



ILUSTRE COLEGIO
DE LA ABOGACÍA
DE MADRID



INDEMNIZACIÓN ADICIONAL AL DESPIDO

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. SENTENCIAS	4
III. OTRAS SENTENCIAS DE LOS TTSSJJ	8
IV.- CONCLUSIONES	9
V.- RECOPILACIÓN DE SENTENCIAS	10

I. INTRODUCCIÓN

En enero de 2023 el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictó una sentencia en la que por primera vez se otorgaba, en un caso de despido improcedente, una indemnización adicional en concepto de lucro cesante –calculado a partir del desempleo no percibido–, a la indemnización legal de 33 días por año de servicio. [Se trataba de la sentencia número 469/2023, de 30 de enero](#)

Lo novedoso de la sentencia hizo que se planteara por el Área Procesal Laboral de la UTJ-Biblioteca del ICAM la realización de un trabajo monográfico incluyendo, junto con la sentencia mencionada, otras sentencias anteriores que, si bien no acababan concediendo la indemnización adicional solicitada, sí contemplaban su posible existencia, su fundamentación legal y cuáles eran los requisitos que deberían cumplirse para que fuera concedida, así como algunas sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia contrarias a este nuevo criterio, para ofrecer un visión panorámica de la cuestión en aquel momento.

Pues bien, **el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en dos sentencias**, la primera de [19 de diciembre 2024 \(rec. 2961/2023\)](#) dictada por unanimidad, y la segunda de 16 de julio de 2025, con dos votos discrepantes, han dictaminado, **que la indemnización por despido improcedente prevista en el artículo 56.1 ET no puede verse incrementada en vía judicial con otras cuantías** que atiendan a las circunstancias concretas de cada caso, sin que ello suponga ni una vulneración del artículo 10 del Convenio 158 OIT ni del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada, en los que solo se indica que la indemnización debe ser adecuada.

Por ello, se actualiza el trabajo realizado en su momento, manteniendo la sentencia que dio lugar al debate, para incluir las sentencias del Tribunal Supremo que, por el momento, lo cierran.

II. SENTENCIAS

La sentencia que dio lugar al debate de la cuestión fue la [del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña número 469/2023, de 30 de enero](#), casada y anulada por el Tribunal Supremo en la de 19 de diciembre de 2024.

Aquella sentencia concedía la indemnización porque en el supuesto de debate no se daba solo la circunstancia de la escasa cantidad de la indemnización legal que correspondía a la trabajadora (menos de mil euros), sino que, además, el despido impidió incluir a la trabajadora en el ERTE iniciado pocos días después que le hubiera permitido cobrar prestación por desempleo, a la que no accedió desde el despido por no reunir las cotizaciones suficientes.

Las sentencias anteriores que, si bien no concedían la indemnización adicional, sí aportaban argumentos para su posible concesión, son las [sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 23 de abril de 2021](#) y de [14 de julio de 2021](#), y [sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 11 de noviembre de 2022, número 5986/2022](#).

Sin embargo, el Tribunal Supremo, en la [sentencia de 19 de diciembre de 2024](#) que casa la del TSJ de Cataluña, ha entendido que, pese a darse las circunstancias de hecho descritas (escasa cuantía de la indemnización e imposibilidad de acceso al desempleo) no existe fundamento legal para la concesión de la indemnización adicional por los siguientes motivos:

7. (...)

*Partiendo de que la medida extintiva adoptada por el empleador puede ser objeto de impugnación ante los órganos judiciales del orden social, frente a una injustificada terminación de la relación laboral, nuestra regulación en la materia ha venido dada, como ya ha señalado la doctrina constitucional, por el legislador al establecer que el órgano judicial que declara la improcedencia del despido, otorgue la opción entre readmisión o una indemnización ya tasada. Y estos efectos, **en relación con el art. 10 del Convenio, no contravienen este mandato porque no se ha dejado, en todo caso, a la decisión judicial la determinación de esa indemnización cuando el órgano judicial debe acordar también la readmisión, y el Estado miembro ya ha fijado, por vía legislativa, que la indemnización se obtenga en función de unos parámetros que, por la imprecisión de aquel precepto, no puede decirse que sean inadecuados. En definitiva, no es posible concluir en que el órgano judicial pueda acordar otra distinta a la tasada, que atienda a cada caso cuando, insistimos, la indemnización tasada no está excluida de la disposición internacional.***

Esto es, en nuestro derecho interno ni existe práctica nacional ni la legislación ha establecido una indemnización libre para compensar la pérdida injustificada del empleo, cuando es una ya tasada que, respetando el art. 10 del Convenio, ha venido ofreciendo seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos, sin necesidad de tener que acreditar los concretos daños y perjuicios sufridos.

