

**ESTUDIOS DE DOCTRINA
JUDICIAL Y JURISPRUDENCIAL**

Fin ¿definitivo? Al debate sobre la indemnización del despido improcedente: STS núm. 736/2025 de 16 de julio de 2025¹

The (definitive?) end to the debate on compensation for unfair dismissal: Supreme Court Judgment n.º 736/2025 of 16 July 2025

Alberto GODINO DE FRUTOS
Sagardoy Abogados

SUMARIO: 1. STS núm. 736/2025 de 16 de julio de 2025: objeto de la unificación de doctrina. 2. Contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste. 3. El art. 24 de la cser no es directamente aplicable; no es posible establecer una indemnización adicional a la legalmente tasada. 3.1. La aplicación del control de convencionalidad y la prevalencia de la norma internacional. 3.2. No todas disposiciones de los tratados internacionales son directamente ejecutivas o aplicables por parte de los órganos judiciales. 3.3. La sts de 19 de diciembre de 2024 relativa al art. 10 del convenio 158 de la oit. 3.4. El art. 24 de la cser no es directamente aplicable para desplazar la norma interna. 3.5. El art. 56.1 Del et es el desarrollo legislativo del art. 24 de la cser. 4. Las decisiones del ceds no son vinculantes. 4.1. Las resoluciones del ceds para España. 4.2. La recomendación del comité de ministros a raíz de la decisión del ceds no permite aplicar el control judicial de convencionalidad. 4.3. El ceds no es un órgano jurisdiccional ni sus resoluciones son vinculantes. 5. Votos particulares. 6. Fin al debate jurisdiccional ¿también al político-legislativo? 7. Bibliografía.

RESUMEN: Este comentario analiza la sentencia del Tribunal Supremo núm. 736/2025 de 16 de julio de 2025, en la que se unifica la doctrina al respecto de si la cuantía de la indemniza-

¹ 10.ª edición Premio Jóvenes Laboralistas (2021) FORELAB.

ción legal por despido puede ser superada o incrementada, mejorándola, más allá de lo previsto legalmente, con carácter general, para todo despido calificado como improcedente. Se parte de la petición por parte de la persona trabajadora de una indemnización complementaria a la legalmente tasada, con fundamento en el art. 10 del Convenio 158 de la OIT y en el art. 24 de la Carta Social Europea revisada (CSEr). El Alto Tribunal concluye que los tribunales no pueden otorgar una indemnización adicional a la legalmente tasada para el despido improcedente, pues no cabe la aplicación directa del control de convencionalidad por parte de los órganos judiciales para desplazar el art. 56 del ET por el art. 10 del Convenio 158 de la OIT o por el art. 24 de la CSEr.

PALABRAS CLAVE: despido improcedente; indemnización; Convenio 158 OIT; Carta Social Europea revisada; Tribunal Supremo.

ABSTRACT: *This commentary examines Spanish Supreme Court Judgment núm. 736/2025 of 16 July 2025, which unifies the case law on whether the amount of statutory severance compensation for dismissal can be exceeded or increased—thus improving it—beyond the level generally established by Spanish law for all dismissals deemed unfair. The case stems from a worker’s claim for an additional compensation over and above the statutory amount, based on Article 10 of ILO Convention núm. 158 and Article 24 of the Revised European Social Charter. The Supreme Court held that courts may not award compensation in excess of the statutory amount for unfair dismissal, since judicial bodies cannot apply the conventionality control directly in order to displace Article 56 of the Spanish Workers’ Statute with Article 10 of ILO Convention núm. 158 or Article 24 of the Revised European Social Charter.*

KEYWORDS: *unfair dismissal; compensation; ILO Convention 158; Revised European Social Charter; Supreme Court.*

1. STS NÚM. 736/2025 DE 16 DE JULIO DE 2025: OBJETO DE LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

La STS núm. 736/2025 de 16 de julio de 2025 (la «STS de 16 de julio de 2025» o la «Sentencia») unifica doctrina respecto de una de las cuestiones que más ha agitado el debate jurisdiccional, también doctrinal, en los últimos años. Podría incluso afirmarse que también ha zanjado —o no— un debate político teniendo en cuenta la relevancia social de la materia resuelta.

