



Trabajo de Fin de Grado

---

# DESPIDO IMPROCEDENTE. Análisis del sistema indemnizatorio español y su adecuación a la normativa internacional.

---

Unfair dismissal. Analysis of the Spanish compensation system and its compliance with international regulations.

**SANDRA OBESO RUBÍN**

CURSO 2023/2024

TUTOR: DAVID LANTARÓN BARQUÍN

**GRADO EN DERECHO**

## **RESUMEN:**

El despido es una forma de extinción laboral y, en concreto, una decisión unilateral del empresario. Está basado en el principio de causalidad y el juez podrá declararlo improcedente si no se acredita ésta. Este trabajo muestra un análisis de las controversias surgidas alrededor de las consecuencias del despido improcedente que son la indemnización, en función de la antigüedad y el salario o la readmisión del trabajador; en concreto sobre el sistema indemnizatorio español y su posible incompatibilidad con la normativa internacional que, exige, una reparación adecuada en esa búsqueda de la protección del trabajador. Por ello, un sistema tasado podría no ser adecuado, por un tope máximo y la cuantía, pero también por los parámetros que se utilizan para su cómputo. Se analiza la reclamación colectiva que UGT presenta contra España ante el Comité Europeo de Derechos Sociales y que, previsiblemente, condenará a España.

Para una completa profundización se estudian los distintos pareceres de los expertos en la materia, que permiten dilucidar, entre otras cosas, los aspectos positivos, como la seguridad jurídica y negativos, como la rigidez, que el sistema puede ofrecer. En este sentido, se muestra cómo los tribunales españoles ya han hecho uso del control de convencionalidad en el cálculo de indemnizaciones donde, por la escasa antigüedad, puede no ser suficiente y han determinado indemnizaciones adicionales a las legalmente tasadas.

## **ABSTRACT:**

Dismissal is a form of employment termination and specifically a unilateral decision by the employer. It is based on the principle of causality, and the judge may declare it unfair if this is not proven. This paper presents an analysis of the controversies surrounding the consequences of unfair dismissal, which include compensation based on seniority and salary, or the reinstatement of the worker. Specifically, it examines the Spanish compensation system and its possible incompatibility with international regulations, which require adequate reparation in the pursuit of worker protection. Therefore, a fixed system might not be suitable due to the maximum limits and amounts, as well as the parameters used for its

calculation. The collective complaint filed by UGT against Spain to European Committee of Social Rights, which is expected to condemn Spain, is analyzed. To provide a thorough understanding, the opinions of various experts in the field are studied, highlighting both the positive aspects, such as legal certainty, and the negative aspects, such as rigidity, that the system may offer. In this context, it is shown how Spanish courts have already applied conventionality control in the calculation of compensation, where, due to short tenure, it may not be sufficient and have determined additional compensation beyond the legally fixed amounts.

## **INTRODUCCIÓN.**

Este trabajo tiene como objeto principal analizar el despido improcedente. Para ello se estudiará el despido y sus modalidades. Una vez esclarecido, se explicará el despido improcedente como una de las calificaciones jurídicas del despido, junto con sus consecuencias; observando, principalmente, la importancia de los mandatos internacionales y su debida adecuación en la normativa laboral española y con ello los problemas que ha suscitado a lo largo del tiempo y que sigue suscitando en la actualidad.

## **ÍNDICE:**

1. Calificación jurídica del despido y su evolución.....	5
2. El despido improcedente: Notas distintivas.....	11
3. Regulación de las consecuencias en nuestro ordenamiento jurídico: opciones del trabajador.....	12
4. Normativa internacional aplicable en España y acomodación de nuestra legislación interna.....	13
5. Una visión crítica del régimen jurídico del despido improcedente en nuestro país.....	18
6. Conclusiones.....	25

## 1. Calificación jurídica del despido y su evolución.

En primer lugar, resulta relevante hacer hincapié en la naturaleza y la calificación jurídica del despido. A través de ello, se podrá tener una visión conceptual de la materia y servirá de base al análisis -ya más preciso- del despido improcedente y las que se pueden denominar sus consecuencias, cuyo estudio constituye, como se ha introducido, el principal objetivo de este trabajo.

