fundamentación jurídica y sus votos particulares con el objetivo de comprender el posicionamiento actual de la jurisprudencia española respecto a la compatibilidad del sistema indemnizatorio tasado con el derecho internacional. Por último, el Capítulo IV incorpora una perspectiva de derecho comparado, estudiando las experiencias de distintos ordenamientos europeos, como Francia, Italia, Portugal y Alemania, con el objetivo de situar el modelo español en el contexto europeo y valorar las distintas soluciones adoptadas en materia de compensación por despido improcedente. Finalmente, el trabajo se cierra con unas conclusiones en las que se dará respuesta a la cuestión de investigación planteada, integrando los resultados obtenidos a lo largo del análisis.

CAPÍTULO I: EVOLUCIÓN HISTÓRICA

En este primer capítulo se ha seguido un enfoque cronológico, estructurando el análisis como una línea del tiempo que parte de la situación previa a la aprobación del Estatuto de los Trabajadores y culmina en la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo, considerada como el núcleo del debate actual. Permitiendo comprender la evolución del régimen jurídico del despido y su sistema indemnizatorio.

I. ANTES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1980: ORIGEN DEL MODELO INDEMNIZATORIO

Con anterioridad a la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980, de ahora en adelante ET, la determinación de la indemnización por despido se caracterizaba por una amplia discrecionalidad judicial, quedando su cuantía al "prudente arbitrio" del juzgador[3]. Este modelo reflejaba una concepción del trabajo menos sistematizada desde el punto de vista jurídico, que el Estatuto vendría a transformar mediante la introducción de un sistema objetivo y tasado de indemnización.

Tradicionalmente, la indemnización por despidos improcedentes o injustificados eran fijadas por el juez u órganos corporativos bajo su criterio y una ley que preveía, de manera no muy exhaustiva, algunos criterios para la fijación de esta en un mínimo y máximo de su cuantía. "El establecimiento de un baremo indemnizatorio objetivo y que funcionaba de manera automática, se produjo, por primera vez en el ET de 1980, va unido al restablecimiento de la democracia y a la configuración de un sistema plenamente democrático de relaciones laborales" (Ortega Burgos, 2024)[4]. Se estableció el baremo para constituir una vía más segura, objetiva y beneficiosa para los trabajadores.

En el franquismo, la Ley de Contrato de Trabajo de 1944[5], confiaba en el prudente arbitrio del juez a la hora de establecer las indemnizaciones conforme a las necesidades y circunstancias que rodean al trabajador, sin que ésta superarse un año de sueldo o jornal[6]. Los

[3] Cfr. Ortega Burgos, E. (2024, 30 de enero). *La indemnización por despido y la reparación de los daños ocasionados al trabajador: retorno al pasado*. Blog del Centro de Estudios Garrigues.
[4] Id.
[5] Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo. Publicado en: «Boletín Oficial del Estado» núm. 55, de 24 de febrero de 1944, páginas 1627 a 1634 (8 págs.)
[6] Cfr. Malo, M. Á. (2005). *La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico*. Universidad de Salamanca. https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/7bb0b7c4-0e38-42c9-a9a5-b388960e0791/content

jurados de empresa fueron creados en 1946, pero no entraron en vigor hasta el 1962[7]. "La Ley de Procedimiento Laboral de 1973[8], confería al Magistrado de Trabajo la facultad de fijar la indemnización, entre 15 días de salarios y un año" (Ortega Burgos, 2024)[9].

"En la transición democrática, la Ley de Relaciones Laborales de 1976[10] establecía la restitución de la relación laboral como regla general, permitiendo que el juez la sustituyese por una compensación económica no inferior a seis meses ni a dos meses por año de servicio (multiplicándose por 1,5 o 2 en los supuestos de familias numerosas, trabajadores de mayor edad y discapacitados). Por su parte, el Decreto Ley 17/1977, de Relaciones de Trabajo[11], preveía que la indemnización se fijaría por el Magistrado de Trabajo, a su prudente arbitrio, en atención a una serie de criterios (antigüedad del trabajador, condiciones de trabajo, posibilidad de nueva colocación, dimensiones y naturaleza de la empresa, circunstancias personales y familiares) y con un mínimo de dos meses de salario y un máximo de cinco anualidades" (Ortega Burgos, 2024).

El proceso histórico de la fijación de la indemnización en los despidos improcedentes nos demuestra cómo se pasa de la confianza en el "prudente arbitrio"[12] del Magistrado, a la fijación de unos baremos objetivos. Las cuantías aumentaron progresivamente -de tres a seis meses y luego a un año-, aunque en 1977 se fijó excepcionalmente un máximo de cinco años por motivos políticos, como gesto social del régimen saliente. La medida, desproporcionada y con efectos negativos sobre el empleo, fue pronto derogada.

II. APROBACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN 1980

La aprobación del Estatuto de los trabajadores de 1980[13] constituyó uno de los hitos normativos más relevantes de la transición democrática española. El Estatuto de los Trabajadores "trataba de configurar unas reglas básicas de funcionamiento del mercado de trabajo coherentes con el nuevo sistema político democrático definido en la Constitución de

[7] Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). (2016). *Evolución de las relaciones laborales: Estatuto de los Trabajadores (2016)*. https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2020/12/10/110/evolucion_relaciones_laborales_estatuto_trabajadores_2016.pdf

[8] Ley de Procedimiento Laboral de 1973, publicada en el BOE núm. 238 del 4 de octubre de 1973. 19113

[9] Id.

[10] Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. Publicado en: «BOE» núm. 96, de 21 de abril de 1976, páginas 7894 a 7902 (9 págs.)

[11] Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. «BOE» núm. 58, de 09/03/1977.

[12] Ibid

[13] Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicado en: «BOE» núm. 255, de 24/10/2015.

1978(Malo, S.Á, 2005)"[14]. Según Carlos Molero Manglano, uno de los aspectos más beneficiosos del Estatuto de Trabajadores, en adelante ET, fue que "Operó con buen sentido la transición desde el sistema normativo del franquismo, de corte corporativista, con las reglamentaciones de trabajo y los reglamentos de régimen interior, al nuevo sistema, sin dejar espacios muertos ni situaciones de indefinición.[15]" Se estableció por lo tanto como una norma básica reguladora de las relaciones laborales más continuista que rupturista con el modelo anterior del mercado de trabajo.[16] Se suprimió el arbitrio judicial en la determinación de la indemnización por despido improcedente, estableciendo un sistema tasado basado en un baremo objetivo y predeterminado que prescinde de las circunstancias personales del trabajador.

El artículo 56 del ET fue interpretado como un sistema de obligación alternativa, en el que la improcedencia del despido, el empresario podía optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización, a través de un criterio legal objetivo y uniforme. Esta configuración evidencia una clara voluntad del legislador de equilibrar la protección del trabajador con un cierto margen de decisión empresarial[17]. En el Derecho de daños, la reparación de un perjuicio requiere la acreditación del daño, además de su cuantía y la relación causal con la conducta de quien lo causare. Para evitar esta complejidad probatoria, el artículo 1152 del Código Civil permite pactar una cláusula penal, esto es, una liquidación anticipada de los daños que exime de probar su existencia y alcance.

El legislador democrático adopta un mecanismo análogo: fija legalmente una "cláusula penal laboral", mediante la cual se determina de forma automática y objetiva la compensación derivada de un despido injustificado. Así, la indemnización por despido improcedente se establece en 45 días de salario por año de servicio, con un límite máximo de 42 mensualidades. El objetivo de esta reforma constituyó una ayuda para las empresas para poder anticipar y calcular las posibles indemnizaciones por posibles despidos, a la vez que facilitar reducciones de plantilla y reestructuraciones.

---

[14] Cfr. Malo, M. Á., *La evolución institucional del despido…*, op. cit.

[15] Cfr. Carlos Molero Manglano et al., "El ET del S. XXI por los protagonistas del ET del S. XX," *Capital Humano*, 2 de diciembre de 2021.

[16] Cfr.Molina Navarrete, C. (2023). *La indemnización por despido improcedente a la luz de la Carta Social Europea revisada*. *Capital Humano*, Wolters Kluwer. https://capitalhumano.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAAmNjUyBUK0stKs7Mz7M1MjAyNDQ0MlLLy09JDXFxti3NS0lNy8xLTQEpyUyrdMlPDqksSLVNS8wpTlVLTcrPz0YxKR5uQkliUrFPZnGJrQeQcEx3yy_KVTUyAQAfvTwlegAAAA==WKE

[17] Cfr. Montoya Melgar, A. (1998). *Comentarios al estatuto de los trabajadores* (2a ed.). Aranzadi.

La reforma laboral de 1980 tuvo como objetivo facilitar a las empresas la previsión y cálculo de los costes por despido, favoreciendo así procesos de ajuste y reestructuración de plantillas. Según Malo de Molina, esta medida representó un intento insuficiente de compensar el aumento de los costes laborales derivado de la legalización sindical y del nuevo sistema de negociación colectiva instaurado en la democracia.

En 1984, una nueva reforma del Estatuto de los Trabajadores[18] modificó los costes de despido para los nuevos trabajadores mediante la introducción del contrato temporal de fomento del empleo, que permitía su uso incluso para necesidades permanentes. Esta flexibilización fue bien recibida por los empresarios, pero dividió a los sindicatos: UGT apoyó la medida en un inicio, al considerar que facilitaría la incorporación laboral de los jóvenes, mientras que CCOO se opuso desde el principio. Años más tarde, UGT también cambió de postura, criticando la expansión de la temporalidad.

La generalización de la contratación temporal afectó además al régimen de los salarios de tramitación, una figura consolidada con el Estatuto de los Trabajadores. Estos salarios, abonados mientras se resolvía el litigio sobre el despido, perdieron su carácter estrictamente indemnizatorio y pasaron a vincularse al hecho de que la relación laboral se mantenía hasta la sentencia judicial. Sin embargo, con la extensión de los contratos temporales, los jueces aplicaron el régimen indemnizatorio del despido improcedente a las extinciones ilegales de contratos temporales, al no existir una regulación específica. Dada la baja antigüedad de estos trabajadores, una parte considerable de la compensación correspondía a los salarios de tramitación, que terminaron cumpliendo una función indemnizatoria de hecho.

En consecuencia, estos salarios aumentaron el coste del despido sin justificación económica o distributiva, ya que su cuantía dependía de la duración del proceso judicial y no del perjuicio real sufrido por el trabajador, persistiendo debido a la ausencia de un régimen indemnizatorio propio para los contratos temporales.

[18] Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Publicado en: «BOE» núm. 186, de 4 de agosto de 1984, páginas 22731 a 22736 (6 págs.)

III. EL NACIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES INTERNACIONALES SOBRE EL DESPIDO: LOS AÑOS 80 Y 90 COMO PUNTO DE INFLEXIÓN

Las décadas de los años ochenta y noventa estuvieron marcadas por un proceso de internacionalización de la protección frente al despido, que sentó las bases del actual marco jurídico laboral. Dos hitos destacan este periodo: El Convenio núm. 158 de la OIT[19], adoptado el 22 de junio de 1982 y en vigor desde el 23 de noviembre de 1985, y la Carta Social Europea, en particular el artículo 24[20], que consagra el derecho a una compensación adecuada en caso de despido improcedente o injustificado. La carta fue adoptada el 3 de mayo de 1996, pero no fue ratificada por España hasta el 2021, evento que analizaremos a continuación.

- **El Convenio núm. 158 de la OIT**

España es uno de los países con mayor número de convenios de la OIT ratificados, manteniendo una relación muy cercana con la institución desde 1986. Los convenios establecen unos estándares básicos de derechos laborales y obligaciones estatales, que tiene como objetivo actuar como "normas de mínimo"[21]. La incorporación o "trasposición" de sus disposiciones es flexible: puede hacerse mediante leyes, reglamentos o incluso convenios colectivos, que funcionan como instrumentos de mejora progresiva ("mejora en escalada") sobre las normas internacionales. Su eficacia práctica es limitada: los tribunales suelen citarlos como apoyo argumental, no como fundamento directo de sus decisiones. Se comportan más como declaraciones de principios que como normas autoaplicativas. De conformidad con el artículo 10 del Convenio nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo, se dispone lo siguiente:

Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el ***pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada****.* [22]

[19] Instrumento de Ratificación del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982. Publicado en: «BOE» núm. 155, de 29 de junio de 1985, páginas 20352 a 20354 (3 págs.)

[20] Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. Publicado en «BOE» núm. 139, de 11 de junio de 2021, páginas 71274 a 71327 (54 págs.)

[21] Cfr. Molina García, M. (2019). *Los convenios de la OIT en la jurisprudencia del Tribunal Supremo español*. Trabajo y Derecho, Nº 9, Sección Jurisprudencia. Wolters Kluwer. LA LEY 7372/2019.

[22] Convenio OIT nº 158, BOE nº 137, 1985.

El artículo 10 del Convenio n.º 158 de la OIT establece que, cuando un despido sea declarado injustificado, las autoridades competentes deben anularlo o proponer la readmisión del trabajador. Si ello no es posible, el Estado debe garantizar una indemnización adecuada u otra reparación equivalente, asegurando así una compensación efectiva frente al despido sin causa.

- **La Carta Social Europea**

La CSE unifica en un solo texto los derechos reconocidos en la Carta de 1961, su Protocolo adicional de 1988[23] y posteriores enmiendas. garantiza un amplio conjunto de derechos sociales y laborales aplicables a la vida cotidiana de las personas. Su cumplimiento se controla mediante informes nacionales y un sistema de reclamaciones colectivas (Protocolos de 1991 y 1995), que permite la intervención de sindicatos y ONG. La supervisión corresponde al Comité Europeo de Derechos Sociales (ECSR), integrado por 15 miembros independientes elegidos por el Comité de Ministros del Consejo de Europa por mandatos de seis años, renovables una vez. [24]

La CSE establece sus estándares sobre la indemnización por despido improcedente en su artículo 24, del siguiente tenor:

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

a. *el derecho de todos los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello relacionadas con sus aptitudes o su conducta, o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio;*
b. *el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una* ***indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.***

A tal fin, las Partes se comprometen a garantizar que un trabajador que estime que se le ha despedido sin una razón válida tenga derecho a recurrir ante un organismo imparcial. [25]

Este artículo pretende garantizar que los trabajadores no sean despedidos arbitrariamente sin una razón consolidada, y en caso contrario, que reciban una indemnización justa y adecuada que refleje el daño sufrido.

[23] Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, BOE nú. 99, 2000.
[24] Consejo de Europa.*Carta Social Europea (revisada)*. Council of Europe / Consejo de Europa.
[25] Carta Social Europea (revisada), BOE núm. 81, 2021.