El objeto casacional de la Sentencia, como acierta a exponer desde el primer apartado del fundamento de derecho primero, consiste en «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». Dicho de otra forma, 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».

En el plano teórico, el recurso de casación para la unificación de doctrina, según establece el art. 219 de la LRJS, tiene por objeto precisamente la «unificación de doctrina» con ocasión de sentencias de suplicación que fueran contradictorias entre sí o con sentencias del Tribunal Supremo. Es decir, la finalidad esencial es corregir la disparidad de criterios entre los tribunales garantizando la uniformidad en la jurisprudencia.

Cuando se traslada lo anterior a la práctica, en ocasiones, el Tribunal Supremo no consigue, o no pretende, zanjar el debate casacional sometido a su consideración. Falta claridad, se omiten cuestiones en el análisis o se dejan puertas abiertas ante circunstancias ligeramente distintas que pudieran plantearse en otro supuesto. No estamos en una de esas «ocasiones». La STS de 16 de julio de 2025, bajo la brillante ponencia de Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer, es profunda en su fundamentación, didáctica en su análisis, ordenada en su exposición y demoledoramente clara en su conclusión.

Por último, antes de entrar en la materia, debemos señalar que esta Sentencia no puede entenderse sin su predecesora, la STS núm. 1350/2024 de 19 de diciembre de 2024 (la «STS de 19 de diciembre de 2024»).

2. CONTRADICCIÓN ENTRE LA SENTENCIA RECURRIDA Y LA DE CONTRASTE

En los hechos probados de la Sentencia recurrida consta que el trabajador había prestado servicios en la empresa durante poco más de 7 meses cuando es despedido disciplinariamente por bajo rendimiento. La indemnización por despido improcedente ascendía, en este caso, a 1 506,78 euros. El Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona declaró la improcedencia del despido, condenó a la empresa al abono de la indemnización por despido improcedente y a una indemnización adicional por lucro cesante de 5 410,36 euros. La STSJ Cataluña de 31 de mayo de 2024 revoca la sentencia de instancia en cuanto a la indemnización adicional, manteniendo los restantes pronunciamientos.

La sentencia invocada de contraste es la STSJ de País Vasco de 23 de abril de 2024 que confirma la sentencia del Juzgado de lo Social Único de Éibar manteniendo la declaración de improcedencia del despido, la condena a una indemnización por despido de 493,49 euros y a una indemnización adicional de 30 000 euros. Según consta en los hechos probados de la sentencia de contraste, el trabajador fue contratado de forma temporal —contrato de interinidad de mínimo un año hasta la provisión de la plaza con un máximo de tres años— en el marco de una bolsa de trabajo, siendo despedido de forma verbal un mes y tres días después del inicio de la relación laboral. Consta también que antes de iniciar la relación laboral con el Ayuntamiento, prestaba servicios en una empresa en virtud de un contrato indefinido con algo más de dos años de antigüedad cuando dimitió.

En ambos casos, el trabajador pretende el abono de una indemnización complementaria a la legalmente tasada para el despido improcedente con objeto de reparar los perjuicios causados por su despido, fundamentando la pretensión en ambos supuestos en la aplicación del art. 10 del Convenio 158 de la OIT y en el art. 24 de la Carta Social Europea revisada («CSEr»). La sentencia recurrida revoca la de instancia negando, por tanto, el establecimiento de una indemnización adicional a la tasada legalmente, mientras que la sentencia de contraste sí que otorga dicha indemnización adicional.

No cabe duda de la identidad de fundamentos y pretensiones, como tampoco de la contradicción entre los pronunciamientos de los distintos tribunales superiores de justicia. Sin embargo, más cuestionable parece la identidad de hechos. La duración de la relación laboral no es la misma o ni parecida, como tampoco el importe indemnizatorio. En un caso se trata de un despido disciplinario por bajo rendimiento de un trabajador indefinido mientras que en el otro el despido es verbal siendo el contrato temporal. Tampoco los antecedentes son iguales pues en la sentencia de contraste consta la dimisión del trabajador de una relación laboral indefinida previa a aceptar la oferta de empleo del Ayuntamiento.