La normativa española vigente más importante que atañe a la prestación de trabajo es el Estatuto de los Trabajadores<sup>1</sup>, en adelante, ET y que, aunque se hará un estudio más profundo en lo que al despido se refiere próximamente, sirve para conocer la regulación esencial de dicha materia.

El despido es la decisión unilateral del empresario de poner fin al contrato laboral de un trabajador.

El Estatuto se refiere, en la sección 4<sup>a</sup>, a la “extinción del contrato”. Concretamente en el artículo 49.1, se enumeran las causas de extinción de la relación laboral, entre las que se encuentra el despido. Mención merece la actual reforma que afecta a dicho artículo en la letra e) “Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.”, en concreto respecto de la incapacidad permanente. Esta redacción permite que se pueda dar la extinción de manera automática y la STJUE de 18 de enero del 2024, Ca Na Negreta, C-631/22 se ha encargado de eliminar la automaticidad sosteniendo la obligatoriedad de que el empresario intente conservar el empleo del afectado por la situación con los ajustes razonables correspondientes (Gutiérrez Colominas, D., 2024, pág. 2)<sup>2</sup>.

Previo a introducirse en la calificación jurídica del despido, puede ser conveniente conocer sus modalidades. Dentro del Ordenamiento jurídico

---

<sup>1</sup> Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, *BOE*, núm. 64, 1980, 17 páginas, [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139) , consultado en junio 2024.

<sup>2</sup> Gutiérrez Colominas, D., “Extinción del contrato de trabajo e incapacidad permanente total: Anotaciones a la STJUE de 18/01/2024, Ca Na Negreta, C-631/22”, *Briefs de la AEDTSS*, Núm.8, 2024, 3 páginas, <https://www.aedtss.com/extincion-del-contrato-de-trabajo-e-incapacidad-permanente-total-anotaciones-a-la-stjue-de-18-01-2024-ca-na-negreta-c-631-22/>, consultado en junio 2024.

español se puede hablar de tres tipos de despido: el despido objetivo, el despido disciplinario y el despido colectivo.

El despido queda sometido, en aras de ajustarse a la legalidad, al principio de causalidad. Serán las causas que lo justifiquen, por lo tanto, las protagonistas en este sentido.

En primer lugar, el despido objetivo. Se denomina así puesto a que la extinción se funda en una causa objetiva -pese a que objetivas sean todas, quedan definidas de esta manera por el propio Estatuto-. Se regula actualmente en el artículo 52 ET que menciona y enumera éstas.

La primera causa objetiva es la ineptitud del trabajador. Entre otros botones de muestra de su práctica cabe citar la STSJ de Cantabria (Social) de 25 de octubre de 2002 (núm. recurso 433/2001) y STS 1015/2022 (Social) de 23 de febrero de 2022 (núm. recurso 3259/2020). En la primera, se concretan las posibilidades de esta causa. Pueden ser de origen, como son la falta de conocimiento o habilidad para desarrollar el trabajo concreto -por falta de formación, déficit físico o capacidad intelectual disminuida que provoque que el trabajador rinda por debajo de la normalidad-, o ser sobrevenidas, que serían la aparición de causas que, sin darse lo anterior, no permitan al trabajador llevar a cabo el trabajo -se trataría de una ineptitud física o psíquica sobrevenida. La segunda sentencia aborda la posibilidad de que la ineptitud del trabajador pueda quedar acreditada por el servicio de riesgos laborales externo sin que se deba exigir mayor prueba a la empresa en este caso.