En próximos capítulos será analizado cómo interpreta nuestro ordenamiento los presentes artículos y su aplicación.

IV. REFORMA LABORAL DEL 2012: LA REDUCCIÓN DEL "PRECIO DEL DESPIDO"

La crisis económica y financiera que atravesó España en la época del 2008-2014 impulsó al Gobierno del Partido Popular de la época a realizar mediante el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, la Reforma Laboral de 2012[26]. La reforma "fortaleció el poder de despido, y en particular, redujo la cuantía de la indemnización por despido improcedente "[27] Esta reducción flexibilizó el mercado laboral a la vez que favoreció la recuperación del empleo.

Según Domingo Monforte, el objetivo de la reforma del 2012 era "mejorar la eficacia del mercado de trabajo, reduciendo la brecha existente entre el coste de la extinción del contrato temporal y el indefinido, y así mejorando la libre competitividad entre las empresas."[28]

El sistema de indemnización sufrió grandes cambios en esta reforma. El artículo 56.1 del ET establece que la indemnización por despido improcedente asciende a 33 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, con un máximo de 24 mensualidades. No obstante, para los periodos trabajados antes del 12 de febrero de 2012 se mantiene el régimen anterior de 45 días por año, con un límite de 42 mensualidades. En todo caso, la cuantía total no podrá superar los 720 días de salario, salvo que el cálculo correspondiente al periodo previo a la reforma supere dicho límite, respetándose entonces el tope máximo de 42 mensualidades[29].

- **La cuestión de inconstitucionalidad: planteamiento y argumentos**

Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 3/2012 suscitaron dudas sobre su validez constitucional, tanto por su contenido material como por la forma empleada para su aprobación. Tal y como expone Martín Valverde, un Juzgado de lo Social planteó cuestión de inconstitucionalidad respecto a varios preceptos del Real Decreto-ley, en el marco de un litigio

[26] Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Publicado en: «BOE» núm. 36, de 11 de febrero de 2012, páginas 12483 a 12546.
[27] Gil y Gil, J. L. (2025, marzo). *La indemnización por despido improcedente a la luz del Convenio núm. 158 de la OIT*. Trabajo y Derecho, Nº 123, Sección Estudios. LA LEY 2094/2025.
[28] Cfr. Domingo Monforte Abogados Asociados. (2023, 3 de julio). *Despido improcedente: indemnización complementaria restaurativa*. Diario LA LEY, Nº 10319, Sección Tribuna. LA LEY 5696/2023.
[29] Cfr. Iglesias Cabero, M. (2012). *Reforma del mercado laboral. Impresiones de una primera lectura*. Diario LA LEY, nº 7824. LA LEY 2851/2012.

sobre el cese de una trabajadora temporal que fue calificado como despido improcedente[30]. El órgano judicial cuestionó la supresión de los salarios de tramitación y la reducción de la cuantía indemnizatoria, al entender que podían vulnerar el principio de tutela judicial efectiva y el derecho al trabajo.

El juez proponente alegó, además, que el uso del decreto-ley no cumplía el requisito de extraordinaria y urgente necesidad exigido por el artículo 86.1 de la Constitución Española, y que la reforma podría contravenir los artículos 9.3, 24.1 y 35.1 CE, relativos a la seguridad jurídica, la tutela judicial efectiva y el derecho al trabajo, respectivamente. También se puso en duda su adecuación al sistema de fuentes y su proporcionalidad, en tanto que la norma reducía sustancialmente los derechos económicos del trabajador despedido.

Por otro lado, el juez no solo cuestionó la reducción de la cuantía, sino el propio sistema de cálculo tasado de la indemnización, al considerar que no garantizaba una reparación íntegra de los daños y perjuicios sufridos, como exige el ordenamiento civil común, y que además privaba al juez de la posibilidad de valorar las circunstancias particulares del caso[31]. Este planteamiento reabría así el debate sobre la compatibilidad entre el modelo de indemnización automática y los principios constitucionales de igualdad, justicia y proporcionalidad.

- El análisis del Tribunal Constitucional: Auto del Tribunal Constitucional 43/2014, de 12 de febrero

El Tribunal Constitucional, en su Auto 43/2014, de 12 de febrero[32], resolvió la cuestión de inconstitucionalidad planteada por el Juzgado de lo Social y rechazó que la reforma laboral de 2012 vulnerara la Constitución. El ATC 43/2014 rechazó que las disposiciones de la reforma laboral, en concreto el artículo 56.2 ET, vulnerasen las exigencias del artículo 86.1 CE, acogiéndose a la situación de crisis económica que estaba pasando el país, que necesitaba de una reforma urgente que no se considera ni abusiva ni arbitraria, sino que "encaja dentro de los supuestos en que el TC consideró legítimo el uso de la reforma.[33]" Aunque el Auto inadmitió la cuestión, el Tribunal aprovechó su fundamentación jurídica para reafirmar la

[30] Cfr. Martín Valverde, A. (2014). *La reforma del mercado laboral de 2012 se ajusta a la Constitución: análisis de la sentencia del Tribunal Constitucional 119/2014, de 16 de julio (BOE, 15 de agosto)*. Revista Española de Derecho del Trabajo.
[31] Id.
[32] ATC 43/2014, de 12 de febrero «BOE» núm. 60, de 11 de marzo de 2014, páginas 130 a 172 (43 págs.)
[33] García-Perrote, I. (2015). *La constitucionalidad de la reforma laboral de 2012: Comentario a la STC 8/2015, de 22 de enero*. Revista Española de Derecho Constitucional, (105), 239–283).

constitucionalidad del sistema tasado de indemnización establecido en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.

Según expone Martín Valverde, el TC negó que el sistema de cálculo, basado en el número de días de salario por año trabajado, el tiempo de servicios y un límite máximo de cuantía indemnizatoria, supusiera una violación del derecho a la tutela judicial efectiva o del principio de igualdad. Al contrario, consideró que el legislador laboral dispone de un amplio margen de configuración normativa, en virtud del artículo 35.2 de la Constitución, para determinar los criterios de cálculo de la indemnización por despido[34].

El Tribunal afirmó que este margen de decisión debe ejercerse dentro de un marco constitucional equilibrado, que garantice tanto el derecho al trabajo (art. 35.1 CE) como la libertad de empresa (art. 38 CE). En este sentido, el modelo de indemnización tasada fue considerado una opción legislativa legítima, que permite un equilibrio razonable entre la protección del trabajador y la seguridad económica del empleador.

Asimismo, el Auto señaló que el sistema español no es discriminatorio, pues responde a criterios objetivos y es común en los ordenamientos internacionales y comparados. Además, destacó que las indemnizaciones tasadas se generan automáticamente, sin necesidad de que el trabajador pruebe los daños concretos sufridos, lo que garantiza seguridad jurídica y celeridad procesal. Únicamente en supuestos excepcionales —como los despidos que conllevan vulneración de derechos fundamentales— podría el juez fijar una compensación superior, vinculada a un daño cualificado[35].

En conclusión, el ATC 43/2014 consolidó la doctrina del Tribunal Constitucional en torno a la legitimidad del sistema indemnizatorio objetivo, afirmando que corresponde al legislador, y no a los tribunales determinar su cuantía y sus límites. Este pronunciamiento reafirmó la plena constitucionalidad del modelo tasado, que más tarde sería refrendado por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, especialmente en la STS 1350/2024 y la STS 736/2025, al confirmar la suficiencia del sistema frente a las exigencias internacionales.

[34] Cfr. Martín Valverde, A. (2014). *La reforma del mercado laboral de 2012 se ajusta... Op.cit.*
[35] Id.

- Valoración doctrinal y relevancia constitucional

La doctrina ha valorado el ATC 43/2014 como un pronunciamiento determinante en la consolidación del modelo tasado de indemnización en el ordenamiento español. El Auto constituye una ratificación expresa de la legitimidad constitucional del sistema instaurado por la reforma de 2012, en la medida en que reconoce la amplia libertad de configuración del legislador en materia de relaciones laborales[36]. El artículo 147.1 CE reconoce la tarea del legislador estatal en legislación laboral, correspondiéndole por lo tanto la elaboración del ET. Partimos de la premisa que la CE no ha diseñado un modelo cerrado de relaciones laborales, al contrario, lo ha dejado en manos del legislador estatal, pudiendo este elegir la opción que sea la más adecuada conforme a la situación económica por la que esté pasando el país[37].

El autor destaca que el Tribunal Constitucional, al resolver la cuestión, reafirma su doctrina previa, especialmente la contenida en la STC 6/1984[38], que equipara la indemnización por despido a una cláusula penal legal, y mantiene que no corresponde al juez sustituir al legislador en la fijación de las cuantías ni en la ponderación de sus efectos económicos y sociales. Esta posición refuerza la seguridad jurídica del sistema, al establecer un marco uniforme y previsible tanto para trabajadores como para empleadores.

Asimismo, Martín Valverde subraya que el ATC 43/2014 supone una continuidad en la línea constitucional que busca armonizar el derecho al trabajo (art. 35 CE) con la libertad de empresa (art. 38 CE), garantizando un equilibrio razonable entre ambos valores[39]. El Tribunal, lejos de declarar la nulidad de la reforma, legitima la posibilidad de que el legislador modifique los parámetros indemnizatorios en función de las circunstancias económicas y de política de empleo, sin que ello implique vulneración de derechos fundamentales.

El razonamiento y la orientación doctrinal de la STC de 16 de julio de 2014[40] siguen una línea muy similar a la ya anticipada en el ATC 43/2014, de 12 de febrero, caracterizada

[36] Id.
[37] Entre 2008 y 2014, la economía española sufrió una profunda crisis, con una fuerte caída del PIB y un aumento del desempleo hasta el 22,3%, lo que redujo los ingresos públicos y disparó el gasto en protección social. Esta situación tensionó gravemente las cuentas públicas y el sistema de Seguridad Social, obligando a recurrir al fondo de reserva de las pensiones. Cfr. Pérez de los Cobos Orihuel, F. *El control de constitucionalidad de la reforma laboral: principales cánones de enjuiciamiento*.
[38] STC 6/1984, de 24 de enero «BOE» núm. 42, de 18 de febrero de 1984, páginas 13 a 17 (5 págs.)
[39] Cfr. Martín Valverde, A. (2014). *La reforma del mercado laboral de 2012 se ajusta... Op.cit.*
[40] STC 119/2014, de 16 de julio de 2014. Recurso 5603-2012. Publicado en: «BOE» núm. 198, de 15 de agosto de 2014, páginas 1 a 71 (71 págs.)

por una adhesión poco crítica a la voluntad del legislador. No obstante, ambos pronunciamientos difieren en su objeto y origen: mientras el Auto inadmite una cuestión de inconstitucionalidad relativa a determinados aspectos del despido improcedente en el Real Decreto-ley 3/2012, la Sentencia resuelve un recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Parlamento de Navarra contra varios elementos clave de la reforma laboral.[41]

En concreto, se impugnan tres medidas relevantes: la duración del periodo de prueba en el contrato de apoyo a emprendedores, la imposición de un arbitraje obligatorio en la inaplicación de convenios colectivos y la prioridad aplicativa de los convenios de empresa. El Parlamento navarro sostiene que estas medidas vulneran derechos fundamentales, en particular la negociación colectiva, y suponen una alteración sustancial del modelo constitucional, al desplazar un sistema basado en la autonomía colectiva hacia otro dominado por la intervención legislativa. Sin embargo, el Tribunal Constitucional desestima estas objeciones, asumiendo en gran medida la posición del Abogado del Estado.

V. LA RATIFICACIÓN DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA (2021): PUNTO DE INFLEXIÓN EN LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO

La ratificación por España de la Carta Social Europea (revisada) el 1 de julio de 2021, veinte años después de su firma, marcó un hito en la consolidación de los derechos sociales en el ordenamiento interno.[42] Este instrumento amplía y actualiza los compromisos sociales para la protección de los trabajadores frente al despido improcedente junto al Convenio núm. 158 de la OIT de 1982. La entrada en vigor de la carta reabrió el debate sobre la suficiencia del sistema tasado de indemnización por despido improcedente previsto en el artículo 56 del ET, al situar la cuestión en el marco de las exigencias internacionales de una compensación "adecuada".[43] Desde la ratificación, España ha pasado por un debate jurídico que enfrenta la seguridad jurídica del modelo nacional con los estándares de reparación integral promovidos por la OIT y el Consejo de Europa. "Lo primero que llama la atención es el revuelo que ha generado la ratificación por España de la CSE en el ámbito doctrinal y judicial. La sensación es que una parte importante de los operadores jurídicos estaban esperando la ratificación de la Carta como el pistoletazo de salida para poner en cuestión el sistema indemnizatorio en España,

[41] Cfr. Molina Navarrete, C. (2014). *Reforma laboral y "justicia constitucional": el Tribunal Constitucional ni es "infalible" ni ya tiene la "última palabra"*. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, (377-378), 183–190.
[42] Cfr. Hidalgo Abogados y Asesores. (2023, 15 de noviembre). *Artículo 24 de la Carta Social Europea: cómo impacta en los despidos en nuestro ordenamiento jurídico*. Hidalgo Abogados y Asesores.
[43] Cfr. Federación de Áridos. (2021, 30 de junio). *España ratifica la Carta Social Europea*. Federación de Áridos.

especialmente después de que la indemnización se viera rebajada sustancialmente en la Reforma Laboral de 2012.[44]"

Como explica José Luis Gil y Gil[45], la reforma laboral y la ratificación de la CSE fueron los desencadenantes del debate actual acerca del sistema tasado de indemnización por despido improcedente y su cumplimiento y alineación con la normativa internacional. El 10 de mayo de 2022, los sindicatos más representativos, Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), presentaron una reclamación colectiva en la que denunciaban el incumplimiento por parte de España del Convenio n.º 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptado en 1982 y en vigor desde el 23 de noviembre de 1985. En dicha reclamación se alegaba que la reducción de la indemnización tasada introducida por la reforma laboral vulneraba el artículo 10 del Convenio, que exige garantizar al trabajador una compensación adecuada o una reparación apropiada en caso de despido injustificado. Sin embargo, ni los tribunales españoles ni el Comité Tripartito de la OIT apreciaron infracción alguna de dicho precepto, aunque sí se cuestionó la reducción de los salarios de tramitación. En su informe de 2014, el Comité concluyó finalmente que no existía vulneración del Convenio en este aspecto[46].