Por diferencias fácticas mucho más ligeras se han inadmitido numerosos recursos de casación para la unificación de doctrina. No en vano, uno de los votos particulares discrepa de la mayoría de la Sala al considerar que no existe contradicción entre la sentencia recurrida y la referencial, pero la realidad es que esta discrepancia no es meramente formal, sino que tiene incidencia indirecta en el fondo de la cuestión.

La Sala justifica la existencia de contradicción ya que, además de la identidad de fundamentos y pretensiones, concurren similitudes suficientes en las circunstancias de hecho, tales como: «la escasa duración de los contratos —en la de contraste un mes y en la recurrida 7 meses—; la escasa cuantía de la indemnización —en la de contraste de 493,49 euros y en la recurrida de 1 506,78 euros—; y la ausencia de causa en ambos supuestos». Por otro lado, afirma la Sala la disparidad de circunstancias «no son directamente relevantes respecto de la cuestión casacional planteada». No estaba vigente la LO 1/2025 por la que se modifica el art. 219 de la LRJS en el momento de dictarse la sentencia recurrida, pero es evidente que concurre en este caso un interés casacional objetivo, lo que sin duda ha contribuido a que la Sala apreciase la existencia de contradicción.

Esta laxitud del Tribunal Supremo debe entenderse como una declaración de intenciones no solo por la necesidad de sentar su doctrina en la materia, sino también para cerrar por completo el debate jurisdiccional con una doctrina meridianamente clara. Dicho de otra forma, la conclusión alcanzada por la Sala sobre si es posible o no establecer una indemnización adicional a la tasada legalmente para el despido improcedente es aplicable con independencia del tipo de contrato, de los antecedentes sobre los perjuicios adicionales a la propia pérdida del empleo, del tiempo de prestación de servicios antes del despido, del importe de la indem-

nización tasada por despido improcedente y del tipo de despido. No caben matices fácticos que puedan alterar la jurisprudencia sentada por esta Sentencia, junto con la Sentencia de 19 de diciembre de 2024, al menos, mientras permanezca vigente el marco legal actual.

3. EL ARTÍCULO 24 DE LA CSER NO ES DIRECTAMENTE APLICABLE: NO ES POSIBLE ESTABLECER UNA INDEMNIZACIÓN ADICIONAL A LA LEGALMENTE TASADA

3.1. La aplicación del control de convencionalidad y la prevalencia de la norma internacional

Como contexto necesario para el análisis de la cuestión planteada en el recurso, la Sala reconoce la integración en el ordenamiento jurídico español de los tratados internacionales válidamente celebrados, de conformidad con lo establecido en el art. 96.1 CE y el art. 23.3 de la Ley 25/2014. Es incuestionable, en línea con lo anterior, que tanto el Convenio 158 de la OIT como la CSER, una vez ratificados por España, han pasado a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico.

Asimismo, con cita en la STC 140/2018, admite la posibilidad de aplicar el control de convencionalidad como una mera regla de selección del derecho aplicable que corresponde efectuar, en cada caso concreto, a los jueces ordinarios, pudiendo «desplazar la aplicación de la norma interna con rango de ley para aplicar de modo preferente la disposición contenida en un tratado internacional». Esta mera inaplicación en el caso concreto no supone un juicio de validez de la norma interna desplazada ni su expulsión del ordenamiento jurídico.

3.2. No todas disposiciones de los tratados internacionales son directamente ejecutivas o aplicables por parte de los órganos judiciales

Sin poner en cuestión la prevalencia de la norma internacional, la Sala recuerda que hay tratados *non self-executing* cuya aplicación requiere de desarrollo normativo interno.

Por tanto, para aplicar el control de convencionalidad, primero es necesario determinar si la norma internacional puede calificarse de directamente ejecutiva o, por el contrario, no ejecutiva. En este último caso, la norma internacional no podrá ser directamente aplicada por los órganos judiciales, sino que exigirá la intervención previa del estado que ha suscrito el tratado mediante el correspondiente desarrollo normativo interno que exprese la voluntad del legislador nacional.