La siguiente causa enumerada en el artículo 52 ET es la falta de adaptación ante modificaciones operadas en el puesto de trabajo. Se especifica que ha de ser una modificación razonable y además se haya ofrecido un curso dirigido a facilitar la adaptación a éstas y que hayan transcurrido 2 meses desde que se introdujeron. Los requisitos fueron introducidos a través de la reforma laboral de 2012 -a través del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral- que modifica la redacción de ese apartado.

El último bloque de causas objetivas tiene origen en las necesidades de la empresa. Se concretan en razones económicas, técnicas, organizativa o de

producción de la empresa cuya interpretación y extremos han sido objeto de numerosas sentencias. A modo ejemplificativo, en cuanto al origen económico, la STS 541/2023 (Social) del 19 de julio de 2023 (núm. recurso 4876/2022) señala que se ha de aportar alguna prueba adicional que permita acreditar la falta de liquidez.

Hay que apreciar que esta última causa específica debe conllevar la amortización del puesto de trabajo. Deben ir ligadas para que a través de ello pueda surgir el despido amparándose en este apartado. En ello incide la valoración del juez de considerar que esa sea la medida correcta para superar esa negativa situación (Álvarez Alcolea, M., 1995, pág. 46).<sup>3</sup>

En esta parte es importante hacer un inciso, pues su existencia dentro del campo del despido objetivo (tomado éste como un despido de naturaleza individual), no ha existido desde el origen del Estatuto. En 1994 surge una nueva redacción del artículo 52 ET, que traslada en este tercer apartado al artículo 51.1 del Estatuto, que regula el despido colectivo, donde ya se preveía. Así, incluye éstas entre sus causas en un despido de naturaleza individual. Se explica en la STSJ de Madrid (Social) del 20 de diciembre de 2023 (núm. recurso 674/2023) que dice “la Ley 11/1994, de 19 de mayo, dio nueva redacción al antecitado art. 52. c) del Estatuto de los Trabajadores, permitiendo dicho despido cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el art. 51.1 ET, es decir, las que posibilitan el despido colectivo, y en número inferior al establecido para éste”.

En la redacción anterior, únicamente se podía considerar como supuesto para la aplicación de este artículo “la necesidad objetivamente acreditada de amortizar un puesto de trabajo individualizado” y teniendo en cuenta que, además de no incluir dichas causas, se había de justificar que los servicios de ese trabajador que se pretende despedir no se puedan ligar a otras tareas de la empresa en la misma localidad. Incluso si existiese un puesto en otro centro de distinta

---

<sup>3</sup> Álvarez Alcolea, M., “La reforma del mercado de trabajo: La causa c del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores”, *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, núm. 3, 1995, 55 páginas)

localidad, podría el trabajador solicitar el traslado para ocuparlo -teniendo derecho a la compensaciones económicas pertinentes-.

El segundo tipo de despido es el despido disciplinario. Se encuentra regulado en el artículo 54 ET y se basa en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

En el 2º apartado del artículo se concretan las circunstancias que a estos efectos se considerarán incumplimiento: “Se considerarán incumplimientos contractuales: a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. 126 b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado. f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.”

Dentro del despido, aunque, como se ha expuesto, siempre ha de estar fundamentado en el principio de causalidad, esta modalidad se configura para una mayoría como una potestad que tiene el empresario para sancionar al trabajador.

Es un despido de carácter individual y que funciona ante el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador en su ejercicio o su cumplimiento de una manera inadecuada.

En la evolución del despido, el primer rasgo que se ha de tener en cuenta es que se ha intentado asegurar el principio de estabilidad en el empleo y que, en consecuencia, se ha limitado o dificultado la libertad para despedir, entre otras cosas. En los inicios, el Código Civil y el Código de Comercio tendían a equiparar la libertad e igualdad entre las partes, sustentado contratos que básicamente suponían derechos y obligaciones para ambos, así que la posibilidad de terminación en su relación era de igual a igual (Ortega Lozano, P.G., 2018, pág. 35).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Ortega Lozano, P.G., *El despido disciplinario*, Tesis Doctoral, Universidad de Granada, 2018, 816 páginas.