La interpretación del artículo 24 de la CSE ha dividido la doctrina en dos grupos, aquellos que defiende una aplicación directa de las normas internacionales del trabajo, mientras otro grupo critica dicha aplicación directa por vulnerar la seguridad jurídica y la igualdad ante la ley. Además, España no es el único país en disputa por el artículo 24 de la CSE, otros países europeos como Italia, Francia o Finlandia han recibido también llamadas de atención por parte del Comité Europeo de Derechos Sociales, concluyendo éste que las legislaciones anteriores no van acorde con la CSE y su artículo 24.

En el contexto de incertidumbre normativa, marcado por las reclamaciones sindicales y la intervención de los comités internacionales, la jurisprudencia nacional comenzó a mostrar los primeros signos de evolución.

Los tribunales nacionales no solían dictar sentencias que admitieran las indemnizaciones superiores a las legalmente tasadas, queda demostrado en sentencias[47] como

---

[44] Godino Reyes, A. (2022). *La indemnización por despido improcedente a la luz del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada*. Forelab. LALEY 457/2023

[45] Cfr. Gil y Gil, J. L. (2025, marzo). *La indemnización por despido improcedente a la luz del Convenio núm. 158 de la OIT*. Trabajo y Derecho, Nº 123, Sección Estudios. LA LEY 2094/2025.

[46] Id.

[47] Cfr. Entre otras también encontramos la sentencia del TSJ de Castilla la Mancha de 1 de diciembre de 2021(ECLI: ES:TSJCLM:2021:3135) que recoge los únicos supuestos en los que se podría contemplar una

la STSJ de Andalucía nº2319/2014, de 18 de septiembre de 2014.[48] "*Tampoco puede solicitar esta indemnización por vía de la reclamación de una indemnización por daños y perjuicios, ya que esta pretensión no es acumulable a la acción impugnatoria del despido, conforme al artículo 26.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, salvo en los casos en los que se alegue una vulneración de los derechos fundamentales que determinarían la nulidad del mismo, y el efecto similar al obtenido por el actor, la readmisión en su puesto de trabajo y el pago de los salarios de tramitación, conforme al artículo 113 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social."*

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña asumió un papel protagonista al dictar la Sentencia n.º 469/2023, de 30 de enero[49], que inauguró una corriente interpretativa innovadora en materia de despido improcedente, estableciendo por primera vez una indemnización adicional a la legalmente establecida para compensar todos los daños y perjuicidos que le despido causó en el trabajador, sin aparejar a la misma una indemnización por los daños y perjuicios por despidos por vulneración de derechos fundamentales.[50] "Con esta, se admiten indemnizaciones adicionales en caso de: 1. indemnización tasada sea muy exigua; 2. que el despido derive de un fraude de ley; 3. que genere graves y excepcionales perjuicios al trabajador; 4. que esos daños y perjuicios que se reclaman estén especificados y cuantificados, y acreditados". La Sentencia de 30 de enero de 2023 aclara que, a diferencia de las indemnizaciones por daño moral, la indemnización adicional al despido improcedente requiere prueba concreta de los perjuicios sufridos.[51] Solo procede en casos excepcionales, cuando la cuantía tasada no resulte disuasoria o no repare adecuadamente al trabajador, como en supuestos de fraude, ilegalidad o abuso de derecho. En esas situaciones, el tribunal puede reconocer una compensación mayor que cubra daño emergente, lucro cesante y daño moral, siempre que el trabajador identifique y acredite los daños reclamados, siguiendo la doctrina del

indemnización adicional, y la sentencia de TSJ de Galicia de 8 de diciembre de noviembre de 2023 (ECLI: ES:TSJGAL:2023:7726), aludiendo a la falta de valor doctrinal y poder vinculante de las resoluciones del CEDS.

[48] STSJ de Andalucía nº2319/2014, de 18 de septiembre de 2014 ECLI: ES:TSJAND:2014:8846.

[49] STSJ de Cataluña nº 469/2023, de 30 de enero de 2023 Rec. n.º 6219/2022

[50] Domingo Monforte Abogados Asociados, *Despido improcedente: indemnización complementaria…*, op. cit.

[51] Otras sentencias niegan la posibilidad de incrementar la indemnización tasada por despido, como la STSJ de Castilla la Mancha, de 10 de febrero de 2023, al considerar, entre otros razonamientos, que: *"... respecto de la constitucionalidad de fijar un sistema tasado de indemnizaciones por despido improcedente como es el que establece en la legislación española, en relación con el art. 10 del Convenio 158 de la OIT ya se pronunció el TCo en el Auto 43/2014 de 12-2-2.014 en los términos siguientes:"... tampoco esta fórmula legal se opone al Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo art. 10 —que, pese a la adicional referencia del órgano promotor al art. 12, es el aplicable a los supuestos de extinción contractual injustificada— se limita a disponer, entre otras posibilidades, el pago de "una indemnización adecuada", sin precisar los elementos de determinación.* Cfr. Pedro Tuset del Pino, Diálogos para el futuro judicial LXXXII: La indemnización por despido: claves de una reforma posible

Tribunal Supremo (STS 4-7-22 (rec. 3909/22), 13-5-22[52] y 14-7-21[53]). Otra sentencia que argumenta una indemnización adicional es la sentencia del TSJ del País Vasco de 23 de abril de 2024[54], que " como dato a valorar, en la instrucción se señaló que el proceso selectivo para la cobertura de la citada vacante no se había convocado. El Juzgado de lo Social, mediante sentencia de fecha 28 de noviembre de 2023 declaró el despido improcedente y condenó al abono de la indemnización de 493,49 € según cálculo del art. 56 del ET, debiendo de abonar en concepto de indemnización adicional la cantidad de 30.000 €." La sentencia fue confirmada considerando que la expectativa de un trabajo de un año, que motivó la extinción del contrato anterior, y que de haberse cumplido no habría derecho a la indemnización del art. 56 ET, es un daño que debe ser reparado según lo dispuesto en el art. 24 de la CSE[55]."Esta sentencia fue luego invocada de contraste ante el TS en la Sentencia 736/2025.

No obstante, la Sentencia del TSJ de Cataluña n.º 2273/2021, de 23 de abril, anticipó el nuevo enfoque jurisprudencial al reconocer la necesidad de adaptar la interpretación nacional a la normativa internacional ratificada por España, marcando así las bases de la corriente actual.[56] "*En resumen: aceptamos que con el apoyo del sustrato normativo expuesto, en el que nuestro propio legislador ya ha abierto fisura y admite ampliaciones, será posible en circunstancia excepcional como la expuesta, que por cierto es la que nos acompaña, en que la indemnización legal y tasada resulte notoriamente insuficiente, podrá fijarse otra superior que alcance a compensar los totales daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daño moral...) que el ilícito acto del despido haya podido causar para eliminar así del mundo jurídico sus totales perniciosos efectos*."

Tras la apertura interpretativa impulsada por el TSJ de Cataluña, el Alto Tribunal intervino para delimitar el alcance real de los estándares internacionales y reafirmar la validez del sistema indemnizatorio previsto en la legislación interna. La STS 1350/2024, de 19 de diciembre[57], reafirmó la validez del sistema tasado de las indemnizaciones por despido improcedente al confirmar que el Convenio núm. 158 de la OIT no tiene aplicación directa en el ordenamiento español, criterio extensible a la CSE y su artículo 24. La Sentencia del Tribunal Supremo n.º 1350/2024, de 19 de diciembre, establece que la indemnización por despido

[52] STSJ Cataluña, Sala de lo Social, 2934/2022 de 13 May. 2022, Rec. 500/2022
[53] STSJ Cataluña, Sala de lo Social, 3812/2021 de 14 Jul. 2021, Rec. 1811/2021
[54] STSJ del País Vasco de 23 de abril de 2024, rec. 502/2024
[55] Salcedo Beltrán, M. C., "La efectividad del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada en materia de despido improcedente por el Comité Europeo de Derechos Sociales", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, nº 161, 2025, pp. 139–172.
[56] STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 5233/2020 de 23 de abril de 2021.
[57] STS, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, 1350/2024 de 19 Dic. 2024, Rec. 2961/2023.

improcedente prevista en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores no puede ser incrementada judicialmente en atención a las circunstancias particulares de cada caso. El Alto Tribunal considera que esta limitación no vulnera el artículo 10 del Convenio n.º 158 de la OIT, dado que dicho precepto se limita a exigir que la compensación sea "adecuada"[58], sin imponer criterios cuantitativos específicos ni condiciones precisas sobre su determinación. En particular, el Tribunal considera que dicho precepto internacional no tiene aplicabilidad directa en el ordenamiento jurídico español y que, en consecuencia, no puede fundamentar la atribución judicial de una indemnización superior a la legalmente prevista. De este modo, la sentencia cierra la vía interpretativa abierta por algunos tribunales superiores de justicia que habían defendido la posibilidad de una reparación complementaria en supuestos de manifiesta insuficiencia de la indemnización tasada, consolidando una posición restrictiva en materia de tutela resarcitoria frente al despido improcedente [59].

VI. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO 736/2025, DE 16 DE JULIO: CONSOLIDACIÓN JURISPRUDENCIAL DEL SISTEMA TASADO FRENTE A LAS EXIGENCIAS INTERNACIONALES

En consolidación frente al debate nacional, el Alto Tribunal dictó La Sentencia del Tribunal Supremo n.º 736/2025, de 16 de julio[60], consolidando el definitivo modelo tasado de indemnización por despido improcedente en el ordenamiento español. Con ella, el Alto Tribunal reafirma la coherencia y suficiencia del sistema nacional frente a las exigencias derivadas del Convenio n.º 158 de la OIT y de la Carta Social Europea, cerrando así una etapa marcada por la controversia interpretativa y preparando el terreno para un nuevo marco de análisis sobre la evolución futura de la protección frente al despido.

[58] Cabe destacar, que el TS estableció dictó que no podía incrementar la indemnización y vulnerar el art.56 ET, ya que incrementarlo conllevaría vulnerar al mismo tiempo el artículo 10 del Convenio 158 de la OIT, ya que nuestro sistema de indemnización tasada cumple con lo establecido por el mismo. Cfr. Palomino Saurina, P, 2025.
[59] Cfr. Molina Navarrete, C. (2025). *El TS «deshoja la margarita» del juicio de convencionalidad: Audiencia previa al despido disciplinario sí, indemnización adicional no, de momento*. Diario LA LEY, nº 10638.
[60] STS 736/2025, de 16 de julio.

CAPÍTULO II. EL MARCO INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO INJUSTIFICADO

El despido improcedente no puede analizarse únicamente desde el Derecho interno, sino que debe situarse en el marco de los estándares internacionales de protección del trabajador. En este ámbito, destacan el Convenio nº 158 de la OIT y la Carta Social Europea, que reconocen el derecho a una protección efectiva frente al despido injustificado mediante una indemnización adecuada u otras formas de reparación. Este capítulo examina el contenido y alcance de estos instrumentos y su incidencia en la regulación del despido improcedente.

I. EL ARTÍCULO 24 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA REVISADA

1. Contenido y alcance del derecho a reparación adecuada

El artículo 24 de la Carta Social Europea (revisada) establece que, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a la protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer:

a) el derecho de todos los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas relacionadas con sus aptitudes o su conducta, o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio;

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

y, asimismo, el derecho del trabajador que considere que ha sido despedido sin causa válida a recurrir ante un organismo imparcial.

Del tenor literal del precepto se desprende que el artículo 24 articula un sistema de protección estructurado en torno a dos garantías fundamentales: en primer lugar, el reconocimiento del principio de causalidad del despido, esto es, la exigencia de motivos jurídicamente razonables y objetivamente justificables; y, en segundo lugar, el derecho del trabajador injustamente despedido a obtener una compensación adecuada o una reparación apropiada.

El Informe Explicativo de la Carta Social Europea[61] revisada refuerza esta interpretación al señalar que el precepto consagra tanto el derecho a no ser despedido sin causa válida como el derecho a una reparación efectiva en caso de vulneración de dicho principio. En particular, el punto 85 del citado Informe pone de relieve la influencia directa del Convenio nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo en la redacción del artículo 24, especialmente en lo relativo al derecho del trabajador a impugnar el despido y a obtener, en su caso, la compensación prevista. En el ordenamiento jurídico español, uno de los principales obstáculos para la aplicación del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada radica en el debate sobre el carácter *self-executing* de sus disposiciones. La posición mayoritaria, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, considera que la Carta no contiene normas directamente aplicables por los tribunales, sino mandatos programáticos dirigidos a los Estados, que requieren desarrollo legislativo interno para su efectividad. Esta interpretación se ve reforzada por la naturaleza del propio sistema de control de la Carta, en el que el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) desempeña un papel central. Sin embargo, dicho órgano no tiene carácter jurisdiccional, sino que actúa mediante un control abstracto basado en informes y decisiones que no constituyen jurisprudencia vinculante ni resoluciones equiparables a las de un tribunal.[62]

Ahora bien, aunque el artículo 24 no impone expresamente un modelo concreto de indemnización, sí introduce una exigencia cualitativa relevante: la compensación debe ser "adecuada" o constituir una "reparación apropiada". Esta formulación desplaza el centro del debate desde la mera previsión de una cuantía predeterminada hacia la suficiencia real de la tutela ofrecida, abriendo la puerta a cuestionar aquellos sistemas que, por su rigidez o por la existencia de topes máximos, pudieran impedir una reparación proporcional al perjuicio efectivamente sufrido.

2. Interpretación del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre la indemnización adecuada

El órgano encargado de supervisar el cumplimiento y la interpretación de la CSE es el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS). A través del procedimiento de reclamaciones colectivas, el CEDS ha ido perfilando una doctrina consolidada sobre el alcance de la exigencia

[61] Consejo de Europa, *Explanatory Report to the European Social Charter (Revised)*, ETS nº 163, 1996, apdo. 85.

[62] Cfr. Alzaga Ruiz, I. (2020). *La aplicabilidad de la Carta Social Europea por los órganos jurisdiccionales internos*. Trabajo y Derecho, (64), abril. Wolters Kluwer. LA LEY 3331/2020.

de “indemnización adecuada o reparación apropiada”. Y analizaremos a continuación algunas de las reclamaciones:

- **La decisión Finnish Society of Social Rights v. Finland (Complaint No. 106/2014)**[63]

Un hito fundamental en esta construcción doctrinal es la decisión de 8 de septiembre de 2016 en el asunto *Finnish Society of Social Rights v. Finland* (Complaint No. 106/2014). En este caso, Finlandia fue acusado de violar el artículo 24 de la CSE al establecer un límite máximo de 24 meses de salario para la compensación por despido improcedente. EL CESD examinó la compatibilidad del mismo recordando los pilares principales del artículo, previamente expuestos. Asimismo, el Comité afirmó que cualquier límite máximo que impida que la indemnización sea proporcional al daño sufrido y suficientemente disuasoria es, en principio, contrario a la Carta. El Gobierno Finlandés argumentó que los trabajadores podían buscar indemnizaciones adicionales a través de otras leyes. Argumento que fue tumbado por el CEDS por ser oportunidades limitadas y de bajo acceso[64]. A pesar de ello, también se reconoce la reparación de los daños sufridos a través de otras vías como podría ser la legislación antidiscriminatoria, concluyendo que el sistema finlandés vulneraba el artículo 24 tanto por la insuficiencia potencial de la compensación como por la ausencia de un mecanismo efectivo de readmisión.