La CSEr, cuyo contenido es muy heterogéneo, en un instrumento internacional que incluye disposiciones de ambos tipos. Es decir, contienen preceptos que pueden ser directamente aplicables por ser suficientemente precisos y ejecutivos; y otros programáticos para que los estados adopten las medidas normativas necesarias.

3.3. La STS de 19 de diciembre de 2024 relativa al art. 10 del Convenio 158 de la OIT

Como anticipábamos al inicio, no es posible entender la STS de 16 de julio de 2025 sin su predecesora, la STS de 19 de diciembre de 2024, cuyos razonamientos y conclusiones extracta la Sala, en aquel caso, referidas exclusivamente al art. 10 del Convenio 158 de la OIT puesto que en el supuesto resuelto la CSEr no había sido todavía ratificada por España.

La Sala concluyó que el art. 10 del Convenio 158 de la OIT no es de aplicación directa, sino que su aplicación queda condicionada a lo que la legislación interna desarrolle, ya que en «las expresiones “indemnización adecuada” y “reparación apropiada” no se identifican o especifican en términos o elementos concretos que deban ser atendidos a la hora de fijar un importe económico determinado o de otro contenido». Es decir, la legislación interna es la que debe determinar la «indemnización adecuada» prevista en el art. 10 del Convenio 158 de la OIT, pudiendo diseñar el modelo indemnizatorio con base en diferentes y variados factores.

Además de descartar la aplicación directa del art. 10 del Convenio 158 de la OIT, afirma la STS de 19 de diciembre de 2024 que el art. 56.1 del ET, en el que se regula la indemnización tasada, no está al margen de la disposición internacional. Por el contrario, dentro del desarrollo exigible, el legislador español ha establecido una indemnización objetivamente tasada para el despido improcedente que ha venido ofreciendo seguridad jurídica y uniformidad, eximiendo al trabajador de tener que acreditar los concretos daños y perjuicios sufridos, sin aspirar en ningún caso a la *restitutio in integrum*.

Recuerda también la Sala que el ATC 43/2014 validó el modelo indemnizatorio previsto en el vigente art. 56.1 del ET confirmando que la fórmula legal de indemnización tasada no se opone al Convenio 158 de la OIT cuyo art. 10 se limita a disponer el pago de una «indemnización adecuada» sin precisar los elementos de determinación.

3.4. El art. 24 de la CSEr no es directamente aplicable para desplazar la norma interna

La redacción prácticamente idéntica del art. 10 del Convenio 158 de la OIT y del art. 24 de la CSEr en lo que respecta a «una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada» hacía presagiar una conclusión análoga «por razones de coherencia jurídica». Así, la Sentencia descarta la aplicación directa del control de convencionalidad, no pudiendo considerarse el art. 24 de la CSEr una norma directamente aplicable para desplazar las previsiones de derecho interno contenidas en el art. 56 del ET puesto que la referida disposición internacional es simplemente «un precepto programático que no identifica elementos concretos para fijar un importe económico o de otro contenido que permita colmar la patente inconcreción de su literalidad, o su extrema vaguedad».

A todas las consideraciones efectuadas en la STS de 19 de diciembre de 2024 en relación con la falta de concreción de la expresión «indemnización adecuada», perfectamente trasladables al art. 24 de la CSEr, se añaden tres razonamientos adicionales.

Primero, a diferencia del art. 10 del Convenio 158 de la OIT que otorga al tribunal la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada, el art. 24 de la CSEr establece un compromiso para las partes —los estados que han ratificado su contenido, no los tribunales directamente— a reconocer el derecho a una indemnización adecuada. Segundo, el apartado 4 de la parte II del Anexo de la CSEr establece que la indemnización o cualquier otra reparación apropiada en caso de despido debe ser fijada por las leyes o reglamentos nacionales, por los convenios colectivos o por cualquier otro procedimiento adecuado. Se trata, por tanto, de un mandato al legislador, ordinario o convencional, no al juzgador ya que, para ello, habría sido necesario que las consecuencias indemnizatorias del despido sin causa válida estuvieran fijadas de modo ejecutivo en la norma internacional. Tercero, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea («TJUE») ha descartado la aplicación directa del principio 7 del denominado pilar europeo de derechos sociales y del art. 30 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, cuyo contenido es similar al de la CSEr en términos de protección frente al despido injustificado «en razón, precisamente, de la inconcreción que contienen, reseñando que carecen de efectos directos puesto que son principios que necesitan de desarrollo legal, bien a través del propio derecho de la Unión, o bien a través del derecho nacional interno, y no confiere un derecho subjetivo invocable sin desarrollo legislativo».