Con la lógica que da la práctica se entiende que se debe proteger al trabajador, como sujeto contractualmente subordinado y ello se plasmará en diferentes normas que limitaron el poder de una de las partes: Del empleador, que no podrá desvincularse sin una causa que lo justifique.

Al irse instaurando la causa para la extinción de la relación laboral, las leyes han ido contemplando cuáles serán; por ejemplo, en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931<sup>5</sup>, en su artículo 89 apartado 6 letra a), determina “Despido justificado del trabajador por el patrono. Se estimarán causas justas de despido las siguientes: las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo...”. Esta ley es próxima al Código de Trabajo de 1926, que supone el primer intento de una regulación específica para la institución del trabajo.

Se puede observar la tendencia a mencionar expresamente cuáles son los comportamientos que serán causa habilitante.

El tercer y último tipo de despido, es el despido colectivo. En este caso, no engloba causas diferentes que las del despido objetivo, las denominadas causas ETOP (Sanz de Galdeano Rodríguez, B., 2021, pág. 64).<sup>6</sup>

Está regulado en el artículo 51 ET y para que se dé, debe afectar tal y como dice el apartado 1 “a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores”. Además de afectar a un determinado número de trabajadores, hay que tener en cuenta un periodo de referencia, concretamente de 90 días, donde se vean afectados este número de trabajadores.

Ya se ha mencionado anteriormente este artículo cuando el 52 ET hace referencia a él para incluir entre sus causas las que aquí se determinan. Pese a

---

<sup>5</sup> Ley relativa al contrato de trabajo de 1931, Gaceta de Madrid, núm. 326, 1931, 24 páginas, <https://www.boe.es/gazeta/dias/1931/11/22/pdfs/GMD-1931-326.pdf>, consultado en junio 2024.

<sup>6</sup> Sanz de Galdeano Rodríguez, B., “La ineficacia de la regulación legal de despido y su necesaria reconsideración a la luz de la normativa internacional”, *Labos, Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 2, núm. 3, 2021, pág. 60-76.

que las reformas las han incluido para un despido de naturaleza individual, estaban pensadas inicialmente solo para este último caso.

Se efectúa a través de un procedimiento: el Expediente de Regulación de Empleo -ERE-, que está regulado en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada<sup>7</sup>. Se inicia a través de la comunicación de la apertura de un periodo de consultas del empresario a los representantes legales de los trabajadores, donde intervendrá la autoridad laboral aunque ya no autoriza, lo que previo a la reforma laboral del 2012 hacía, mediante la autorización administrativa (Bohigues Esparza, M., 2023, página 3).<sup>8</sup>

Hasta ahora se ha analizado la “justa causa” como requisito inminente para que un despido sea legal. No es el único. Especial atención merece también la forma en que se comunica al trabajador.

La forma en que se comunica al trabajador el despido es mediante la carta de despido. La comunicación escrita se considera la mejor forma de garantizar la defensa adecuada del trabajador, porque en caso de que acabe en una controversia judicial, serán válidos únicamente los motivos expuestos en la carta y así, el trabajador podrá alegar lo que considere pertinente en función de los mismos. Se deberán expresar, por lo tanto, de forma escrita, los motivos y también la fecha en que el despido despliega efectos. Todo ello con el suficiente detalle, permitiendo que el trabajador quede protegido, no sólo por la suficiente explicación ante la magnitud de la decisión en su vida personal, sino, como se ha comentado, para un correcto amparo procesal (STS 526/2022, de 7 de junio de 2022, sala de lo social, núm. recurso 1969/2021).

---

<sup>7</sup> Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, *BOE*, núm. 261, 2012, 35 páginas, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-13419>, consultado en junio 2024.

<sup>8</sup> Bohigues Esparza, M. D., “La institución jurídico laboral del despido colectivo”, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 1, 2023, 30 páginas, [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/7877/6729](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/7877/6729), consultado en junio 2024.