Esta decisión resulta especialmente relevante porque establece el criterio general: la mera previsión de una indemnización tasada no garantiza automáticamente la conformidad con la Carta si existen topes que puedan impedir una reparación proporcional y disuasoria.

- **La decisión CGIL v. Italy (Complaint No. 158/2017)**[65]

La doctrina anterior fue reafirmada y desarrollada en el asunto *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italy* (Complaint No. 158/2017), cuya decisión sobre el fondo fue adoptada el 11 de septiembre de 2019.

Este caso guarda muchas similitudes con el anterior, se analiza un sistema de indemnización con topes máximos predeterminados (6,12,24 o 36 mensualidades) y restricciones en la readmisión. En su análisis, el Comité se reafirmó en el texto del artículo 24, “los trabajadores despedidos sin razón válida o aparentemente justificada deben obtener una compensación

[63] Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), Finnish Society of Social Rights v. Finland, Complaint No. 106/2014, Decision on admissibility and merits, 8 September 2016, §§ 45–54

[64] Cfr. Molinera, M. (2025.). *La indemnización por despido improcedente y el debate actual*.https://forelab.com/wp-content/uploads/8_La-indemnizacion-por-despido-improcedente-y-el-debate-actual_Marta-Molinera.pdf

[65] Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italy, Complaint No. 158/2017, Decision on the merits, 11 September 2019; Resolución CM/ResChS(2020)2 del Comité de Ministros

adecuada que cubra las pérdidas económicas reales y que tenga un efecto suficientemente disuasorio." Sosteniendo también que los límites máximos que puedan limitar que la indemnización sea lo más proporcional y compensatoria con el perjuicio sufrido y suficientemente disuasoria, en principio, sería contraria a la Carta. Añadió que la existencia de mecanismos alternativos (como la conciliación) no subsana la insuficiencia estructural del sistema si, en la práctica, no permiten obtener una reparación proporcional al daño sufrido en todos los casos. Finalmente, el CEDS concluyó que el sistema italiano vulneraba el artículo 24 al no garantizar en todos los supuestos una reparación adecuada y disuasoria

En base a las decisiones analizadas, podemos señalar, como Doctrina consolidada, que el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) ha desarrollado una interpretación del artículo 24 de la Carta Social Europea que va más allá de sus exigencias literales, extendiendo su análisis al control de los sistemas nacionales de indemnización en casos de despido injustificado. En este sentido, a partir de las reclamaciones colectivas contra Finlandia, Italia y Francia, el CEDS ha considerado que únicamente son conformes con dicho precepto aquellos ordenamientos que:

"1º Garantizan el reembolso de salarios entre fecha de despido y sentencia, los aquí denominados salarios de tramitación

2º Establecen la posibilidad de readmisión del trabajador a criterio judicial

3º Articulan indemnizaciones proporcionales al daño real del despido en función de circunstancias personales de cada caso

4ª Articulan indemnizaciones suficientemente disuasorias para que las empresas no despidan de manera injustificada"

No obstante, esta construcción interpretativa excede el tenor literal del artículo 24 y de su anexo, ya que tales requisitos no se encuentran expresamente previstos en la norma internacional. A pesar de la falta de una fundamentación jurídica explícita y de la remisión a la legislación nacional contenida en la propia Carta, esta doctrina ha sido asumida por el CEDS en su función de control, lo que le ha llevado a declarar la incompatibilidad de los sistemas indemnizatorios tasados de Finlandia, Italia y Francia con el artículo 24 de la Carta Social Europea[66].

[66] Asociación Nacional de Laboralistas (Lahera, J). (2024,10). *La indemnización por despido improcedente y su adecuación al artículo 24 de la Carta Social Europea*. https://www.asnala.com/sites/default/files/documentos-asnala/2024-09/1133-ap2024-20.pdf

3. Interpretación del artículo 24 en el Ordenamiento español

Esta línea doctrinal requiere de un encaje especial en el Ordenamiento español, que establece en su artículo 96 del texto constitucional, que los tratados internacionales que hubieren sido válidamente celebrados pasan a formar parte del derecho interno, no gozando de primacía automática sobre la ley en el mismo sentido que el Derecho de la Unión Europea. Desde el punto de vista normativo, resulta relevante destacar la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales. Su artículo 31, bajo la rúbrica "prevalencia de los tratados", establece de forma expresa que las normas contenidas en tratados internacionales válidamente celebrados y publicados prevalecen sobre cualquier disposición del ordenamiento interno en caso de conflicto, con la única excepción de las normas de rango constitucional. En la misma línea, el artículo 29 impone a todos los poderes públicos, así como a los órganos y organismos del Estado, la obligación de respetar y garantizar el cumplimiento de los tratados internacionales en los que España sea parte[67].

El Tribunal Constitucional, en adelante (TC) se ha reafirmado reiteradamente que la interpretación conforme al derecho internacional debe realizarse sin desconocer el margen de configuración del legislador. En este contexto se sitúa la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2025 (STS 736/2025), que ha sido calificada doctrinalmente como un "cierre jurisprudencial definitivo" a la posibilidad de generalizar indemnizaciones adicionales en el despido improcedente[68]. En la sentencia, el sistema de indemnización tasada, establecido en el artículo 56 ET, constituye un modelo legal cerrado que impide que los tribunales se apropien de la competencia que tiene el legislador en su modificación, rechazando que la Carta Social Europea permita inaplicado directamente el régimen tasado vigente. El TS aclara que las decisiones del CEDS carecen de efecto directo vinculante en el orden jurisdiccional interno, y que la compatibilidad del sistema español y del principio de seguridad jurídica.

La tensión queda así claramente delimitada: mientras el CEDS exige que el sistema garantice en todos los casos una reparación adecuada y disuasoria, el Tribunal Supremo

---

[67] Godino Reyes, A. (2022). *La indemnización por despido improcedente a la luz del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada*. Forelab. LALEY 457/2023

[68] Lahera Forteza, J., "Cierre jurisprudencial definitivo a las indemnizaciones adicionales del despido improcedente (Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2025)", Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 23 de julio de 2025 (disponible en: https://www.aedtss.com/cierre-jurisprudencial-definitivo-a-las-indemnizaciones-adicionales-del-despido-improcedente-sentencia-tribunal-supremo-16-julio-de-2025/

defiende la suficiencia del modelo tasado español dentro del margen de configuración normativa del legislador[69].

Esta divergencia interpretativa constituye el núcleo del debate que atraviesa el presente trabajo y que será objeto de análisis detallado en el capítulo siguiente, dedicado específicamente a la STS 736/2025.

4. España ante el CEDS

El caso español también ha sido estudiado por el CEDS. La primera de las quejas recibidas por el CEDS fue por el sindicato de UGT[70] que reclamaba que el artículo 56 ET y 110 de la LRJS eran contrarios a la CSE.

La UGT argumenta que el sistema por despido improcedente y su método de tasación automático, basado en la antigüedad del trabajador en la empresa, es contrario a la normativa internacional al resultar insuficiente la indemnización para reparar los daños causados a los trabajadores despedidos injustamente y las vías para suplir las deficiencias de dicho sistema[71]. Su tesis fue argumentada a través de un análisis de la legislación a los efectos del antes y el después de la reforma laboral de 2012 con referencia al despido improcedente y su indemnización. También tomó como argumento la doctrina consolidada por el CEDS, sentencias que han quedado explicadas previamente. Acabando con una visión final de no solo una indemnización insuficiente para reparar los daños, además alegando que el sistema promociona la extinción de los contratos laborales.[72] El Gobierno de España se respaldó en la compatibilidad del sistema español con la normativa de la CSE con los mismos argumentos que establece el TS en su doctrina, que será posteriormente desarrollado con más atención.

El CEDS analizó el caso, y siguiendo la misma línea que en Finlandia, Italia o Francia, concluyó que el sistema de indemnización tasada con tope máximo, en nuestro caso de 24 mensualidades, no es suficiente para reparar los daños producidos por el despido improcedente. Determinando finalmente que España viola el artículo 24 de la CSE[73].

---

[69] Id.

[70] CEDS, Queja n.º 207/2022, adoptada el 20 de marzo de 2024, Decisión sobre el fondo (Unión General de Trabajadores (UGT) v. España).

[71] Cfr. Jimena Quesada, Luis. 2024. «La decisión De Fondo Del Comité Europeo De Derechos Sociales UGT C. España De 20 De Marzo De 2024: Su Obligado Cumplimiento Normativo Y El Respaldo explícito Al Subsidiario Control De Convencionalidad». *Lex Social: Revista De Derechos Sociales* 14 (2):1-12. https://doi.org/10.46661/lexsocial.10874.

[72] Cfr.Monereo Pérez, J. L., & Muros Polo, A. (2023). *La indemnización por despido improcedente ante la interpretación de la Carta Social Europea revisada: análisis de las reclamaciones colectivas presentadas por UGT y CC OO*. La Ley Unión Europea, (117), septiembre. LA LEY 8717/2023.

[73] Cfr. Molinera, Marta. "La indemnización por despido improcedente y el debate actual ¿Es suficiente la indemnización legal tasada? 2025. FORELAB.

A su vez, CCOO presentó otra queja[74] ante el CEDS utilizando la misma línea argumental que la UGT pero con una visión más extremista en su *petitum*. El Gobierno adoptó su misma posición argumentando la constitucionalidad del sistema y la competencia de interpretación que tienen sobre los instrumentos internacionales.

II. EL ARTÍCULO 10 DEL CONVENIO Nº 158 DE LA OIT

1. Exigencias de compensación adecuada o readmisión

El Convenio nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (1982), constituye uno de los principales instrumentos internacionales en materia de protección frente al despido injustificado. A pesar de ello, la protección del trabajador ante un despido improcedente no constituye un derecho humano laboral, como la libertad sindical o la prohibición del trabajo forzoso, ya que el Convenio n.º158 de la OIT no forma parte del núcleo de los convenios internacionales que recogen los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ni siquiera después de haberse ampliado el núcleo en 2022. [75]En su desarrollo, el artículo 10 desempeña un papel central estableciendo aquellas consecuencias jurídicas que se derivarán de un despido improcedente. El artículo 10 expresa lo siguiente "*Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada*." De esta formulación se desprenden varias exigencias normativas relevantes.

En primer lugar, el Convenio no establece como única vía la readmisión obligatoria como remedio exclusivo, pero sí se contempla como una prioridad cuando vaya concorde con el derecho interno del país. Por ello, la compensación económica actúa como remedio alternativo cuando la readmisión no fuere viable o no prevista por el ordenamiento nacional del país. En segundo lugar, se introduce el concepto de *adequate compensation* que se debe interpretar no como una simple previsión formal de indemnización, sino que remite a la

[74] CEDS, Queja n.º 218/2022, registrada el 18 de noviembre de 2022, *Collective* Complaint (Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) v. Spain).

[75] Cfr. Bautista Vivero Serrano, Juan. *La protección frente al despido injustificado como derecho humano en la Carta Social Europea y su influencia en España*. Diario LA LEY,Y, Nº 10519 LA LEY 18378/2024.

suficiencia material de la reparación. El Convenio pronuncia en el artículo 10 como su objetivo es garantizar que aquel trabajador que fuere injustamente despedido, no debe quedar desprotegido, y aquella indemnización o respuesta que se le diera al trabajador, debe ser otorgado efectivamente.

Este estándar se ve reforzado por la Recomendación nº 166, que acompaña al Convenio y desarrolla sus criterios interpretativos. Explica cómo cuando no se ordene la readmisión, factores como la antigüedad del trabajador, circunstancias personales, las posibilidades de recolocación y el perjuicio sufrido, deben ser considerados para la compensación. La Recomendación no establece cuantías concretas ni prohíbe expresamente los sistemas tasados, pero sí apunta a una evaluación que atienda a las circunstancias del caso, lo que sugiere una concepción sustantiva de la reparación. A diferencia de la interpretación desarrollada por el Comité Europeo de Derechos Sociales respecto del artículo 24 de la Carta Social Europea, el Convenio nº 158 no declara incompatible la existencia de límites máximos indemnizatorios. A pesar de ello, el Convenio hace hincapié en la compensación adecuada que debe ser garantizada por el ordenamiento nacional, asegurándose de conseguir una reparación efectiva frente al despido improcedente de cualquier trabajador.

En definitiva, el artículo 10 del Convenio nº 158 configura un modelo flexible en cuanto a las técnicas de protección, pero firme en cuanto a la exigencia de efectividad. La adecuación de la compensación no se agota en su previsibilidad normativa, sino que exige valorar si el remedio previsto cumple una función real de reparación del perjuicio y de garantía del derecho a la protección frente al despido arbitrario.

2. Valor jurídico y efectos en el ordenamiento español. Interpretación del Convenio nº158 en el ordenamiento español

La eficacia del Convenio nº 158 de la OIT en el ordenamiento jurídico español debe analizarse a la luz del artículo 96 de la Constitución Española, conforme al cual los tratados internacionales válidamente celebrados y publicados forman parte del derecho interno. España ratificó el Convenio nº 158 en 1990, por lo que su contenido integra formalmente el ordenamiento jurídico español. No obstante, la doctrina[76] se ha establecido que los convenios de la OIT presentan una naturaleza peculiar ya que se configuran como normas de mínimos, con formulaciones que requieren desarrollo interno y cuya aplicación práctica depende en gran

[76]Cfr. Molina García, M., *Los convenios de la OIT en la jurisprudencia del Tribunal Supremo español*, op. cit.

medida de su interpretación judicial. Molina García destaca que el TS, a través de su jurisprudencia, ha establecido que los Convenios de la OIT actúan mayoritariamente como criterios interpretativos o normas de apoyo para nuestro ordenamiento, pero en muy pocas ocasiones pueden constituir la *ratio decidendi* directa de la resolución. Según esta autora, los Convenios de la OIT "se comportan hoy en nuestro Derecho como declaraciones de principios que abundan en lo ya regulado", siendo excepcional que el Tribunal Supremo resuelva directamente un litigio con fundamento exclusivo en un Convenio internacional.