3.5. El art. 56.1 del ET es el desarrollo legislativo del art. 24 de la CSEr

Podía haberse limitado la Sala a descartar la posibilidad de aplicación directa del art. 24 de la CSEr por su falta de concreción, pero al igual que hizo en su Sentencia de 19 de diciembre de 2024, la Sala da un paso más. El legislador español habría seguido exactamente el mandato expreso del art. 24 de la CSEr estableciendo, en los términos que ha considerado oportunos, la «indemnización adecuada» para el despido improcedente mediante la fórmula de carácter tasado prevista en el art. 56 del ET, y con los límites allí configurados.

4. LAS DECISIONES DEL CEDS NO SON VINCULANTES

4.1. Las resoluciones del CEDS para España

Todo lo razonado hasta el fundamento de derecho sexto de la Sentencia podría considerarse previsible si se tiene en cuenta el precedente de la STS de 19 de diciembre de 2024. Pero la Sala no quiere dejar ningún fleco por lo que entra directamente a determinar si su conclusión queda o no afectada por las resoluciones del Comité Europeo de Derechos Sociales («CEDS») para España.

No limita su razonamiento a la decisión del CEDS núm. 207/2022 recaída en la reclamación colectiva interpuesta por UGT, alegada en el recurso, sino también a la decisión (posterior a la formalización del recurso) del CEDS núm. 218/2022 originada a raíz de la denuncia presentada por CCOO. Para dejar fuera cualquier tipo de duda, la Sentencia afirma que «la respuesta de la Sala, tanto en cuanto al contenido e interpretación del art. 24 CSE revisada, como al alcance y efectos de las decisiones del CEDS, no resulta afectada por esta última decisión; siendo los razonamientos contenidos en esta sentencia perfectamente aplicables a ambas decisiones».

Sin perjuicio de lo que se expondrá a continuación sobre el carácter vinculante o no de estas decisiones, a juicio de la Sala, la conclusión del CEDS relativa a que los límites establecidos en la legislación española en la indemnización por despido no garantizan en todos los casos una compensación adecuada u otra reparación apropiada en los términos exigidos por el art. 24 de la CSEr se construye sobre la base de «múltiples conceptos y expresiones jurídicas con un alto grado de indeterminación que, precisamente por ello, pueden ser interpretados de forma diversa, de suerte que podría concluirse, perfectamente, que el sistema español cumple con las exigencias del CEDS».

4.2. La recomendación del Comité de Ministros a raíz de la decisión del CEDS no permite aplicar el control judicial de convencionalidad

Incluso si se admitiera como válida la conclusión del CEDS en relación con el incumplimiento por parte del ordenamiento interno español de las exigencias contenidas en la CSEr en materia indemnizatoria, el destinatario principal de las decisiones del CEDS es el Comité de Ministros. Órgano que, por mayoría de dos tercios, puede (ni siquiera está vinculado obligatoriamente por las conclusiones del CEDS) adoptar una resolución en forma de recomendación dirigida al estado frente al que se interpuso la reclamación colectiva.

En este caso, la decisión del CEDS que resuelve la reclamación de UGT ha dado lugar a la recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa de fecha 27 de noviembre de 2024 a España para que «continúe con los esfuerzos para asegurar que la cantidad de daños pecuniarios y no pecuniarios otorgados a las víctimas de despido ilícito sin justificación válida sea disuasoria y desincentivadora para el empleador, con el fin de garantizar la protección de los trabajadores contra tales despidos ilegales; proceda a revisar y modificar la legislación relevante, tal como se establece en el Plan de Políticas Anual 2024, para garantizar que la compensación otorgada en los casos de despido ilegal, cualquier escala utilizada para calcularla, tenga en cuenta el daño real sufrido por las víctimas y las circunstancias individuales de su caso». La decisión del CEDS relativa a la reclamación de CC.OO. no se ha transformado todavía en recomendación del Comité de Ministros.