Por otro lado, también se requiere un plazo de preaviso de 15 días, que se computa desde la comunicación personal hasta el momento en el que se extingue el contrato de trabajo.

Habiendo analizado ya el despido y sus modalidades, es preciso conocer su calificación jurídica, que será realizada por un juez, si se acude a los tribunales y podrá ser: procedente, improcedente o nulo (art. 55.3 ET).

Siendo el trabajo tan importante y con una repercusión inmensa en la vida de las personas, es importante que el despido se ajuste estrictamente a la legalidad, pues los efectos sobre los trabajadores son de gran magnitud. El trabajo y la relación laboral requiere un minucioso tratamiento, pues se debe ajustar a la vigencia de otros derechos básicos como la libertad y la dignidad.

El despido será declarado procedente cuando, cumplidas las exigencias formales, a las que me he referido anteriormente, el empresario acredite la presencia de la causa habilitante que se alegó en el escrito de comunicación - carta de despido-, tal y como establece el artículo 55.4 ET. En el caso contrario, será calificado como despido improcedente, que será analizado en profundidad en los siguientes apartados.

Por otro lado, se calificará como despido nulo cuando se haya atentado contra derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador (artículo 55.5 ET). La STSJ de Madrid 1046/2023 (Social), número de recurso 669/2023 aclara "...De una parte, los que tuvieran como móvil alguna de las causas de discriminación o fueran derivados de la eventual lesión de derechos fundamentales y libertades públicas y de otra, los supuestos de nulidad objetiva y automática que por razón de sexo o debido a circunstancias relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que llevan aparejada esa declaración cuando el cese no se declara procedente"

## **2. El despido improcedente. Notas distintivas.**

El despido improcedente se distingue porque el juez, en su caso, determina que no se ha acreditado la causa alegada o que, por otro lado, no se hayan seguido los requisitos formales contemplados en la normativa -ET-. A efectos ejemplificativos prácticos, la Sentencia 71/2020 del Juzgado de lo Social N.º 34 de Madrid, de 21 Feb. 2020, número de recurso 843/2019 declara "De la redacción de la carta de despido no se infiere la existencia datos suficientes para

concluir la existencia de...”, una de las diferentes formas de expresar que existe falta de acreditación de la causa alegada en la carta de despido

Está regulado en el artículo 56 ET, aunque, ciertamente, lo que se puede extraer son las consecuencias de que se haya calificado previamente como improcedente y se concretarán más adelante.

Para que se pueda determinar por un juez la improcedencia del despido, se habrá de seguir un procedimiento con los siguientes pasos:

En primer lugar, se ha de superar un trámite obligatorio: el intento de conciliación (o mediación, en su caso) ante los órganos administrativos competentes, previsto en el artículo 63 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social<sup>9</sup> y cuyas consecuencias prácticas, pueden originar efectos trascendentales por el resultado, si el conflicto finaliza y afectar sustancialmente si no, al proceso judicial posterior (Espina Fernández, S., 2018, apartado 1).<sup>10</sup>

Y, en segundo lugar, en el caso de que no se logre un acuerdo, el trabajador podrá presentar una demanda ante el juzgado de lo social exponiendo los motivos por los que considera improcedente el despido, presentando las pruebas correspondientes. En este punto, será el juez quien determine si el despido es procedente o no.

### **3. Regulación de las consecuencias en el Ordenamiento jurídico. Opciones del trabajador.**

Cuando un despido se declara improcedente, el artículo 56 del ET establece dos opciones entre las que puede elegir el empresario: la readmisión del trabajador

---

<sup>9</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, *BOE*, núm. 245, 2011, 140 páginas, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>, consultado en junio 2024.