Además, Luís Sánchez reitera que el mismo Convenio ya en su artículo primero establece que la obligatoriedad de las disposiciones contenidas en el mismo se llevaran a cabo a través de la legislación nacional de cada país, salvo en los casos en que la aplicación se lleve a cabo por otros medios establecidos en la legislación nacional[77]

El precepto del artículo 10 establece que el despido declarado como improcedente y que no proceda la readmisión, exige que el órgano competente pueda ordenar el pago de una compensación o reparación adecuada con la situación y los perjuicios que pudiere haber sufrido el trabajador. Sin embargo, el Convenio no define cuantitativamente qué debe entenderse por "adecuada", ni impone un modelo indemnizatorio específico. Tampoco prohíbe expresamente la existencia de sistemas tasados o de límites máximos, siempre que el ordenamiento garantice en su conjunto una reparación efectiva.

En su análisis del Convenio 158 y de la Recomendación nº 166[78], Jesús Lahera[79] subraya que el estándar de "compensación adecuada" no equivale necesariamente a una indemnización ilimitada o plenamente individualizada en todos los casos, sino a una reparación que resulte razonable y suficiente en función del sistema jurídico nacional. De este modo, la interpretación dominante en la doctrina española tiende a considerar que el Convenio nº 158 establece un marco flexible que permite a los Estados configurar sistemas tasados, siempre que no resulten manifiestamente insuficientes o puramente simbólicos. La exigencia de adecuación debe valorarse de forma sistémica, atendiendo al conjunto de garantías existentes (posibilidad de impugnación judicial, readmisión en determinados supuestos, indemnizaciones reforzadas en casos de vulneración de derechos fundamentales, etc.).

Asimismo, de acuerdo con el artículo 10.2 CE, los convenios internacionales sobre derechos fundamentales y libertades públicas aprobados por España forman un marco

[77] Cfr. Sánchez Quiñones, L. (2023). *¿Infraregulación o reinterpretación? La espinosa y conflictiva relación entre el Convenio 158 de la OIT y el Estatuto de los Trabajadores*. Diario LA LEY, nº 10312. LA LEY 4893/2023.
[78] Organización Internacional del Trabajo (OIT), Recomendación nº 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 .
[79]Cfr. Lahera Forteza, J. (2017), "Convenio nº 158 y Recomendación nº 166 de la OIT", *Pandectas Digital*.

hermenéutico para la interpretación de los derechos de la Constitución. Por lo tanto, el Convenio nº 158 puede servir como un criterio interpretativo importante en la definición del derecho a la protección judicial efectiva y de la defensa contra el despido injustificado. No obstante, esto no significa que sus disposiciones generen automáticamente un efecto directo que posibilite la inaplicación de normas internas con rango de ley sin intervención legislativa.

En suma, la práctica jurisprudencial en España evidencia una inclinación a incorporar los principios del Convenio nº 158 como guía interpretativa y apoyo argumental, pero preservando el espacio de maniobra del legislador nacional en la definición del sistema indemnizatorio. Esta perspectiva será crucial para entender la postura asumida por el Tribunal Supremo en la STS 736/2025 en relación con la adecuación del sistema de compensación estimada que se establece en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.

COMPARATIVA: ART. 24 CSE VS ART.10 CONVENIO 158 OIT

Eje de comparación	**Artículo 24 Carta Social Europea**	**Artículo 10 del Convenio n.º 158 OIT**
Naturaleza del derecho	Derecho a no ser despedido sin causa válida	Igual: principio de casualidad del despido
Remedio principal	Indemnización adecuada o reparación apropiada	Readmisión o compensación adecuada
Definición de "adecuada"	Interpretación material exigente por el CEDS	Formulación abierta y flexible
Función disuasoria	Explícitamente exigida por el CEDS	No se prohíben expresamente
Topes indemnizatorios	Pueden vulnerar la Carta si impiden reparación proporcional	No se prohíben expresamente
Nivel de control internacional	Control fuerte del CEDS (análisis caso por caso)	Control más general del CEACR
Margen del legislador nacional	Más restringido según doctrina CEDS	Más amplio
Intensidad garantista actual	Tendencia expansiva y garantista	Estándar mínimo internacional

(Fte. Elaboración propia)

Tanto el a artículo 24 CSE como el 10 del Convenio 158 de la OIT buscan la readmisión y evitar la terminación del contrato del trabajador, pero proponen la indemnización adecuada para proteger al máximo a sus trabajadores, dejando claro que en ningún caso cabe la

posibilidad de que un trabajador sea despedido sin causa, garantizando una tutela judicial efectiva frente a las decisiones empresariales extintivas[80].

En definitiva, el marco internacional de protección frente al despido injustificado se articula en torno a dos estándares parcialmente convergentes pero no plenamente coincidentes. Mientras el Convenio nº 158 de la OIT configura un modelo flexible que reconoce un amplio margen de configuración a los Estados, la interpretación desarrollada por el Comité Europeo de Derechos Sociales en relación con el artículo 24 de la Carta Social Europea ha reforzado el contenido material de la exigencia de "indemnización adecuada", especialmente en lo relativo a su proporcionalidad y efecto disuasorio. Esta diferencia interpretativa adquiere especial relevancia en el contexto español y permite comprender el debate suscitado en torno a la suficiencia del sistema de indemnización tasada del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, cuestión que será objeto de análisis en el capítulo siguiente a propósito de la STS 736/2025, de 16 de julio, sentencia que unifica la doctrina.

[80] Cfr. Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano, "La ineficacia de la regulación legal de despido y su necesaria reconsideración a la luz de la normativa internacional," *Labos* 2, no. 3 (2021): 60–76, https://doi.org/10.20318/labos.2021.6487

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO 736/2025, DE 16 DE JULIO

Tras haber analizado el marco normativo internacional aplicable, resulta necesario examinar la interpretación realizada por el Tribunal Supremo en la STS 736/2025, que constituye actualmente el principal pronunciamiento jurisprudencial sobre la compatibilidad del sistema español de indemnización tasada con dichos estándares.

I. ANTECEDENTES DEL CASO Y CUESTIÓN JURÍDICA PLANTEADA

El corazón de este Trabajo de Fin de Grado se basa en esta sentencia del Tribunal Supremo, cuyo objetivo es resolver un recurso de casación para la unificación de doctrina en materia de despido improcedente y, «determinar si un trabajador despedido improcedentemente tiene derecho a que se fije, junto a la indemnización tasada por despido disciplinario del art. 56.1 ET, otra indemnización adicional en atención a las circunstancias que puedan concurrir en su caso concreto, en aplicación de los artículos 10 del Convenio 158 OIT y 24 de la Carta Social Europea revisada»[81].

En cuanto a los antecedentes del caso, el origen del litigio nace con la impugnación de un trabajador por su despido, reclamando no solo la indemnización legal que le pertoca por despido improcedente con el sistema de indemnización tasada que hay en España, sino también una compensación adicional basada en la supuesta insuficiencia de sistema indemnizatorio español a la luz de los estándares internacionales. En concreto, el trabajador había prestado servicios para la empresa demandada en el breve período del 16 de febrero de 2022 al 23 de septiembre de 2022, argumentando un despido procedente y disciplinario. A pesar de ello, el despido fue declarado improcedente por la insuficiencia del relato fáctico del contenido de la carta de despido. Como consecuencia de dicha declaración de improcedencia y de la opción empresarial por la indemnización en lugar de la readmisión, se reconoció al trabajador la indemnización prevista en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, calculada conforme a los criterios legalmente establecidos. No obstante, como se ha ido adelantando, el trabajador no se mostró conforme con la indemnización presentada y pidió una indemnización adicional a la tasada por los perjuicios derivados del despido, argumentando que la indemnización presentada por el cálculo del artículo 56 ET no era suficiente para compensar los daños

[81] Primer apartado del fundamento de derecho primero de la STS 736/2025

sufridos. Para apoyar su argumentación, el trabajador acudió a la normativa internacional de la Carta Social Europea y el Convenio de la OIT nº158, que como se ha ido relatando a lo largo del trabajo, exigen una "compensación adecuada" frente al despido injustificado.

El proceso se inició mediante demanda por despido interpuesta por el trabajador ante el Juzgado de los Social nº3 de Barcelona, que dictó sentencia el 23 de septiembre de 2023, declarando el despido como improcedente, condenando a la empresa a la indemnización correspondiente según el art.56 ET, además de conceder una indemnización adicional al trabajador en concepto de lucro cesante por los daños sufridos. La empresa demandada, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, interpuso recurso de suplicación. La Sala estimó el recurso y dictó sentencia reafirmando la improcedencia del despido, pero revocando la indemnización adicional concedida por el Juzgado en concepto de lucro cesante, manteniendo, por lo tanto, únicamente la indemnización tasada por despido improcedente. No contento con la revocación, el trabajador presentó ante el Tribunal Supremo recurso de casación para la unificación de la doctrina denunciando la infracción del artículo 10 del Convenio nº 158 de la OIT, del artículo 24 de la Carta Social Europea y del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. El recurso dio lugar a la Sentencia del Tribunal Supremo 736/2025, de 16 de julio, objeto de análisis en el presente trabajo.

En palabras del alto tribunal: "*el debate se centra en una serie de planteamientos que giran sobre el alcance de la regulación internacional, centrada, en nuestro caso, tanto en el Convenio núm. 158 de la OIT, como de manera especial en el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada, con relación con la regulación que hace el art. 56.1 del ET de la indemnización por despido improcedente. Esto es, y aunque la sentencia recurrida parece atender a un criterio restrictivo a la hora de ampliar la indemnización legal por despido improcedente, lo cierto es que lo que está en el centro de la controversia jurídica es si la indemnización legal por despido puede ser superada y mejorada más allá de lo que el legislador español ha establecido, con carácter general, para todo despido que se califique de improcedente*."(STS 3387/2025, pg4).

II. MARCO JURÍDICO APLICADO POR EL TRIBUNAL SUPREMO

Para resolver la cuestión planteada, el Tribunal Supremo analiza un conjunto de normas de distinta naturaleza, que incluyen tanto disposiciones del ordenamiento interno como instrumentos internacionales en materia de protección frente al despido injustificado.

La doctrina constitucional establece que " el derecho a celebrar tratados es competencia exclusiva del Estado." (STC 198/2013, FJ 6) Ya que solo el estado es constitutivo de ser sujeto del derecho internacional. Una vez los tratados son publicados y pasan a formar parte del ordenamiento interno del Estado, y éste debe garantizar que las obligaciones asumidas son adecuadamente cumplidas. A pesar de que los tratados no sean de aplicación directa, el Estado debe garantizar que adoptará los instrumentos y medios necesarios para que él mismo sea establecido de la mejor manera[82]. La STC 140/2018, de 20 de diciembre, establece que el denominado control de convencionalidad constituye una regla de selección del derecho aplicable que corresponde a los jueces y tribunales de la jurisdicción ordinaria conforme al artículo 117.3 CE. En virtud del artículo 96 CE, los jueces pueden dejar de aplicar una norma interna con rango de ley cuando resulte incompatible con un tratado internacional, aplicando preferentemente este último. No obstante, este desplazamiento no implica la invalidez ni la expulsión de la norma interna del ordenamiento jurídico, sino únicamente su inaplicación en el caso concreto. Por tanto, el eventual conflicto entre una ley interna y un tratado internacional no afecta a la validez de la norma interna, sino únicamente a la determinación de cuál debe aplicarse para resolver el litigio. Además, se debe analizar la jerarquía de los tratados internacionales. La STC 87/2918 de 20 de junio admite que cuando los tratados no son *self-executing*, de aplicación directa, es competencia del estado de adaptar su ejecución en el ordenamiento. La sentencia establece que si la normativa es *non self-executing*, «el ejercicio del control de convencionalidad desplazando la norma interna en favor de la internacional sólo debe realizarse en aquellos supuestos en los que la norma internacional ofrezca claridad y certeza, evitando la inseguridad jurídica». En concreto, la STS 268/2022 del 22 de marzo[83] explica los preceptos de la CSE que son directamente ejecutivos y los que no, aclarando que el artículo 24 no lo es[84].

- **Artículo 10 del Convenio 158 OIT**

La respuesta del TS es muy categórica, zanja cualquier posibilidad de que un juez aumente la indemnización por despido improcedente más de lo establecido por la ley. Lo hace

[82]Cfr. Lahera Forteza , J.: «Las indemnizaciones del despido en cuestión», en Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social , vol. 6, núm. 2, 2025

[83] STS 268/2022, de 22 de marzo (Rec. 471/2020)

[84] Cfr. Cano Galán, Y. (2025). *Se acabó (¿o no?) la discusión sobre la posible indemnización adicional por despido*. Diario LA LEY, nº 10809, 17 de octubre de 2025.

siguiendo dos líneas argumentativas: el carácter *non-self-executing* de la normativa internacional, y la lectura de la normativa internacional y el resto de materiales de la OIT.[85]

La STS 1350/2024 se encargó de resolver acerca de cómo se aplicaba el artículo 10 del Convenio 158 OIT en sentido negativo. La sentencia confirma que aquel despido declarado como improcedente no puede ser acompañado por una indemnización adicional además de la tasada basándose en la "compensación adecuada" que establece el artículo 10 del Convenio, ya que del mismo, se desprende que "son las legislaciones internas las que pueden determinar la indemnización adecuada, y podrán hacer ese diseño con base en diferentes y variados factores e, incluso, haciendo previsiones específicas frente a situaciones que comprometan especiales derechos[86]." El Tribunal Supremo señala que el ordenamiento español ha optado por un sistema de indemnización tasada para el despido improcedente, que proporciona seguridad jurídica y uniformidad, ya que todos los trabajadores son compensados conforme a los mismos criterios sin necesidad de acreditar los daños concretos sufridos. Además, considera que las expresiones "indemnización adecuada" o "reparación apropiada" del artículo 10 del Convenio nº 158 de la OIT no determinan un contenido económico concreto, lo que permite que cada Estado configure su propio sistema indemnizatorio. En el caso español, el legislador ha establecido este modelo a través del artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, complementado por los artículos 182.1.d) y 183 de la LRJS para los supuestos en que el despido vulnere derechos fundamentales o libertades públicas.

- **Artículo 24 de la CSE**

El Tribunal Supremo, tras haber considerado que el artículo 10 del Convenio núm. 158 de la OIT no es directamente aplicable, mantiene coherentemente la misma postura respecto del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada, cuya falta de aplicabilidad directa resulta incluso más evidente. Ello se debe a que este precepto remite expresamente a su desarrollo por la legislación nacional y la negociación colectiva. Además, el Tribunal Supremo rechaza la interpretación amplia realizada por el Comité Europeo de Derechos Sociales, que cuestiona el sistema español de indemnización tasada por despido improcedente[87].