Según el criterio mayoritario de la Sala, esta recomendación del Comité de Ministros fundada en la decisión del CEDS no permite constar un desajuste normativo que habilite la aplicación del control judicial de convencionalidad. En primer lugar, la recomendación del Comité de Ministros es tan etérea e inconcreta que deja un amplio margen de discrecionalidad al estado español. En segundo lugar, la valoración de la recomendación compete en exclusiva a los poderes del estado con capacidad para establecer normas que den cumplimiento a las citadas recomendaciones. Tercero, la experiencia práctica de otros países como Francia o Italia que recibieron decisiones similares del CEDS demuestra que sus órganos judiciales internos no les han otorgado carácter vinculante alguno. Y, en último lugar, reitera la Sala que el tenor de la CSEr no es «autosuficiente, completo y ejecutivo» para aplicar directamente el control de convencionalidad desde la función jurisdiccional.

4.3. El CEDS no es un órgano jurisdiccional ni sus resoluciones son vinculantes

Deja claro la Sentencia que el CEDS no tiene naturaleza jurisdiccional puesto que ni las normas internacionales ni los acuerdos del Consejo de Europa que lo configu-

ran le otorgan dicho carácter, a diferencia de lo que sucede con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos («TEDH») o el TJUE. Precisamente por ello, a diferencia de lo que sucede con las sentencias del TEDH y del TJUE, se ha negado de forma constante la idoneidad de las resoluciones del CEDS como sentencia referencial a efectos del recurso de casación para unificación de doctrina ya que en ningún caso emanan de un órgano jurisdiccional como exige el art. 219 de la LRJS.

Sus resoluciones no son directamente aplicables ya que carecen de naturaleza ejecutiva, no pudiendo «vincular, en modo alguno, a esta Sala en el ejercicio de su potestad jurisdiccional en la interpretación y aplicación de la norma y, en su seno, en el ejercicio del control de convencionalidad».

5. VOTOS PARTICULARES

La Sentencia cuenta con dos votos particulares de tres magistrados que, en uno u otro aspecto, discrepan de la ponencia suscrita por una mayoría —muy cualificada— de la Sala (diez de los trece magistrados). Sin cuestionar, por supuesto, el derecho a disentir de la posición mayoritaria y otorgando todo el reconocimiento a la excelente construcción jurídica de los votos particulares, no soy especialmente partidario de otorgarles una gran relevancia. La doctrina de la Sala es la que consta en la ponencia mayoritaria y no otra.

El primero de los votos particulares, emitido por el Excmo. Sr. D. Félix Vicente Azón Vilas discrepa directamente de la existencia de contradicción. Considera, por tanto, que el recurso no debió ser admitido. Sin embargo, esta discrepancia no es meramente formal para mantener la uniformidad de la Sala en cuanto a la exigencia de identidad de hechos, fundamentos y pretensiones, sino que tiene una base jurídica más profunda. Según el criterio de este magistrado, la concurrencia de unas circunstancias fácticas específicas —como las de la sentencia referencial—, que no concurren en la sentencia recurrida, sí que permitirían otorgar una indemnización adicional a la tasada para el despido improcedente para compensar el daño causado por decisiones empresariales superior a la mera pérdida del empleo. Este voto particular considera que nada impide, en esos supuestos excepcionales, la reclamación de una indemnización por la vía del art. 1101 y siguientes del CC acumulada a la acción de despido en el mismo proceso.

