

Yolanda Valdeolivas

## El Supremo rechaza que la indemnización por despido improcedente pueda aumentarse en vía judicial

El Tribunal Supremo resuelve en esta esperada sentencia<sup>1</sup> sobre la suficiencia del modelo indemnizatorio por despido improcedente previsto en nuestro sistema jurídico-laboral y su adecuación a los tratados y convenios suscritos por España reguladores de esta materia. Se trata de una cuestión que ha sido objeto de aguda controversia en la jurisdicción social, con redoblado eco en la doctrina iuslaboralista, así como notable impacto político y social a lo largo de los últimos meses, con sensibles efectos, desde luego, sobre trabajadores y empresas, como reconoce el propio Tribunal, consciente de que su doctrina trasciende el plano estrictamente jurídico.

### I. Antecedentes

El debate, al que hemos venido haciendo referencia en sucesivas reseñas judiciales en la *Newsletter de Laboral, compensación y beneficios*, tiene sus antecedentes en la contradicción reconocible en la doctrina judicial en relación con el reconocimiento de indemnizaciones adicionales a las previstas en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores (“ET”) para el caso de despido improcedente. En efecto, las consecuencias que dicho precepto asocia a la calificación de improcedencia del despido son, alternativamente y a voluntad del empresario salvo que afecte a un representante legal de los trabajadores, la readmisión del trabajador, con derecho a percibir los salarios de tramitación, o el abono de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades. Por su parte, el artículo 10 del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”), ratificado por España el 26 de abril de 1985, establece para los supuestos de finalización injustificada de la relación de trabajo la “facultad de ordenar el pago de una *indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada*” (la cursiva es nuestra). Redacción que coincide casi literalmente con el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada (“CSE”), ratificada por España el 29 de abril de 2021, al determinar el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a “una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada”.

Ya se anticipa que la STS no se pronuncia sobre la adecuación de nuestra legislación a la CSE, toda vez que el caso objeto de controversia es anterior a la referida ratificación de España y, por tanto, a su vigencia y eficacia jurídica en nuestro ordenamiento, aun cuando, como se señalará más adelante, bien pudieran extraerse de la resolución recién dictada algunas lecciones y proyecciones aplicables al debate sobre esta otra norma internacional.

En el caso analizado, la STSJ objeto de recurso de casación ante el TS entiende (y aplica al supuesto enjuiciado) el posible reconocimiento de una indemnización complementaria a la legalmente tasada cuando esta sea exigua y carezca de efecto disuasorio para la empresa, sin compensar suficientemente al trabajador por la pérdida de la ocupación y concurriendo una clara y evidente ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato. Para ello, el Tribunal aplica analógicamente la disponibilidad de la indemnización prevista en el artículo 56 del ET que permite el artículo 281 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (“LJS”) para el caso de ejecución de sentencia, aun cuando el supuesto controvertido no sea tal. Añade la sentencia recurrida que la noción de “indemnización adecuada” contenida en el artículo 24 del Convenio 158 de la OIT puede comprender otros conceptos resarcitorios cuando la conducta del empleador provoque perjuicios a la persona asalariada que superen el mero lucro cesante, concluyendo que, en circunstancias excepcionales,

<sup>1</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 19 de diciembre de 2024, dictada en el recurso de casación para unificación de doctrina 2961/2023

cabe fijar una indemnización por extinción del contrato improcedente superior a la legal que compense todos los daños (emergente, lucro cesante y moral), lo que deberá concretarse en el petitum de la demanda y ser objeto de prueba. Conclusión que se alcanza por aplicación directa de la norma internacional que desplazaría, en esa concreta interpretación judicial sobre su contenido, la norma interna.

En este escenario, para resolver la eventual contradicción entre ambas legislaciones, el TS arranca del análisis, en general, sobre la eficacia jurídica y posición de las normas internacionales y, en particular, del Convenio 158 de la OIT (en relación con el párrafo 1 de la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, de 1982, que establece pautas orientativas para su aplicación), con repaso y apoyo de abundante jurisprudencia del TS y doctrina del Tribunal Constitucional, para entrar de inmediato en la identificación del verdadero contenido de la disposición internacional y el oportuno juicio de adecuación a la misma de nuestra regulación.