Siendo ello así, no es posible que por vía judicial se supere ese marco de aplicación legal, estableciendo reparaciones por categorías de despidos injustificados o excepciones, según el caso. El órgano judicial español, en el despido improcedente, ya individual o en el marco de uno colectivo, no está facultado para otorgar a su arbitrio la opción de la readmisión en términos distintos a los normativamente previstos y en atención circunstancias personales del trabajador despedido, ni para fijar un importe indemnizatorio diferente al tasado por la legislación interna.

Por su parte, la [sentencia del Pleno de la Sala de lo Social de 16 de julio de 2025](#) concluye que el art. 10 del Convenio 158 OIT y del art. 24 de la Carta Social Europea revisada remiten a las legislaciones nacionales para concretar la indemnización «adecuada», Fundamento de Derecho Quinto 2:

El artículo 24 CSE revisada es, por tanto, 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. No puede considerarse, en modo alguno, como una norma directamente aplicable desplazando la aplicabilidad de las previsiones de derecho interno establecidas por el legislador (artículo 56 ET).

Y que, conforme a ello, el legislador español ha dado cumplimiento a las exigencias internacionales estableciendo una indemnización legal, objetiva y tasada (art. 56.1 ET). Así lo dice en su Fundamento de Derecho Cuarto, apartados 2 y 3:

Nuestros razonamientos en apoyo de tal conclusión señalaron que 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. Esto es, el Convenio 158 OIT está imponiendo una protección frente a un despido injustificado sin precisar su contenido exacto lo que permite entender que la aplicación del citado precepto, en lo que a la indemnización económica u otra reparación se refiere, queda condicionada a lo que la legislación interna desarrolle a tal efecto.

(...)

En definitiva y en lo que ahora interesa, del citado artículo 10 del Convenio 158 OIT se desprende que son las legislaciones internas la 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. Y esto es lo que ha realizado el legislador nacional en el art. 56.1 del ET con carácter general y en los artículos 182.1.d) y 183 LRJS cuando el despido vulnere derechos fundamentales o libertades públicas.

El Tribunal Supremo entiende que la doctrina del CEDS sobre la insuficiencia de la indemnización española por despido improcedente no es de aplicación directa ni vincula a los jueces españoles, quienes han de ceñirse a la regulación interna mientras esta exista.

No obstante, la sentencia tiene dos **votos discrepantes**. **El primero, emitido por el Excmo. Sr. D. Félix Vicente Azón Vilas**, abre la puerta a la indemnización adicional amparada en nuestro derecho interno, sin necesidad de acudir a una norma internacional de cobertura.

El magistrado considera, en primer lugar, que el recurso debió ser inadmitido porque no concurría la contradicción exigida legalmente entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste.

Asimismo, razona que sí cabría indemnización adicional si concurre un daño extraordinario distinto de la mera pérdida del empleo, susceptible de ser reclamado conforme al Código Civil, acumulándose la acción al proceso laboral gracias a la reciente reforma procesal.

En el **Segundo Voto Particular, formulado por la Excma. Magistrada D.^a Isabel Olmos Parés y Excmo. Magistrado D. Rafael Antonio López Parada**, sostienen los magistrados que, una vez publicada la Carta Social Europea en el BOE, sus normas pasan a formar parte del ordenamiento interno y tienen prevalencia sobre la ley nacional, incluso aunque incluyan conceptos jurídicos indeterminados (“indemnización adecuada”) y discrepa de la sentencia mayoritaria de la Sala cuando selecciona el artículo 24 de la Carta para declarar que no tiene carácter de norma directamente aplicable.

En el Fundamento Décimo Tercero del voto particular se estudia la aplicación de las normas internacionales en cuestión, estableciendo lo siguiente:

En ese sentido la previsión del artículo I de la parte V (reproducida en la parte II del anexo en relación con el artículo 24) no va dirigida a impedir la aplicación del Tratado, sino a garantizarla, a imponerla como obligatoria para el Estado. Lo que ocurre es que el texto de los tratados no puede partir de que sus disposiciones pasen inmediatamente a formar parte del ordenamiento jurídico interno de los Estados firmantes, porque esa construcción jurídica no es universalmente aceptada en todos los Estados y no puede darse por sentada. Por ello los tratados se redactan como convenios puramente obligacionales entre las partes firmantes. Eso no impide que la legislación interna de un Estado firmante vaya más allá y convierta el contenido normativo del Tratado en una disposición de su Derecho interno directamente aplicable, que es lo que ocurre en España en base a una transcendental decisión de política legislativa adoptada hace más de sesenta años y que se encuentra constitucionalizada.