<sup>10</sup> Espina Fernández, S., “Algunas cuestiones jurídicas sobre los actos de conciliación administrativos previos a la vía judicial social”, *Noticias Jurídicas*, 2018, <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/13125-algunas-cuestiones-juridicas-sobre-los-actos-de-conciliacion-administrativos-previos-a-la-via-judicial-social/>, consultado en junio de 2024.

o, por otra parte, el abono de una indemnización, equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades.

Hay que tener en cuenta que, en el caso de la readmisión, se deberá pagar el salario dejado de percibir desde el momento del despido, hasta que tenga lugar la readmisión.

Estas consecuencias han venido siendo reguladas incluso antes de la entrada en vigor del ET, con sus diversas variaciones. En 1977 a través del Real decreto ley 17/1977, sobre relaciones de trabajo<sup>11</sup>, en concreto en el artículo 37, se puede interpretar que, cuando se determine que el despido es improcedente, la readmisión prevalece y la indemnización -lo que se denomina “resarcimiento de perjuicios”- es consecuencia de que la primera no se ejecute de manera adecuada. Además, la indemnización, era tendente a la discrecionalidad del juez - “a su prudente arbitrio”- regulando expresamente diferentes circunstancias - sobre todo personales- que se pueden tener en cuenta -entre las que ya se encuentra la antigüedad-. Se establece el mínimo en 2 meses de salario por año trabajado sin que pueda exceder de 5 anualidades.

Este artículo es derogado por el ET. Con su entrada en vigor, la indemnización se fija en un salario de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades -art.56-. Además, añade la cantidad -suma de los salarios- que se ha dejado de percibir, desde el despido hasta la declaración de su improcedencia y en este caso sin distinguir entre la elección de la readmisión o de la indemnización. Por lo tanto, con la reforma laboral de 2012, se ha abaratado el despido improcedente.

#### **4. Normativa internacional aplicable en España y acomodación de nuestra legislación interna.**

---

<sup>11</sup> Real decreto-ley 17/1997, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, *BOE*, núm. 58, 1977, 7 páginas, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-6061>, consultado en junio 2024.

En primer lugar, el Convenio número 158 de la OIT<sup>12</sup>, adoptado en 1982 y que regula la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Establece necesaria una causa justificada (art.4), referida a la capacidad o conducta del trabajador o diversas necesidades de funcionamiento de la empresa. Esto supone romper con la posible decisión del empresario de terminar la relación con la simple condición del pago de una indemnización siendo posiblemente ventajoso para éste (piénsese el caso en que el trabajador lleva pocos años trabajados). También se determinan expresamente situaciones concretas que no se han de considerar causas justificadas (art.5) como son la afiliación a un sindicato o la presentación de una queja.

Regula, en su artículo 11, un plazo de preaviso (excepto si proviene de la comisión de una falta grave) que concreta en “duración razonable”. Además, establece como alternativa el pago de una indemnización. Son conscientes de las diferencias entre los distintos Estados y se propone un sistema flexible que permite la adecuación, por cada Estado, de dichas prerrogativas según mejor se ajuste a la práctica laboral nacional.

Por otra parte, garantiza la protección del trabajador durante todo el proceso y en concreto, mediante el derecho de recurso (arts. 8 y 9) cuando considere injustificado su despido, dando flexibilidad a los Estados primero, para proponer el plazo para interponerlo y segundo, en su aplicación práctica, según se desarrollen dichos procesos en éstos.

También se regulan derechos que tiene el trabajador en esta situación (art.12): derecho a una indemnización, a las prestaciones del seguro de desempleo o una combinación de ambas. Se busca proteger al trabajador, en cuanto a ingresos se refiere, una vez que se da la situación de despido.

---

<sup>12</sup> Instrumento de Ratificación del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982, *BOE*, núm. 155, 1985, 3 páginas, [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-12535](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-12535), consultado en junio 2024.