## II. Doctrina del Tribunal Supremo

---

Sobre la interpretación de la norma internacional y la adecuación a la misma de nuestra ordenación interna, el TS destaca:

- i) Que el Convenio utiliza dos parámetros (readmisión o indemnización financiera) a efectos de la reparación ante una decisión empresarial de despido injustificada, lo que permite entender que es flexible al prever otras vías diversas de la readmisión, facultando a los Estados para sustituirla por una indemnización adecuada u otra reparación apropiada.
- ii) Que el término “indemnización adecuada” o “reparación apropiada” ni identifica ni concreta los elementos que deban considerarse a la hora de fijar un importe económico u otro contenido reparador, cuyo alcance exacto queda claramente condicionado a lo que prevea la legislación interna, que puede diseñar ese carácter adecuado o apropiado en base a diferentes y variados factores, sin perjuicio de que pudieran ser tachados de inadecuados al mandato internacional.
- iii) Que, ya sobre ese juicio de adecuación del modelo previsto en el artículo 56 del ET al artículo 10 del Convenio, el TS concluye que nuestro sistema de indemnización tasada es conforme a la disposición internacional, observando además que la atención a criterios objetivos de tiempo de servicios y salario, como elementos configuradores de la extinción del contrato indemnizada, es coherente con otras disposiciones del propio Convenio.
- iv) Que la aplicación analógica de la norma procesal prevista en el artículo 281.2 LJS para amparar indemnizaciones complementarias es inadecuada, porque la misma está justificada solo para ejecutar sentencias que ya se han pronunciado sobre la readmisión del trabajador despedido, lo que no se produce en el caso debatido.
- v) Que el modelo de indemnización por despido se aleja del esquema civilista de indemnización por daños y perjuicios, careciendo del valor de restitución en integridad, para limitarse a su condición de resarcimiento de la pérdida de empleo, de contenido tasado y predeterminado legalmente, lo que exime de probar el daño y obliga al juzgador a abstenerse de su valoración para incrementar o disminuir la cuantía resultante del baremo establecido; no es posible, pues, la indemnización caso a caso.

En definitiva, se declara, tras exponerse a su vez plenamente acorde con la doctrina del TC y del propio TS, la adecuación de nuestro sistema indemnizatorio al artículo 10 del Convenio 158 de la OIT, dejando expresamente a salvo, desde luego, otras posibles reparaciones fijadas para otras situaciones o calificaciones de despido o las establecidas en convenios u otros pactos, colectivos o individuales, de mejora del régimen legal.

Además, se añade más específicamente que la opción legislativa española proporciona seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores, quienes, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos, sin necesidad de acreditar los daños y perjuicios sufridos. De modo que no es posible superar ese marco de aplicación legal, estableciendo reparaciones por categorías de despidos injustificados o excepciones, según el caso, careciendo el órgano judicial en caso de despido improcedente, individual o colectivo, de arbitrio para atender a circunstancias del trabajador despedido o para fijar un importe indemnizatorio distinto del tasado.

### III. Conclusión

---

El TS interpreta con meridiana claridad que la indemnización por despido improcedente debe ceñirse a lo dispuesto en el artículo 56 del ET en lo relativo a la cuantificación de su importe, sin incrementos adicionales basados en circunstancias individuales o en interpretaciones extensivas del Convenio núm. 158 de la OIT. Esta resolución concluye, así, con la indubitada adecuación de la legislación interna española a los estándares internacionales y niega que esos parámetros permitan al órgano judicial valorar las condiciones concretas del trabajador o del caso.

Ahora bien, no se olvide que la sentencia objeto de comentario, por la fecha en que se produjo el despido del caso enjuiciado, no ha entrado a analizar la adecuación de la legislación española al artículo 24 de la CSE, en la que sobrevela el nada desdeñable elemento diferencial de la queja interpuesta por la UGT ante el Comité Europeo de Derechos Sociales, su dictamen advirtiendo sobre la inadecuación de nuestro modelo indemnizatorio y la posterior recomendación al legislador español del Consejo de Europa. Ello deja abierta la vía a una futura sentencia del TS analizando ya la adecuación al artículo 24 de la CSE en la interpretación evacuada por su órgano de garantías que añade el elemento disuasorio a la hora de fijar indemnizaciones; circunstancias susceptibles de añadir a la doctrina expuesta nuevas consideraciones dirigidas a confirmar o modificar la interpretación expuesta.

Quedamos atentos a próximas sentencias unificadoras del TS y a posibles propuestas de reforma legislativa del artículo 56 del ET para introducir la capacidad judicial de fijación individualizada de indemnizaciones que la actual regulación excluye.

## Contactos



### Yolanda Valdeolivas

Of Counsel de Laboral,  
compensación y beneficios

[yvaldeolivas@perezllorca.com](mailto:yvaldeolivas@perezllorca.com)

T. +34 91 389 01 80



### Manel Hernández

Socio de Laboral, compensación  
y beneficios

[mhernandez@perezllorca.com](mailto:mhernandez@perezllorca.com)

T. +34 93 269 79 37

## Oficinas

### Europe ↗

Barcelona  
Lisbon  
Madrid

Brussels  
London

### America ↗

New York  
Mexico City  
Monterrey

### Asia-Pacific ↗

Singapore

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.

Este documento ha sido elaborado el 23 de diciembre de 2024 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

©2024 Pérez-Llorca. Todos los derechos reservados.

App Pérez-Llorca  
Todo el contenido jurídico



[perezllorca.com](http://perezllorca.com) ↗