En concreto esa decisión se introdujo por primera vez en el artículo 1.5 del Código Civil en la reforma del título preliminar del mismo por el Decreto 1836/1974, de 31 de mayo y, hoy se encuentra constitucionalizada en el artículo 96.1 de nuestra ley fundamental. Se trata de una opción expresa de nuestro legislador y después del poder constituyente en favor de la plena inserción de España en un orden internacional multilateral basado en el cumplimiento de los tratados internacionales como garantía de la paz, la justicia y los derechos humanos.

La condición para que el contenido del tratado se incorpore al ordenamiento jurídico español es que tenga naturaleza normativa y así lo dice con claridad el artículo 1.5 del Código Civil: «Las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales [...]». Posteriormente el artículo 31 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales ha dispuesto con total claridad lo siguiente:

«Prevalencia de los tratados. Las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales válidamente celebrados y publicados oficialmente prevalecerán sobre cualquier otra norma del ordenamiento interno en caso de conflicto con ellas, salvo las normas de rango constitucional.»

El indicado precepto, igual que el artículo 1.5 del Código Civil, se refiere a las «normas jurídicas».

Por ello, la única pregunta relevante es si el artículo 24 de la Carta en este punto constituye una «norma jurídica», porque esa es la única condición para, una vez publicada en el BOE, considerarla como parte de nuestro ordenamiento jurídico interno y reconocerle la prevalencia prevista en el artículo 31 de la Ley 25/2014.

Lo cierto es que, con total claridad, tiene el contenido y estructura típica de una norma jurídica cuando dice que en caso de despido sin razón válida los trabajadores tienen derecho a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.

El voto particular explica con el siguiente argumento que no se puede denegar la aplicación judicial de normas internacionales por contener conceptos jurídicos indeterminados, pues esto es común en buena parte del Derecho español e incluso Constitucional:

La única dificultad para la aplicación de esa norma es que contiene conceptos jurídicos indeterminados al usar los términos de indemnización «adecuada» y de reparación «apropiada». Pero el uso de conceptos jurídicos indeterminados no excluye la naturaleza normativa del precepto ni su aplicación por los órganos judiciales. Si así fuera estaríamos negando la naturaleza normativa de una gran parte de nuestro Derecho, incluida una parte sustancial de la Constitución, puesto que los conceptos jurídicos indeterminados aparecen por doquier.

En contra del criterio mayoritario de la sentencia, para los magistrados firmantes de este voto particular los jueces españoles sí deben aplicar el art. 24 de la CSE tomando en consideración los estándares fijados reiteradamente por el CEDS y asumidos por el Comité de Ministros, especialmente, la indemnización debe ser proporcional al daño real sufrido e incluir, si fuera necesario, una compensación adicional, lo que no ocurre cuando está tasada y limitada por normas internas y la indemnización española actual no cumple adecuadamente con el estándar europeo.

Consideran los magistrados discrepantes que al ratificar la Carta Social Europea en 2021 después de conocer los criterios previos del CEDS sobre el artículo 24, el Estado asumió la obligación de ajustar su normativa a esos estándares previos y conocidos del CEDS. Incluso se remite a la tramitación parlamentaria, donde se contiene una oposición a la ratificación de la CSE precisamente por la «interpretación por parte del Comité Europeo de Derechos Sociales, en relación, por ejemplo, al alcance de conceptos como la protección en caso de despido...», por lo que parece evidente que si se ratificó lo fue con todas sus consecuencias.

III.- OTRAS SENTENCIAS DE LOS TTSSJJ

Como adelantábamos en la introducción, la cuestión no ha sido en absoluto pacífica, y **existen otras sentencias de distintos TSJ que se habían pronunciado de manera clara en contra de la posibilidad de conceder una indemnización adicional por despido**, a las que ya hacíamos referencia en el trabajo inicial:

[STSJ Andalucía-Granada de 9 de junio de 2022, recurso n.º 3127/2021](#), que cita en apoyo de su tesis el Auto del Tribunal Constitucional de 17 de febrero de 2015, respecto de la regulación anterior de la indemnización por despido improcedente, que considera los criterios establecidos por el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores adecuados a la norma del Convenio 158 de la OIT.

