

NO ES POSIBLE INCREMENTAR EN VÍA JUDICIAL LA INDEMNIZACIÓN LEGAL POR DESPIDO IMPROCEDENTE

Recientemente ha sido publicada la Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 19 de diciembre de 2024, dictada en el recurso de casación para la unificación de doctrina nº 2961/2023, que establece que la indemnización por despido improcedente prevista en el Art. 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (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 Art. 10 del Convenio 158 OIT ni del Art. 24 de la Carta Social Europea revisada, en los que solo se indica que la indemnización por despido debe ser “adecuada”.

Dicha Sentencia se centra en la interpretación del Art. 10 del Convenio 158 OIT, y no en el Art. 24 de la Carta Social Europea (revisada), publicada en el BOE de 11 de junio de 2021, al no estar en vigor esta última norma internacional en el momento en que sobrevino el despido objeto de enjuiciamiento.

A tenor del Art. 10 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, *“si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrá la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”*.

Considera la Sala, que con la expresión “*indemnización adecuada*” recogida en dicho precepto “*se está imponiendo una protección frente a un despido injustificado*” pero, y esto es lo significativo “*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 consecuencia, “*del citado Art. 10 se desprende que son las legislaciones internas las 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*” que contempla una indemnización tasada que “*no puede decirse que esté al margen de la disposición internacional que tan solo indica que sea adecuada*”, debiendo tener en cuenta además, que la indemnización prevista en aquel precepto estatutario atiende “*a criterios objetivos de tiempo de servicios y salario que, como elementos configuradores de la extinción del contrato indemnizada, se contemplan en otras disposiciones del propio Convenio*”.

En definitiva, dado que “*en nuestro derecho interno ni existe práctica nacional ni la legislación ha establecido una indemnización libre para compensar la pérdida injustificada del empleo*”, estando prevista en nuestro ordenamiento una indemnización tasada que respeta el Art. 10 del Convenio 158 OIT, y que además “*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*”, “*no es posible que el órgano judicial pueda fijar en sentencia una indemnización por despido improcedente, cuando ésta sea la opción que haya tomado el empresario o, en su caso, quien ostente ese*

derecho, en un importe que no sea el que resulte de lo que dispone el Art. 56.1 del Estatuto de los Trabajadores”.



Bufete Díaz-Arias

bufediar@diazarias.com