[85] Cfr. Vivero Serrano, J. B. (2025). *El control de convencionalidad en el Derecho español del trabajo*. Diario LA LEY, nº 10846, 12 de diciembre de 2025.
[86] Id.
[87] Id.

El Tribunal Supremo sostiene que el control de convencionalidad que corresponde a los tribunales consiste esencialmente en determinar qué norma resulta aplicable en cada caso concreto. Desde esta perspectiva, la interpretación del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada debe realizarse del mismo modo que la efectuada respecto del artículo 10 del Convenio nº 158 de la OIT. Esta equiparación se justifica por razones de coherencia jurídica, ya que ambas disposiciones comparten un contenido similar en relación con la protección frente al despido injustificado, y no existen motivos que aconsejen aplicar criterios interpretativos distintos. Incluso podría sostenerse que el Convenio nº 158 presenta un contenido potencialmente más exigente, puesto que atribuye al órgano judicial que conoce del litigio la facultad de ordenar el pago de una compensación adecuada u otra reparación apropiada cuando el despido resulte injustificado. En cambio, el artículo 24 de la Carta Social Europea se limita a establecer el compromiso de los Estados parte de reconocer el derecho de los trabajadores despedidos sin causa válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.

A partir de esta diferencia, el Tribunal Supremo considera que el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada tiene un carácter esencialmente programático. El precepto no define criterios concretos ni elementos específicos que permitan determinar la cuantía de la indemnización o el contenido exacto de la reparación, lo que revela un grado notable de indeterminación normativa. En consecuencia, no puede interpretarse como una norma directamente aplicable que permita desplazar las disposiciones del derecho interno establecidas por el legislador, en particular el régimen de indemnización tasada previsto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. Además, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha descartado que el artículo 30 de la CDFUE, con contenido similar a la CEDS frente al despido improcedente, sea de aplicación directa ya que su inconcreción carece del poder de ser directamente efectivo a los ordenamientos internos de los estados miembros. por ello, se trata de un mandato al legislador, no al juzgador[88].

Este razonamiento se refuerza, además, con lo dispuesto en el Anexo de la propia Carta Social Europea revisada. En relación con el artículo 24, dicho Anexo establece que la indemnización u otra reparación apropiada en caso de despido sin causa válida debe ser fijada por las leyes o reglamentos nacionales, por los convenios colectivos o por cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales. De este modo, la Carta remite

[88]Godino de Frutos, Alberto. 2025. «Fin ¿definitivo? Al Debate Sobre La indemnización Del Despido Improcedente: STS Núm. 736/2025 De 16 De Julio De 2025». *Empresas Y Trabajadores: Revista De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, n.º 1 (noviembre):183-98. https://doi.org/10.37417/RET/1-2025_7.

expresamente a los ordenamientos jurídicos internos la concreción del sistema indemnizatorio. En el caso español, ello implica que corresponde al legislador -o, en su caso, a la negociación colectiva- determinar el régimen de reparación aplicable, conforme a lo previsto en los artículos 3.1 y 85 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, el Tribunal Supremo concluye que el artículo 24 de la Carta Social Europea no constituye un mandato dirigido a los jueces para que fijen indemnizaciones adicionales en cada caso concreto, sino una obligación dirigida a los Estados para que regulen, a través de su legislación interna o de otros instrumentos normativos, las consecuencias del despido injustificado.

III. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA DOCTRINA ESTABLECIDA

Una primer cuestión que provoca debate doctrinal es la interpretación restrictiva que realiza el TS del artículo 24 de la CSE, alegando que el texto carece de aplicación efectiva directa sobre nuestro ordenamiento, y que nuestra interpretación, a través del artículo 56 del ET, del artículo va acorde con lo establecido por la CSE. A pesar de ello, y como se ha mostrado en los votos particulares, hay parte de la doctrina laboralista que considera que aun no teniendo aplicación directa, nuestro sistema debería adecuar el sistema de indemnizaciones por despido improcedente con una visión más amplia a posibles indemnizaciones adicionales[89].

Una segunda cuestión relevante es la divergencia existente entre la interpretación adoptada por el Tribunal Supremo y la doctrina desarrollada por el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) en relación con el artículo 24 de la Carta Social Europea. Como se ha analizado en el capítulo anterior, el CEDS afirmó en distintos casos jurisprudenciales que los sistemas indemnizatorios con límites máximos pueden resultar incompatibles con el contenido de la CSE cuando la indemnización tasada no permite garantizar y asegurar al perjudicado una compensación adecuada al daño sufrido. El Tribunal Supremo considera que el sistema español de indemnización tasada constituye una opción legítima del legislador y que, en ausencia de una obligación internacional clara en sentido contrario, los tribunales no pueden modificar el modelo indemnizatorio establecido por la ley.[90]

El Tribunal Supremo también establece como elemento central de su razonamiento que la determinación del modelo para las indemnizaciones por despidos improcedentes es competencia del legislador, en este caso, el español, el cual el alto tribunal se mantiene en una

[89]Lahera Forteza, J., *Convenio nº 158 y Recomendación nº 166 de la OIT*, op. cit.
[90] Finnish Society of Social Rights v. Finland (2016); CGIL v. Italy (2019).

postura defensora del mismo ya que considera que es la opción que protege y garantiza más la seguridad jurídica del ordenamiento, al igual que es la más previsible. Esto viene también afectado por la historia de la legislación española, y la memoria histórica de nuestro país. Optando así por un sistema lo más objetivo posible para poder garantizar imparcialidad por parte de los jueces a la hora de establecer las indemnizaciones correspondientes. Así, por lo tanto, se facilita una correcta resolución de los conflictos laborales y también evitar una excesiva litigiosidad en torno a la cuantificación del daño. [91]

La doctrina no se muestra uniforme con el sistema de tasado, hay una parte de la misma que considera que el sistema puede generar resultados muy distintos según las circunstancias del trabajador afectado. Por ejemplo, en aquellos supuestos en los que el trabajador tenga corta antigüedad o salario reducido, la indemnización que resulte del sistema será inferior que el perjuicio económico que le suponga al trabajador la pérdida de su empleo. Autores como Beltrán de Heredia Ruiz[92] han planteado que nuestro sistema se flexibilize explorando otros mecanismos para corregir aquellos supuestos en los que el trabajador quede desprotegido o desamparado por la indemnización tasada, que se considera desproporcionada. Los mecanismos pueden ser desde la intervención del legislador, como a través de interpretaciones judiciales que permitan reconocer indemnizaciones adicionales a estos supuestos, de manera excepcional.

Juan Bautista critica lo que él denomina "la construcción de una norma a lo *Frankenstein*.[93]" Es decir, cuando los jueces aplican la indemnización del art. 56 del ET y la indemnización del art. 24 CSE, aplicando dos indemnizaciones a la vez. El control de convencionalidad no permite mezclar normas, solo permite elegir una norma y desplazar la otra.

IV. LOS VOTOS PARTICULARES

En palabras de Jesús Lahera, los votos particulares desvelan la sustancial diferencia entre los despidos improcedentes en el sistema indemnizatorio civil y el laboral. Los votos particulares fueron formulados por el Excmo. Sr. Magistrado D. Félix Vicente Azón Vilas, Dª

[91] Cfr.López, F. D., *La significación del Estatuto de los Trabajadores en el sistema jurídico laboral*, Temas Laborales, nº 57, 2000.
[92] Cfr. Beltrán de Heredia Ruiz, I., "La indemnización por despido y la reparación de los daños ocasionados al trabajador", 2018.
[93] Bautista Vivero Serrano, J., *op. cit.*

Isabel Olmos Parés y Dº Rafael Antonio López. La existencia de votos particulares evidencia que la cuestión relativa a la suficiencia del sistema español de indemnización tasada sigue siendo objeto de debate jurídico, tanto en el ámbito doctrinal como jurisprudencial[94].

El primero de los votos particulares fue formulado por Dº Féliz Vicente Azón, que sostiene que, a pesar de no ser de aplicación directa el texto revisado de la CSE, actúa como un "criterio interpretativo reforzado" cuando nos encontremos ante situaciones en las que el trabajador haya sido víctima de un perjuicio especialmente grave y que requiere de una ayuda o indemnización especial por los daños desproporcionados sufridos por el despido. El Sr. Vicente, defiende la postura garante del poder judicial y de la posibilidad de poder reconocer que los despidos improcedentes deberían o podrían ser más benevolentes en su capacidad de reparación de los daños, en supuestos excepcionales, cuando no resulte incompatible con las exigencias de la seguridad jurídica. Asimismo, el magistrado no limita esta indemnización adicional a la normativa internacional, viendo posible que el propio sistema normativo español, recoja esa posible indemnización adicional, además de la tasada, en situaciones excepcionales por despido improcedente. En particular, señala la posible aplicación del artículo 1101 del Código Civil, relativo a la responsabilidad por incumplimiento de obligaciones, que permitiría reclamar una indemnización complementaria por daños adicionales derivados del despido, acumulable a la acción principal de despido[95].

El segundo voto particular fue formulado por la Dª. Isabel Olmos Parés y se adhirió al mismo D. Rafael Antonio López Parada, que expresan una discrepancia mucho más discrepante con la posición mayoritaria de la Sala. Este voto sostiene que el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada posee plena naturaleza jurídica y eficacia normativa, pese a emplear conceptos jurídicos indeterminados como el de "indemnización adecuada". Según esta posición, la utilización de este tipo de conceptos no impide su aplicación directa, ya que corresponde precisamente a los tribunales concretar su alcance en cada caso.

Con esto los magistrados lo que quieren dejar claro es que el órgano judicial debería analizar el caso concreto y ver si forma parte de los casos extraordinarios que deben ir acompañados de una indemnización adicional para poder ir conforme a los estándares internacionales y poder reparar los daños sufridos por el trabajador. A su juicio, los

[94] Cfr.Sagardoy Abogados. (2025, julio). *Legal News: Análisis de la STS 736/2025 sobre la indemnización por despido improcedente*. Sagardoy Abogados.
[95]Godino de Frutos, A., *op. cit.*

magistrados consideran que no analizar los casos y establecer automáticamente una indemnización tasada sin analizar las circunstancias sufridas por el trabajador, es decir pensar que la indemnización tasada va conforme al concepto establecido por el artículo 24 de indemnización adecuada, conlleva vaciar de contenido a este mismo artículo.

Finalmente, este voto particular propone que, como medio para poder garantizar que el trabajador recibe una indemnización adecuada, como indica la normativa internacional, los tribunales podrían acudir a los artículos 1101 y 1124 del Código Civil para fundamentar jurídicamente unas indemnizaciones adicionales destinadas a poder reparar aquellos daños que pudieran resurgir por el despido improcedente sufrido[96].

En conjunto, los votos particulares reflejan una interpretación más abierta a la integración de los estándares internacionales en el ordenamiento interno y muestran que la cuestión de la suficiencia del sistema indemnizatorio español continúa siendo objeto de debate doctrinal y jurisprudencial.

[96] Cfr.Fernández Advocats. (2025, septiembre). *Anàlisi de la STS 736/2025, de 16 de juliol, sobre la indemnització per acomiadament improcedent*.

CAPÍTULO IV. DERECHO COMPARADO Y DEBATE INTERNACIONAL

En Italia, el *Jobs Act* del año 2015, censurado por el CEDS en el año 2019 por el carácter topado de determinadas indemnizaciones por despido injustificado, sigue en vigor. En Francia, el *Barème Macron* del año 2017, rechazado por el CEDS por partida doble en el año 2022, de nuevo por el carácter topado de las indemnizaciones por despido injustificado, sigue en pie. Y ni en uno ni en otro país está en entredicho, ni siquiera a nivel académico, la plena soberanía legislativa frente a la censura del CEDS. (Serrano, 2024)

I. LA EXPERIENCIA FRANCESA: EL "BARÈME MACRON" Y EL CONTROL DEL CEDS

Antes de la reforma laboral impulsada por el Presidente Emmanuel Macron, el despido debía basarse en una "causa real y seria". "Una causa real es una cuestión establecida, objetiva y exacta. Un motivo serio es el resultado de un hecho que hace imposible, sin daño para la empresa, la continuación del contrato de trabajo." (Ministerio de Trabajo y Economía) Aquel despido que no cumpliere con estos requisitos, se consideraría despido improcedente o injustificado, debiendo ser reconocido el derecho de aquel trabajador de recibir una indemnización judicial. La indemnización estaba fijada por los tribunales franceses (*Conseils de prud'hommes*). El sistema se caracterizaba por un gran margen de apreciación de los jueces, cuantías que variaban según las circunstancias del despido y de la situación en la que terminaba el trabajador perjudicado, y un mínimo de seis meses de salario para trabajadores con más de dos años de antigüedad en empresas de más de once empleados. Este sistema generaba indemnizaciones potencialmente elevadas pero, a su vez, una incertidumbre jurídica para las empresas.[97]

En 2017, Macron introdujo una reforma laboral que cambió profundamente el sistema, el *Barème Macron,* establecido por la *ordonnance* n.º 2017-1387 de 22 de septiembre de 2017. Este sistema establece límites mínimos y máximos según la antigüedad del trabajador y el tamaño de la empresa, obligando al juez laboral a fijar la indemnización dentro de los límites preestablecidos.

[97] Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). *El Ministerio de Justicia al rescate del «baremo Macron» que limita las cuantías de las indemnizaciones «prud'homales»*. Actualidad Internacional Sociolaboral, (233), 164–170. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/233/164.pdf

Antigüedad del asalariado en la empresa (en años completos)	Indemnización mínima (en meses de salario bruto)	Indemnización máxima (en meses de salario bruto)
0	sin objeto	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11

(Fte. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019)

El Gobierno Francés buscaba otorgar a su sistema una mayor previsibilidad y seguridad jurídica, reduciendo así la incertidumbre judicial y protegiendo a las PYMES y microempresas frente a indemnizaciones imprevisibles. Así, se fomenta también la contratación al reducir el riesgos económico que viene acompañado de despidos. Además, el sistema francés contiene de disposiciones que permite abonar una indemnización adecuada o reparación apropiada conforme al artículo 10 del Convenio n.º 158 de la OIT[98]

La introducción de la reforma generó un debate en la jurisdicción laboral francesa ya que algunos *Conseils de prud'hommes* (Tribunal Laboral francés, lo más parecido en España a los Juzgados de los Social) consideraron que el sistema era incompatible con la normativa internacional relativa al despido improcedente, que exige una compensación adecuada en los supuestos de despido injustificado. Otros tribunales en cambio, defendieron su compatibilidad con el derecho internacional. El debate dejó una gran inseguridad jurídica en los primeros años de aplicación de la reforma. Ante el mismo, el Ministerio de Justicia francés emitió una circular el 26 de febrero de 2019 para reformar la aplicación del baremo.