[STSJ Madrid de 1 de marzo de 2021, recurso n.º 596/2020](#), que considera que el Convenio 158 OIT no es una norma de directa aplicación, sino que ha de ser incorporado al ordenamiento por cada Estado mediante la legislación nacional excepto en la medida en que las disposiciones del Convenio se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, pero siempre de conformidad con "la práctica nacional":

El TS ha declarado que las normas del Convenio n.º 158 de la OIT no son de directa aplicación en España al precisar su efectividad de un desarrollo normativo interno (sentencias del TS de 31 de enero de 1990 ROJ: STS 17047/1990 - ECLI:ES:TS:1990:17047 y 4 de noviembre de 1987 ROJ: STS 16626/1987 - ECLI:ES:TS:1987:16626). La legislación española no ha incluido ninguna indemnización especial o singular para el despido carente de causa ni ha distinguido diferentes clases de despido improcedente, calificación que se aplica siempre que el despido no quede justificado por las causas previstas en la ley, a menos que incurra en alguno de los supuestos de nulidad. No cabe en el ordenamiento jurídico español que cada juez o tribunal pueda imponer la indemnización que le parezca pertinente a tenor de las características de cada despido improcedente. Si el legislador español no hubiera cumplido las disposiciones del Convenio, sería una cuestión que no puede ser examinada en el marco de un proceso judicial, sino en la normativa de la constitución de la OIT y los medios de control que en ella se articulan respecto al cumplimiento de sus disposiciones por los Estados signatarios de los convenios.

[STSJ Madrid de 18 de marzo de 2021, recurso n.º 136/2021](#), cuyo argumento principal para denegar la indemnización adicional es que según el art. 10 del Convenio 158 OIT la indemnización no tiene por qué ser disuasoria, sino adecuada:

lo único que dispone es que cuando la terminación de la relación laboral sea injustificada y con arreglo a la legislación nacional no fuera posible anular la decisión extintiva ni proponer la readmisión del trabajador se tendrá la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada,... y esta Sala entiende que los parámetros legales que existen en España para indemnizar los despidos improcedentes no son en absoluto inadecuados, otra cosa es que en el presente caso la indemnización haya resultado insignificante dada la escasa duración del vínculo que ligó a las partes -poco más de un mes-, sin que proceda examinar la posible infracción del artículo 24 de la Carta Social Europea y las Decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales adoptadas el 6 de septiembre de 2016 y publicada el 31 de enero de 2017 recaída en reclamación interpuesta por FINNISH SOCIETY OF SOCIAL RIGHTS y el 11 de septiembre de 2019 publicada el 11 de febrero de 2020 en reclamación interpuesta por la CONFEDERAZIONE GENERALE DEL LAVORO, pues en ningún momento se invocó las referidas infracciones ni en la demanda ni en el acto del juicio, por todo lo cual se desestima el recurso y se confirma la sentencia de instancia.

IV.- CONCLUSIONES

Estas dos sentencias del Tribunal Supremo cierran la puerta a la posibilidad de condenar a la empresa en caso de despido improcedente al pago de una indemnización adicional, pero se abre la ventana de los dos votos particulares, y ello sin contar con la siempre existente posibilidad de un futuro cambio legislativo que modifique las bases de cálculo de la indemnización por despido.

V.- RECOPIACIÓN DE SENTENCIAS

1.- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, número 469/2023, de 30 de enero

2 y 3.- Sentencias del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 19 de diciembre de 2024 y 16 de julio de 2025.

4.- Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 23 de abril de 2021 y ,de 14 de julio de 2021

5.- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 11 de noviembre de 2022, número 5986/2022

6.- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía-Granada de 9 de junio de 2022, recurso n.º 3127/2021,

7.- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de marzo de 2021, recurso n.º 136/2021

8.- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 1 de marzo de 2021, recurso n.º 596/2020.

Madrid, a 12 de septiembre de 2025

UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA BIBLIOTECA

ÁR EAS PR OC ES ALES

COLEG I O DE LA ABOGACÍA DE MADR I D,
C / S ER R ANO 9 , BI BLI OT EC A

C

TLF: 9 1 7 8 8 9 3 8 0

RESUELVE TUS CONSULTAS EN LA UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA. ACCEDE DESDE LA WEB
icam.es - ÁREA RESERVADA – FORMACIÓN BIBLIOTECA – CONSULTAS PROCESALES