



AUGUSTAABOGADOS

ALERTA INFORMATIVA

17 de julio de 2025

Se cierra la polémica sobre la indemnización adicional por extinción del contrato de trabajo

Según se ha conocido por nota de prensa publicada por el Consejo General del Poder Judicial de 16 de julio de 2025, y a la espera de la necesaria lectura íntegra de la sentencia, el pleno de la sala de lo social del Tribunal Supremo ha dictado sentencia que establece 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, como ya se había pronunciado en la sentencia del propio tribunal de 19 de diciembre de 2024, ni del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada, en los que solo se indica que la indemnización debe ser adecuada, razonamiento principal de esta sentencia.

Según esta sentencia reciente, el Tribunal Supremo aplica el control de convencionalidad y considera, en el mismo sentido que en la sentencia de diciembre, que la expresión derecho a una “indemnización adecuada”, que reitera el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada, resulta literalmente inconcreta.

Entiende que no se trata de mandatos directamente aplicables, sino de declaraciones programáticas, de abierta interpretación, cuya virtualidad concreta exigiría una intervención legislativa.

De esta manera, cierra la opción de la aplicación de esta indemnización por la vía jurisprudencial, pero no descarta que pueda ser introducida por medio de una modificación normativa.

Barcelona

Vía Augusta, 252, 4.^a
08017 Barcelona
T +34 933 621 620 ◻ F +34 932 009 843

Madrid

Antonio Maura, 18, 2.^a
28014 Madrid
T +34 911 592 323 ◻ F +34 911 592 322

Brussels (with IUROPE)

Avenue de Cortenberg, 52
1000 Brussels (Belgium)
T +32 2 808 69 41



Además, continúa la sentencia, la doctrina constitucional ha manifestado que la indemnización tasada que la legislación española ha establecido es una indemnización adecuada. Esta fórmula legal, entiende, ha venido ofreciendo seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos.

Concluye, y cierra probablemente una de las cuestiones más polémicas que las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales 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, este comité no es un órgano jurisdiccional ni sus resoluciones son sentencias.

Tal como dispone la propia normativa del Consejo de Europa, considera esta sentencia, las decisiones de este comité ni siquiera vinculan al Comité de Ministros del propio Consejo de Europa, ni tampoco a los tribunales internos de cada estado, reiterando en este punto las conclusiones a las que ya han llegado el Tribunal Supremo francés y el Tribunal Constitucional italiano.

En conclusión, y a la espera de la publicación de la sentencia, se puede observar que las dos sentencias, tanto la de 19 de diciembre de 2024, como ésta, analizan la relación entre la normativa española, el art. 10 del convenio número 158 de la OIT y el art. 24 de la Carta Social Europea y, aunque se puede entender que el convenio de la OIT y la Carta Social Europea no tienen el mismo valor jurídico a efectos de su aplicación en España, ambos presentan una regulación casi igual.

En todo caso, en base a las dos sentencias, se puede continuar defendiendo el sistema actual de cálculo de indemnización por extinción del contrato de trabajo, presenta múltiples ventajas respecto al hipotético reconocimiento de una indemnización adicional, entre las cuales cabe citar:



- Evita la discrecionalidad judicial.
- Genera seguridad jurídica.
- Permite la indemnización por la pérdida del trabajo en supuestos en que no sea posible identificar ni cuantificar un perjuicio.
- No requiere que el trabajador haya de probar la existencia del daño y su cuantía.

Departamento Laboral

Augusta Abogados

info@augustaabogados.com