Francia dispone de un sistema como el español en el que se permite a los tribunales ante un control de convencionalidad, examinar la compatibilidad de la normativa interna con los tratados internacionales. La Corte de Casación francesa se pronunció a través de dos sentencias de 1 de mayo de 2022 (recursos nº 21-14.490 y nº 21-15.247), precedidas por dos opiniones consultivas emitidas el 17 de julio de 2019 (nº 19-70.010 y nº 19-70.011). En las mismas se

98 Cfr.Porteron, C. (2022). *Le barème Macron ou la restriction de l'imprévisibilité de l'indemnisation d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse*. *Revue Interdisciplinaire Droit et Organisations (RIDO)*, 3, 60–69.

realiza una interpretación del artículo 24 de la CSE revisada y del art.10 del Convenio nº158 de la OIT.[99]

La Corte de Casación se apartó de la interpretación del CEDS, considerando que el artículo 24 de la CSE no posee carácter *self-executing* y por ello, al no tener aplicación directa, los jueces no pueden dejar de aplicar el sistema de indemnizaciones con límites máximos, establecido en el sistema, en el denominado *barème Macron* en los supuestos de despido improcedente. La Corte de Casación fue respaldada por el Consejo de Estado y el Consejo Constitucional.

II. LA EXPERIENCIA ITALIANA: EL "JOBS ACT" Y LA INTERVENCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El gobierno de Matteo Renzi aprobó en 2015 una reforma laboral, denominada como *Jobs Act, que* provocó una profunda transformación del ordenamiento laboral italiano. La reforma cambió el régimen de protección frente al despido, que sería aplicable a los contratos laborales indefinidos celebrados tras su entrada en vigor, *contratto a tutele crescenti.* El sistema pretendía simplificar el régimen de tutela frente al despido y aumentar la previsibilidad de los costes empresariales asociados a la extinción del contrato de trabajo. Además de modificar el régimen de tutela frente al despido, el Jobs Act perseguía un objetivo más amplio de reforma del mercado laboral italiano[100]. El gobierno de Matteo Renzi defendió la reforma como un instrumento para estimular la contratación indefinida y dinamizar el mercado de trabajo, en un contexto marcado por elevados niveles de desempleo y una fuerte dualidad entre trabajadores protegidos y precarios. Para ello, la reforma se acompañó de incentivos económicos a la contratación estable, incluyendo reducciones en las cotizaciones sociales para las empresas que formalizaran contratos indefinidos. De este modo, el legislador italiano trató de equilibrar una mayor previsibilidad en los costes del despido con políticas destinadas a favorecer la creación de empleo y a reducir la segmentación del mercado laboral, aunque el impacto real de estas medidas ha sido objeto de debate en la literatura económica y jurídica (Ferluga, G, 2015). En este nuevo modelo, la indemnización por despido improcedente se fijaba a partir de un

[99] Serrano, J. B. V., *El despido improcedente y el Comité Europeo de Derechos Sociales…*, op. cit.

[100] Sin embargo, debe tenerse en cuenta que todo el diseño de la reforma se basaba en la expectativa de un resultado favorable del referéndum sobre la reforma constitucional, que debía celebrarse el 4 de diciembre de 2016. El resultado negativo del referéndum generó una situación de grave incertidumbre y ha retrasado considerablemente la aplicación de la reforma.Cfr. Pinelli, D., Torre, R., Pace, L., Cassio, L., & Arpaia, A. (2017). *The recent reform of the labour market in Italy: A review* (Discussion Paper 072). European Commission.)

mecanismo automático basado en la antigüedad del trabajador, estableciéndose una compensación económica que aumentaba progresivamente con los años de servicio. De este modo, la reforma sustituyó en gran medida el sistema anterior, caracterizado por una mayor intervención judicial en la determinación de la reparación del daño causado por el despido injustificado[101].

El sistema, establecido por el Decreto Legislativo n.º 23/2015, al igual que el sistema español y francés, establece que en los supuestos de despidos improcedentes, el trabajador tiene derecho a una indemnización calculada mediante una fórmula matemática predeterminada basada exclusivamente e su antigüedad en la empresa en la que trabajó. Al igual que los otros estados europeos con el sistema de indemnización tasada, el objetivo era garantizar una mayor seguridad jurídica y reducir la litigiosidad derivada de las indemnizaciones fijadas por tribunales. Por lo general, la compensación se fijaba en dos meses de salario por cada año de servicio, dentro de los límites fijados por la ley. El Jobs Act provocó un debate por la limitación de la capacidad de los jueces de valoración de las circunstancias concretas de cada trabajador que era despedido, pudiendo conducir a indemnizaciones insuficientes en determinados supuestos.

El debate terminó con la intervención del Tribunal Constitucional Italiana, que en su sentencia n.º 194/2018 declaró inconstitucional el criterio automático de cálculo de la indemnización. La Corte dictó que la dignidad del trabajador requiere por lo menos que el juez pueda cuantificar el daño sufrido al trabajador, por el despido improcedente[102]. El tribunal consideró que el sistema establecido por el Jobs Act resultaba excesivamente rígido al basar la indemnización únicamente en la antigüedad del trabajador, sin permitir al juez tener en cuenta otros factores relevantes para determinar la reparación adecuada del daño. Entre estos factores se encuentran, por ejemplo, las circunstancias del despido, el tamaño de la empresa o la conducta de las partes implicadas en la relación laboral.[103]

---

[101] Cfr. De Stefano, V. (2019). *Dismissal protection and the Italian Jobs Act*. European Labour Law Journal.https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/31024/RCRT12-69-89.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[102] Cfr. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Pazos pérez, A) . (2023, 16 de Julio). *Reflexión en relación con la adecuación de la indemnización tasada en el despido improcedente*. https://www.aedtss.com/reflexion-en-relacion-con-la-adecuacion-de-la-indemnizacion-tasada-en-el-despido-improcedente/

[103] Cfr. De Stefano, V., *op. cit*

En consecuencia, el Tribunal Constitucional concluyó que el sistema vulneraba el principio de igualdad y de razonabilidad, al tratar de manera uniforme situaciones que podían ser sustancialmente diferentes.

III. LA EXPERIENCIA PORTUGUESA: LA EVOLUCIÓN DEL SISTEMA INDEMNIZATORIO TRAS LA CRISIS

Las reformas laborales adoptadas en Portugal tras la crisis financiera se inscriben en el contexto de las políticas de austeridad y de "devaluación interna" impulsadas a partir del memorándum de entendimiento firmado con la Troika en 2011. En este marco, el gobierno portugués implementó un conjunto de medidas orientadas a aumentar la competitividad económica y flexibilizar el mercado de trabajo. Estas políticas incluyeron, entre otras cuestiones, reducciones en las compensaciones por despido, recortes en las prestaciones por desempleo y un debilitamiento de los mecanismos de negociación colectiva, con el objetivo de favorecer un ajuste de los costes laborales durante el periodo de crisis económica .

Según diversos análisis, estas reformas se integraron en una estrategia más amplia destinada a reducir los salarios y mejorar la competitividad del país en el contexto de la crisis del euro. No obstante, sus efectos sobre el mercado laboral fueron desiguales, ya que el impacto de las medidas de austeridad y de las reformas laborales varió considerablemente entre sectores económicos, contribuyendo en algunos casos a la expansión de empleos caracterizados por niveles salariales bajos y mayor precariedad laboral.[104]

IV. EL MODELO ALEMÁN: PRIMACÍA DE LA READMISIÓN SOBRE LA INDEMNIZACIÓN

El sistema jurídico alemán dispone de un sistema protector en materia de despidos. la normativa laboral central que regula el ámbito de los despidos, en este caso improcedentes, es la Ley de Protección contra el Despido *(Kündigungsschutzgesetz, KSchG)*, que limita significativamente la capacidad del empleador para extinguir unilateralmente la relación laboral. Cuando el trabajador haya superado el periodo de prueba inicial del empleo, y la empresa sea de un determinado tamaño, el despido sólo será válido cuando se fundamente en causas objetivas y verificables. Reflejando así el objetivo que tiene la legislación alemana de

[104] Cfr. Campos Lima, M. P., & Abrantes, M. (2020). *Reconfiguring labour market and collective bargaining institutions in Portugal*.

equilibrar al máximo posible el poder contractual entre el empleador y el trabajador a través de un sistema de garantías legales que impide decisiones arbitrarias[105].

El derecho alemán distingue entre despido ordinario y extraordinario o inmediato. El ordinario exige un respeto para los plazos de preaviso establecidos en los convenios colectivos o en la ley. Para que el despido no sea improcedente y cumpla con la KSchG, el empleador debe demostrar que el trabajador ha sido despedido bajo "una causa socialmente justificada". La doctrina y legislación alemana han identificado tres categorías de causas que cumplen con la exigencia de ser "socialmente justificadas": causas relacionadas con la persona del trabajador (por ejemplo, incapacidad prolongada para trabajar), causas relacionadas con su comportamiento (como incumplimientos contractuales graves) y causas económicas o empresariales que hagan necesaria la reducción de plantilla[106]. En el último, la empresa queda obligada a demostrar que la decisión se toma por necesidades organizativas reales. Además, el sistema alemán introduce importantes criterios de selección social (*Sozialauswahl*) cuando el despido responde a razones económicas. En estas situaciones, el empleador no puede elegir libremente a qué trabajador despedir, sino que debe tener en cuenta factores como la antigüedad en la empresa, la edad del trabajador, sus cargas familiares o su grado de discapacidad. Este mecanismo pretende minimizar el impacto social del despido y proteger a los trabajadores que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad dentro del mercado laboral.

Por otro lado, el ordenamiento también reconoce el despido extraordinario, que permite la terminación inmediata del contrato sin preaviso cuando concurren circunstancias especialmente graves que hacen imposible continuar la relación laboral. Este tipo de despido se reserva para situaciones excepcionales, como infracciones muy graves del deber contractual o conductas que rompen la confianza entre las partes[107]. Debido a su carácter excepcional, los tribunales laborales examinan con especial rigor la proporcionalidad de esta medida.

Asimismo, el derecho alemán incorpora importantes garantías procedimentales destinadas a reforzar la protección del trabajador frente al despido. En muchas empresas, el consejo de empresa (*Betriebsrat*) debe ser informado y consultado antes de que el despido se haga efectivo. Además, los trabajadores pueden impugnar judicialmente la decisión del

[105] Weiss, M., Schmidt, M., & Hlava, D. (2020). *Labour law and industrial relations in Germany* (5th ed.). Kluwer Law International.
[106] Id.
[107] Id.

empleador ante los tribunales laborales si consideran que el despido no cumple los requisitos legales. En la práctica, esta posibilidad de revisión judicial constituye un elemento clave del sistema alemán de protección del empleo[108].

V. TENDENCIAS EUROPEAS EN MATERIA DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

En conjunto, el análisis de los sistemas de Francia, Italia, Portugal y Alemania, junto con el caso de España, permite observar que, pese a las diferencias normativas y a las reformas introducidas en cada país en las últimas décadas, los ordenamientos europeos comparten un núcleo común de protección frente al despido. En todos ellos se mantiene, con mayor o menor intensidad, la exigencia de que la terminación del contrato de trabajo esté basada en una causa justificada y sujeta a control judicial. Sin embargo, las reformas laborales adoptadas en distintos momentos -como las modificaciones del sistema indemnizatorio en Francia, las transformaciones introducidas por el *Jobs Act* en Italia, los ajustes en la legislación portuguesa tras la crisis económica o el modelo de justificación social del despido en Alemania- reflejan distintas estrategias para equilibrar la flexibilidad empresarial con la protección del empleo. En este contexto, el caso español se sitúa también dentro de esta tendencia europea de reformas orientadas a adaptar el mercado de trabajo a nuevas realidades económicas, aunque manteniendo mecanismos de control jurídico sobre el despido. Por tanto, el estudio comparado de estos cinco ordenamientos pone de manifiesto tanto la convergencia de principios básicos en el derecho laboral europeo como la diversidad de soluciones legislativas adoptadas por los Estados para gestionar la tensión entre eficiencia económica y garantías sociales.

[108] Fisher Phillips. (2023). *Mastering employee terminations in Germany: Practical guide for US employers*. https://www.fisherphillips.com/es/insights/insights/mastering-employee-terminations-germany-practical-guide-us-employers

CONCLUSIONES

El análisis desarrollado a lo largo de este trabajo permite afirmar que el sistema español de indemnización tasada por despido improcedente, consolidado por la STS 736/2025, se mantiene formalmente compatible con las exigencias derivadas del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada y del artículo 10 del Convenio nº 158 de la OIT. El Tribunal Supremo ha adoptado una posición clara y restrictiva, negando tanto la aplicabilidad directa de estas normas internacionales como la posibilidad de que los órganos judiciales reconozcan indemnizaciones adicionales a la legalmente tasada, en aras de preservar la seguridad jurídica y el margen de configuración del legislador.

No obstante, esta interpretación presenta límites evidentes desde una perspectiva material. La progresiva consolidación de la doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales, junto con la evolución del Derecho comparado, pone de relieve una creciente exigencia de que la compensación por despido injustificado sea no solo formalmente prevista, sino también adecuada, proporcional y disuasoria en cada caso concreto.

Coincidiendo con Godino de Frutos, el debate jurisdiccional ha quedado resuelto, pero no el debate doctrinal ni el político-social[109]. De hecho, la STS 736/2025 puede interpretarse como un "tirón de orejas"[110] del poder judicial al legislativo para una mejor adaptación de las decisiones del CEDS. Además, en el ámbito político, el acuerdo de gobierno suscrito entre PSOE y SUMAR en octubre de 2023[111] incluía el compromiso de reforzar la protección de los trabajadores frente al despido, en línea con las exigencias de la Carta Social Europea. Este objetivo fue posteriormente incorporado a los Planes Anuales Normativos de 2024 y 2025, que preveían una reforma del Estatuto de los Trabajadores en este sentido[112]. La eventual incorporación de indemnizaciones adicionales no supondría necesariamente la ruptura del sistema vigente, sino su adaptación a un estándar más exigente de protección del trabajador, en línea con las tendencias europeas y con la creciente centralidad del principio de reparación adecuada en el Derecho del Trabajo contemporáneo.