El segundo voto particular, suscrito por el Excmo. Sra. Dña. Isabel Olmos Parés y por el Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada sí cuestiona parcialmente la argumentación jurídica de la ponencia mayoritaria y la conclusión alcanzada por la Sala. Coincide con la posición mayoritaria en el carácter no vinculante de forma directa para los órganos judiciales españoles de las decisiones del CEDS añadiendo dos nuevos motivos jurídicos para reforzar este criterio: *a)* la CSEr y el protocolo adicional de reclamaciones colectivas tiene su base jurídica en el art. 94.1 CE, no en su art. 93, por lo que las decisiones que emanan de sus órganos producen obligaciones exclusiva-

mente para los estados en cuanto sujetos de Derecho Internacional, pero no pueden dictar resoluciones con efecto directo; y *b*) atribuir eficacia directa a las decisiones del CEDS sería contrario al principio de primacía del Derecho de la Unión Europea de acuerdo con el art. 344 del TFUE y la doctrina del TJUE que lo interpreta.

Por el contrario, este segundo voto particular discrepa de la sentencia mayoritaria en cuanto al carácter de norma directamente aplicable del art. 24 de la CSEr. Considera aplicable directamente dicho precepto mediante el control judicial de convencionalidad y defiende que la doctrina consolidada del CEDS —si bien no es vinculante— debe servir para interpretar correctamente el precepto en el sentido de que en supuestos en los que la indemnización tasada no permita una compensación íntegra de los daños producidos por un despido ilegal, debe reconocerse una indemnización adicional.

6. FIN AL DEBATE JURISDICCIONAL ¿TAMBIÉN AL POLÍTICO-LEGISLATIVO?

La STS de 16 de julio de 2025, junto con la STS de 19 de diciembre de 2024, dictadas en unificación de doctrina, deberían cerrar por completo el debate jurisdiccional. En el contexto normativo vigente, no cabe la aplicación directa del control de convencionalidad por parte de los órganos judiciales para desplazar el art. 56 del ET por el art. 10 del Convenio 158 de la OIT o por el art. 24 de la CSEr. Por tanto, los tribunales no pueden otorgar una indemnización adicional a la legalmente tasada para el despido improcedente.

Como anticipábamos el inicio, se trata de una Sentencia cuyo criterio se podrá compartir o no, pero que no deja fisuras o elementos abiertos a la interpretación. Tanto el razonamiento como, especialmente, la conclusión es contundente. A pesar de ello, con los tiempos que corren en los que se cuestionan sin pudor las decisiones judiciales, incluso las dictadas por el Tribunal Supremo, no es descartable que en pocos meses nos despertemos con alguna noticia de titular atractivo con motivo de que algún juzgado de lo social haya condenado a una empresa a una indemnización complementaria a la tasada para el despido improcedente. Tampoco es impensable que estos pronunciamientos beban del razonamiento jurídico de los votos particulares de la STS de 16 de julio de 2025 para sustentar su decisión.

En el plano doctrinal, ha habido en los últimos años una intensa batalla entre quienes defendían fervientemente la aplicación directa del control de convencionalidad por el desajuste entre el art. 56 del ET y el art. 24 de la CSEr, especialmente tras la publicación de las decisiones del CEDS frente a las reclamaciones de UGT y CC.OO.²; y quienes siempre han abogado por el carácter no vinculante de las deci-

² MOLINA NAVARRETE, C.: «La lucha por el derecho a una indemnización adecuada de despido y la Constitución Social de Europa: “*Alea jacta est*”», en *Revista de Trabajo y Seguridad*

siones del CEDS y la validez de la indemnización tasada prevista en la norma interna ante el carácter genérico e inconcreto de la expresión «indemnización adecuada» utilizada por la CSEr y el Convenio 158 de la OIT. Merece especial mención, entre estos últimos, el Prof. Dr. Jesús Lahera Forteza quien lleva defendiendo de forma incansable, y con una precisión jurídica admirable, durante varios años todos los razonamientos, consideraciones y conclusiones ahora plasmados en la STS de 16 de julio de 2025. Sirva como ejemplo de lo anterior un artículo suyo escrito en marzo y publicado en julio de 2025 que perfectamente podría haber sido elaborado después de la sentencia pues coincide en todos los razonamientos y consideraciones del Tribunal Supremo en su reciente Sentencia³. Como es lógico, el debate doctrinal seguirá, si cabe más intenso que hasta ahora, lo cual podría decirse que es incluso sano pues la inquietud intelectual y jurídica de estos reputados autores no se puede —ni se debe— frenar⁴.

