

ACTUALIDAD – NOTA TÉCNICA

Lunes, 21 de julio de 2025

EL TRIBUNAL SUPREMO CIERRA EL DEBATE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE NO PUEDE VERSE INCREMENTADA EN LA VÍA JUDICIAL

Hace menos de un mes conocíamos la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) del Consejo de Europa dictada sobre el fondo de una reclamación colectiva presentada por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) España (Reclamación n.º 218/2022), en la que declaraba que **la legislación española en materia de indemnización por despido improcedente**, readmisión en caso de despido improcedente e indemnización por despido improcedente de trabajadores temporales contratados en fraude de ley **vulnera la Carta Social Europea revisada**.

Aunque la resolución del CEDS se refería de forma concreta a los contratos temporales suscritos en fraude de ley, la noticia suscitó un importante debate y provocó serias dudas, creando un **escenario de incertidumbre** para las empresas en cuanto a que esta decisión podría abrir la puerta a pronunciamientos judiciales que reconocieran indemnizaciones adicionales a la prevista en el artículo 56 del ET para el despido improcedente. Sin duda, ello provocaba un impacto en las decisiones estratégicas de las compañías a la hora de articular extinciones de contratos de trabajo, dado que se hacía **imprevisible estimar la contingencia** económica en juego.

Según se indica en la [nota de prensa](#) publicada por el **Tribunal Supremo** en relación con una sentencia dictada el pasado miércoles, cuyo contenido aún no ha sido publicado y al que esperamos tener acceso en los próximos días, concluye que **la indemnización por despido improcedente** prevista en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) **no puede ser incrementada en sede judicial**. Los argumentos que parece utilizar el Tribunal Supremo para fundar tal conclusión pueden resumirse en los siguientes:

- (i) La previsión del artículo 56 del ET no supone 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**.

La expresión derecho a una “indemnización adecuada”, que reitera el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada, resulta literalmente inconcreta. Por ello, entiende que no se trata de mandatos directamente aplicables, sino de una declaración de abierta interpretación que, en todo caso, exigiría una intervención legislativa. Por consiguiente, en este

caso concreto, exigiría la modificación de la actual regulación de las consecuencias de la declaración de improcedencia de un despido, no estando facultados los órganos judiciales para establecer indemnizaciones adicionales a las previstas en la norma.

- (ii) También recuerda el Tribunal Supremo que la **doctrina constitucional** ha manifestado que la indemnización tasada que nuestra legislación ha establecido es una **indemnización adecuada**. Esta fórmula legal ha venido ofreciendo **seguridad jurídica y uniformidad** para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos.
- (iii) Por último, declara el Alto Tribunal que **las decisiones del CEDS no son ejecutivas, ni directamente aplicables entre particulares**, ya que, a diferencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el CEDS no es un órgano jurisdiccional ni sus resoluciones son sentencias. Tal como dispone la propia normativa del Consejo de Europa, las decisiones del CEDS **ni siquiera vinculan** al Comité de Ministros del propio Consejo de Europa, ni tampoco **a los tribunales internos de cada estado**.

En conclusión

La indemnización (o la readmisión con el abono de los salarios de tramitación) prevista en el artículo 56 del ET para los despidos improcedentes, sigue siendo la consecuencia legal "adecuada" a este tipo de extinciones, **sin que los órganos judiciales puedan imponer otras indemnizaciones adicionales**, al margen de la legal, atendiendo a circunstancias concretas de cada caso. Esta conclusión parece que vuelve a situar a las empresas en un escenario de seguridad jurídica y uniformidad en lo que respecta a las consecuencias que pueden derivarse de sus decisiones extintivas.

En todo caso, no podemos perder de vista que cada vez son más los supuestos que se valoran por parte de los órganos judiciales para declarar la nulidad de una extinción, más allá incluso de los previstos legalmente. Por lo tanto, es crucial el **asesoramiento preventivo** por parte de las empresas y hacer una **revisión previa a la ejecución de una medida extintiva**, a modo de *check list*, **de las circunstancias particulares** de cada caso teniendo en cuenta los recientes pronunciamientos judiciales que vamos conociendo sobre los supuestos de declaración de nulidad de los despidos.

ÁREA LABORAL

El equipo de laboristas que componen CECA MAGÁN Abogados es uno de los más reconocidos a nivel nacional e internacional, por su saber hacer desde hace **50 años**, cuando el despacho fue fundado por el prestigioso laborista Esteban Ceca Magán.

Somos expertos en la representación y defensa de cualquier aspecto en materia de **relaciones laborales y recursos humanos**, prestando servicios a Compañías Nacionales e Internacionales de prácticamente todos los sectores de actividad.

Contamos actualmente con un equipo de más de **55 abogados** liderados actualmente por **Enrique Ceca**, ofreciendo cobertura en el ámbito nacional e internacional y siendo capaces de ofrecer:

- **Calidad** y soluciones a medida
- **Experiencia**
- **Competitividad**
- **Agilidad**

SOBRE NOSOTROS

Somos un despacho especializado en las áreas clave del Derecho del ámbito empresarial. Fundado en 1973, en Ceca Magán Abogados contamos con 50 años de historia y hemos sido considerados como uno de los 20 principales bufetes nacionales.

Nuestros abogados especializados en las diferentes áreas han sido reconocidos por los más **prestigiosos Directorios internacionales** como Legal 500, Best Lawyers, Chambers & Partners y Leaders League.

Desde nuestras **oficinas en España**, la firma apuesta por la mejora continua para lograr la excelencia en el asesoramiento a clientes.

#EstiloCeca

info@cecamagan.com





CECA MAGÁN
ABOGADOS

info@cecamagan.com

www.cecamagan.com

#EstiloCeca