---

[109] Godino de Frutos, A. (2025). Fin ¿definitivo? Al debate sobre la indemnización del despido improcedente: STS núm. 736/2025 de 16 de julio de 2025. *Empresas Y Trabajadores: Revista De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, (1), 183–198. https://doi.org/10.37417/RET/1-2025_7

[110] Id.

[111] PSOE-SUMAR: «España Avanza. Una nueva coalición de gobierno progresista». Octubre de 2023.

[112] No obstante, dicha reforma no ha llegado a materializarse, previsiblemente debido a la falta de respaldo parlamentario suficiente para impulsar un cambio legislativo de tal envergadura.

BIBLIOGRAFÍA

- Alzaga Ruiz, I. (2020). La aplicabilidad de la Carta Social Europea por los órganos jurisdiccionales internos. Trabajo y Derecho, (64), abril. Wolters Kluwer. LA LEY 3331/2020.

- Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Lahera Forteza, J). (2024, 23 de Diciembre). Confirmación jurisprudencial de la adecuación internacional de la indemnización tasada del despido improcedente. https://www.aedtss.com/confirmacion-jurisprudencial-de-la-adecuacion-internacional-de-la-indemnizacion-tasada-del-despido-improcedente/

- Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Pazos pérez, A) . (2023, 16 de Julio). Reflexión en relación con la adecuación de la indemnización tasada en el despido improcedente. https://www.aedtss.com/reflexion-en-relacion-con-la-adecuacion-de-la-indemnizacion-tasada-en-el-despido-improcedente/

- Asociación Nacional de Laboralistas (Lahera, J). (2024,10). La indemnización por despido improcedente y su adecuación al artículo 24 de la Carta Social Europea. https://www.asnala.com/sites/default/files/documentos-asnala/2024-09/1133-ap2024-20.pdf

- Bautista Vivero Serrano, Juan. La protección frente al despido injustificado como derecho humano en la Carta Social Europea y su influencia en España. Diario LA LEY,Y, Nº 10519 LA LEY 18378/2024.

- Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano, "La ineficacia de la regulación legal de despido y su necesaria reconsideración a la luz de la normativa internacional," Labos 2, no. 3 (2021): 60–76, https://doi.org/10.20318/labos.2021.6487

- Campos Lima, M. P., & Abrantes, M. (2020). Reconfiguring labour market and collective bargaining institutions in Portugal.

- Cano Galán, Y. (2025). Se acabó (¿o no?) la discusión sobre la posible indemnización adicional por despido. Diario LA LEY, nº 10809, 17 de octubre de 2025.

- Ferluga,G. (2015, 19 de junio). Italia aprueba su reforma laboral para impulsar el empleo.https://cincodias.elpais.com/cincodias/2015/06/19/economia/1434720186_995068.html

- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). (2016). Evolución de las relaciones laborales: Estatuto de los Trabajadores (2016). https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2020/12/10/110/evolucion_relaciones_laborales_estatuto_trabajadores_2016.pdf

- De Stefano, V. (2019). Dismissal protection and the Italian Jobs Act. European Labour Law Journal.https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/31024/RCRT12-69-89.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Domingo Monforte Abogados Asociados. (2023, 3 de julio). Despido improcedente: indemnización complementaria restaurativa. Diario LA LEY, Nº 10319, Sección Tribuna. LA LEY 5696/2023.

- Federación de Áridos. (2021, 30 de junio). España ratifica la Carta Social Europea. Federación de Áridos.

- Fernández Advocats. (2025, septiembre). Anàlisi de la STS 736/2025, de 16 de juliol, sobre la indemnització per acomiadament improcedent.

- Fisher Phillips. (2023). Mastering employee terminations in Germany: Practical guide for US employers. https://www.fisherphillips.com/es/insights/insights/mastering-employee-terminations-germany-practical-guide-us-employers

- García-Perrote, I. (2015). La constitucionalidad de la reforma laboral de 2012: Comentario a la STC 8/2015, de 22 de enero. Revista Española de Derecho Constitucional, (105), 239–283).

- Gil y Gil, J. L. (2025, marzo). La indemnización por despido improcedente a la luz del Convenio núm. 158 de la OIT. Trabajo y Derecho, Nº 123, Sección Estudios. LA LEY 2094/2025.

- Godino de Frutos, Alberto. 2025. «Fin ¿definitivo? Al Debate Sobre La indemnización Del Despido Improcedente: STS Núm. 736/2025 De 16 De Julio De 2025». Empresas Y Trabajadores: Revista De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social, n.º 1 (noviembre):183-98. https://doi.org/10.37417/RET/1-2025_7.

- Godino Reyes, A. (2022). La indemnización por despido improcedente a la luz del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada. Forelab. LALEY 457/2023

- Hidalgo Abogados y Asesores. (2023, 15 de noviembre). Artículo 24 de la Carta Social Europea: cómo impacta en los despidos en nuestro ordenamiento jurídico. Hidalgo Abogados y Asesores.

- Iglesias Cabero, M. (2012). Reforma del mercado laboral. Impresiones de una primera lectura. Diario LA LEY, nº 7824. LA LEY 2851/2012.

- Jimena Quesada, Luis. 2024. «La decisión De Fondo Del Comité Europeo De Derechos Sociales UGT C. España De 20 De Marzo De 2024: Su Obligado Cumplimiento Normativo Y El Respaldo explícito Al Subsidiario Control De Convencionalidad». Lex Social: Revista De Derechos Sociales 14 (2):1-12. https://doi.org/10.46661/lexsocial.10874.

- Lahera Forteza , J.: «Las indemnizaciones del despido en cuestión», en Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social , vol. 6, núm. 2, 2025

- Lahera Forteza, J. (2025, 23 de julio). Cierre jurisprudencial definitivo a las indemnizaciones adicionales del despido improcedente: Sentencia Tribunal Supremo 16 Julio de 2025. Briefs AEDTSS, nº 84. Recuperado de https://www.aedtss.com/cierre-jurisprudencial-definitivo-a-las-indemnizaciones-adicionales-del-despido-improcedente-sentencia-tribunal-supremo-16-julio-de-2025/

- Lahera Forteza, J., "Cierre jurisprudencial definitivo a las indemnizaciones adicionales del despido improcedente (Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2025)", Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 23 de julio de 2025 (disponible en: https://www.aedtss.com/cierre-jurisprudencial-definitivo-a-las-indemnizaciones-adicionales-del-despido-improcedente-sentencia-tribunal-supremo-16-julio-de-2025/

- López, F. D., La significación del Estatuto de los Trabajadores en el sistema jurídico laboral, Temas Laborales, nº 57, 2000.

- Malo, M. Á. (2005). La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico. Universidad de Salamanca. https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/7bb0b7c4-0e38-42c9-a9a5-b388960e0791/content

- Martín Valverde, A. (2014). La reforma del mercado laboral de 2012 se ajusta a la Constitución: análisis de la sentencia del Tribunal Constitucional 119/2014, de 16 de julio (BOE, 15 de agosto). Revista Española de Derecho del Trabajo.

- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). El Ministerio de Justicia al rescate del «baremo Macron» que limita las cuantías de las indemnizaciones «prud'homales». Actualidad Internacional Sociolaboral, (233), 164–170. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/233/164.pdf

- Molina García, M. (2019). Los convenios de la OIT en la jurisprudencia del Tribunal Supremo español. Trabajo y Derecho, Nº 9, Sección Jurisprudencia. Wolters Kluwer. LA LEY 7372/2019.

- Molina Navarrete, C. (2014). Reforma laboral y "justicia constitucional": el Tribunal Constitucional ni es "infalible" ni ya tiene la "última palabra". Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, (377-378), 183–190.

- Molina Navarrete, C. (2023). La indemnización por despido improcedente a la luz de la Carta Social Europea revisada. Capital Humano, Wolters Kluwer. https://capitalhumano.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAAmNjUyBUK0stKs7Mz7M1MjAyNDQ0MlLLy09JDXFxti3NS0lNy8xLTQEpyUyrdMlPDqksSLVNS8wpTlVLTcrPz0YxKR5uQkliUrFPZnGJrQeQcEx3yy_KVTUyAQAfvTwlegAAAA==WKE

- Molina Navarrete, C. (2025). El TS «deshoja la margarita» del juicio de convencionalidad: Audiencia previa al despido disciplinario sí, indemnización adicional no, de momento. Diario LA LEY, nº 10638.

- Molinera, M. (2025.). La indemnización por despido improcedente y el debate actual.https://forelab.com/wp-content/uploads/8_La-indemnizacion-por-despido-improcedente-y-el-debate-actual_Marta-Molinera.pdf

- Monereo Pérez, J. L., & Muros Polo, A. (2023). La indemnización por despido improcedente ante la interpretación de la Carta Social Europea revisada: análisis de las reclamaciones colectivas presentadas por UGT y CC OO. La Ley Unión Europea, (117), septiembre. LA LEY 8717/2023.

- Montoya Melgar, A. (1998). Comentarios al estatuto de los trabajadores (2a ed.). Aranzadi.

- Ortega Burgos, E. (2024, 30 de enero). La indemnización por despido y la reparación de los daños ocasionados al trabajador: retorno al pasado. Blog del Centro de Estudios Garrigues.

- Palomino Saurina, Pilar. "¿Puede una indemnización por despido improcedente incrementarse en vía judicial? (Comentario de la sentencia del TS de 19 de diciembre de 2024, rec. 2961/2023)." Diario La Ley, no. 10656 (2025).

- Pinelli, D., Torre, R., Pace, L., Cassio, L., & Arpaia, A. (2017). The recent reform of the labour market in Italy: A review (Discussion Paper 072). European Commission.)

- Porteron, C. (2022). Le barème Macron ou la restriction de l'imprévisibilité de l'indemnisation d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Revue Interdisciplinaire Droit et Organisations (RIDO), 3, 60–69.

- PSOE-SUMAR: «España Avanza. Una nueva coalición de gobierno progresista». Octubre de 2023 https://www.psoe.es/media-content/2023/10/EL-SOCIALISTA-N%C2%BA210-271023.pdf

- Sagardoy Abogados. (2025, julio). Legal News: Análisis de la STS 736/2025 sobre la indemnización por despido improcedente. Sagardoy Abogados.

- Salcedo Beltrán, M. C., "La efectividad del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada en materia de despido improcedente por el Comité Europeo de Derechos

Sociales", Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, nº 161, 2025, pp. 139–172.

- Sánchez Quiñones, L. (2023). ¿Infraregulación o reinterpretación? La espinosa y conflictiva relación entre el Convenio 158 de la OIT y el Estatuto de los Trabajadores. Diario LA LEY, nº 10312. LA LEY 4893/2023.

- Serrano, J. B. V. (2024, 15 abril). El despido improcedente y el Comité Europeo de Derechos Sociales: las experiencias de Finlandia, Italia y Francia. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Declarada de Utilidad Pública.

- Vivero Serrano, J. B. (2025). El control de convencionalidad en el Derecho español del trabajo. Diario LA LEY, nº 10846, 12 de diciembre de 2025.

- Weiss, M., Schmidt, M., & Hlava, D. (2020). Labour law and industrial relations in Germany (5th ed.). Kluwer Law International.

LEGISLACIÓN

- Consejo de Europa, Explanatory Report to the European Social Charter (Revised), ETS nº 163, 1996, apdo. 85.
- Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo. Publicado en: «Boletín Oficial del Estado» núm. 55, de 24 de febrero de 1944, páginas 1627 a 1634 (8 págs.)
- Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. Publicado en «BOE» núm. 139, de 11 de junio de 2021, páginas 71274 a 71327 (54 págs.)
- Instrumento de Ratificación del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982. Publicado en: «BOE» núm. 155, de 29 de junio de 1985, páginas 20352 a 20354 (3 págs.)
- Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. Publicado en: «BOE» núm. 96, de 21 de abril de 1976, páginas 7894 a 7902 (9 págs.)

- Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Publicado en: «BOE» núm. 186, de 4 de agosto de 1984, páginas 22731 a 22736 (6 págs.)
- Ley de Procedimiento Laboral de 1973, publicada en el BOE núm. 238 del 4 de octubre de 1973. 19113
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), Recomendación nº 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicado en: «BOE» núm. 255, de 24/10/2015.
- Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. «BOE» núm. 58, de 09/03/1977.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Publicado en: «BOE» núm. 36, de 11 de febrero de 2012, páginas 12483 a 12546

JURISPRUDENCIA

- ATC 43/2014, de 12 de febrero «BOE» núm. 60, de 11 de marzo de 2014, páginas 130 a 172 (43 págs.)
- CEDS, Queja n.º 207/2022, adoptada el 20 de marzo de 2024, Decisión sobre el fondo (Unión General de Trabajadores (UGT) v. España).
- CEDS, Queja n.º 218/2022, registrada el 18 de noviembre de 2022, Collective Complaint (Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) v. Spain).
- Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italy, Complaint No. 158/2017, Decision on the merits, 11 September 2019; Resolución CM/ResChS(2020)2 del Comité de Ministros
- Comité Europeo de Derechos Sociales, Finnish Society of Social Rights v. Finland, Complaint No. 106/2014, decisión de 8 de septiembre de 2016; CGIL v. Italy, Complaint No. 158/2017, decisión de 11 de septiembre de 2019.
- STC 119/2014, de 16 de julio de 2014. Recurso 5603-2012. Publicado en: «BOE» núm. 198, de 15 de agosto de 2014, páginas 1 a 71 (71 págs.)
- STC 6/1984, de 24 de enero «BOE» núm. 42, de 18 de febrero de 1984, páginas 13 a 17 (5 págs.)

- STS 268/2022, de 22 de marzo (Rec. 471/2020)
- STS 736/2025 de 16 Jul.2025, Rec. 3993/2024. LA LEY 20452672025
- STS, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, 1350/2024 de 19 Dic. 2024, Rec. 2961/2023.
- STSJ Cataluña, Sala de lo Social, 2934/2022 de 13 May. 2022, Rec. 500/2022
- STSJ Cataluña, Sala de lo Social, 3812/2021 de 14 Jul. 2021, Rec. 1811/2021
- STSJ de Andalucía nº2319/2014, de 18 de septiembre de 2014 ECLI: ES:TSJAND:2014:8846.
- STSJ de Castilla la Mancha de 1 de diciembre de 2021(ECLI: ES:TSJCLM:2021:3135)
- STSJ de Castilla la Mancha, de 10 de febrero de 2023
- STSJ de Cataluña nº 469/2023, de 30 de enero de 2023 Rec. n.º 6219/2022
- STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 5233/2020 de 23 de abril de 2021.
- STSJ de Galicia de 8 de diciembre de noviembre de 2023 (ECLI: ES:TSJGAL:2023:7726)
- STSJ del País Vasco de 23 de abril de 2024, rec. 502/2024