Por último, tampoco es previsible que esta Sentencia agote la discusión política sobre el régimen indemnizatorio del despido improcedente. El acuerdo de gobierno entre PSOE y SUMAR firmado en octubre de 2023⁵, recogía la intención de «establecer garantías para las personas trabajadoras frente al despido, dando cumplimiento a la Carta Social Europea y reforzando la causalidad en los supuestos de extinción de la relación laboral». Intención que ha tenido su reflejo tanto el Plan Anual Normativo aprobado por el Gobierno para 2024 como para 2025 marcando como objetivo la modificación del Estatuto de los Trabajadoras mediante la que se pretende establecer garantías para las personas trabajadoras frente al despido, dando cumplimiento a la Carta Social Europea. Sin embargo, nada de esto se ha llevado a cabo quizás por la falta de apoyos parlamentarios del Gobierno para acometer una reforma legislativa de este calado.

No podemos ignorar, por otro lado, el elefante en la habitación. La decisión del CEDS frente a la reclamación de UGT ya se ha transformado (al igual que sucederá con la decisión del CEDS frente a la reclamación de CC. OO.) en una recomendación del Comité de Ministros a España para ajustar la normativa en materia de indemnización por despido improcedente a la CSEr. De hecho, la STS de 16 de julio de 2025

Social. CEF, abril 2024; BLASCO JOVER, C.: «La adecuación del derecho de opción en caso de despido improcedente a las normas supranacionales y constitucionales: apuntes para una reforma», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 466, pp. 23-50; BAYLOS GRAU, A.: «Despido injustificado e indemnización: marco regulador deficiente y reforma necesaria», en *Revista de Derecho Social*, núm. 93, 2021.

³ LAHERA FORTEZA, J.: «Las indemnizaciones del despido en cuestión», en *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 6, núm. 2, 2025.

⁴ MOLINA NAVARRETE, C.: «No, no está escrita la última palabra jurisdiccional sobre la indemnización adecuada por despido arbitrario», en <https://www.laboral-social.com/despido-arbitrario-indemnizacion-adecuada>. CEF, julio 2025.

⁵ PSOE-SUMAR: «España Avanza. Una nueva coalición de gobierno progresista». Octubre de 2023.

podría interpretarse incluso como una llamada de atención al legislador, pues es a quien compete adoptar las medidas normativas necesarias para dar cumplimiento a la recomendación del Comité de Ministros.

En definitiva, queda resuelto —por ahora— el debate jurisdiccional, pero no el doctrinal ni tampoco el político-social. Corresponder ahora al legislador encontrar una fórmula indemnizatoria que se ajuste a la CSEr, según la interpretación dada por el CEDS, sin socavar la seguridad jurídica que ofrece para todas las partes el sistema actual de indemnización tasada por despido improcedente.

7. BIBLIOGRAFÍA

- BAYLOS GRAU, A.: «Despido injustificado e indemnización: marco regulador deficiente y reforma necesaria», en *Revista de Derecho Social*, núm. 93, 2021.
- BLASCO JOVER, C.: «La adecuación del derecho de opción en caso de despido improcedente a las normas supranacionales y constitucionales: apuntes para una reforma», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 466, pp. 23-50.
- LAHERA FORTEZA, J.: «Las indemnizaciones del despido en cuestión», en *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 6, núm. 2, 2025.
- MOLINA NAVARRETE, C.: «La lucha por el derecho a una indemnización adecuada de despido y la Constitución Social de Europa: “*Alea jacta est*”», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, abril 2024.
- PSOE-SUMAR: «España Avanza. Una nueva coalición de gobierno progresista». Octubre de 2023.
- MOLINA NAVARRETE, C.: «No, no está escrita la última palabra jurisdiccional sobre la indemnización adecuada por despido arbitrario», en <https://www.laboral-social.com/despido-arbitrario-indemnizacion-adecuada>. *CEF*, julio 2025.