En segundo lugar, la Carta Social Europea<sup>13</sup>, en su versión revisada, ratificada por España en 2021 y en cuyo artículo 24 también se instituye el derecho, por una parte, a que el despido quede justificado en una razón válida y por otra, a que, en caso contrario, quede respaldada por una “indemnización adecuada u otra reparación apropiada”.

Como se puede observar, es bastante impreciso el alcance de la indemnización y esto, tal y como se comentará a continuación, conllevará distintas controversias sobre la regulación española en su adecuación a dicha normativa.

En 1980, se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y con ello, el actual sistema tasado de indemnizaciones, en función de dos parámetros: el salario y la antigüedad.

Hasta un contexto más reciente, el debate predominante ha sido a nivel interno y sobre todo por la cuantía, que ha cambiado desde entonces hasta la que se conoce hoy, siendo, como se ha venido diciendo, treinta y tres días de salario por año trabajado hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Desde unos años atrás, las controversias acerca de este sistema han cambiado sus direcciones y, además, han alcanzado relevancia a nivel europeo.

Como se ha visto, con la ratificación de España de la CSER, se incorpora a nuestro ordenamiento su artículo 24, con el que se busca reforzar la protección del trabajador cuando su despido es injustificado.

Son sus diferentes interpretaciones, las que forman la polémica en torno al artículo 56 ET, que establece, ya en el ámbito interno, las consecuencias del despido improcedente y que deberían ser congruentes con lo que persigue la Carta.

En su interpretación hay que tener en cuenta distintos aspectos. En primer lugar, una indemnización adecuada. El ET establece 2 parámetros, la antigüedad y el salario, que son útiles para que, sin más premisas -como la carga de acreditar

---

<sup>13</sup> Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, *BOE*, núm. 139, 2021, [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9719](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9719), consultado en junio 2024.

los daños y/o perjuicios que el despido le haya podido causar-, conseguir un resultado que palie aparentemente de manera justa esa situación. Por otra parte, son parámetros que prevé el Convenio 158 OIT, dice el art. 12.1 a) "...cuya cuantía se fijara en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario". Además, otra prueba de la búsqueda de esa reparación, son la previsión de indemnizaciones adicionales en casos de vulneración de derechos fundamentales, que sirven de cobertura para casos más agravados. (Lahera Forteza, J., "La indemnización y reparación del despido injustificado en las normas internacionales: adecuación de la norma española", 2023, pág. 167)<sup>14</sup>

Por otra parte, la norma española admite pactos colectivos e individuales, lo que consagra también el intento de mitigar las posibles injusticias que, a los firmantes en su caso, les parezcan.

Aun así, el sistema ha sido motivo de queja porque se considera que no se adecúa a lo establecido en el artículo 24. Los sindicatos UGT y CCOO han demandado a España, a través del previsto protocolo de reclamaciones colectivas, al Comité Europeo de Derechos Sociales, quien, previsiblemente, condenará a España. En este sentido, también habrá que hacer alusión al control de convencionalidad de los jueces españoles en los despidos improcedentes.

Lo primero que hay que tener en cuenta es el alcance de la CSE y su relación con la norma interna. La CSE es un tratado internacional, ratificado por España y que, de acuerdo con ello forma parte de nuestro Ordenamiento jurídico. En estos términos, serán los propios tribunales quienes determinen su alcance y la relación con la norma interna.

Por otro lado, la Carta prevé un órgano, el Comité Europeo de Derechos Sociales -CEDS, en adelante-, que garantiza y controla la correcta adecuación a su contenido. España ratifica también el protocolo de reclamaciones colectivas, sistema a través del cual, el propio CEDS, en su resolución, cumple su función.

---

<sup>14</sup> Lahera Forteza, J., "La indemnización y reparación del despido injustificado en las normas internacionales: adecuación de la norma española". *Briefs de la AEDTSS*, colección 2023, núm. 34, pág. 164-167, [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/02/Brif2023\\_Maquetacion-1.pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/02/Brif2023_Maquetacion-1.pdf), consultado en junio 2024.

Ahora, es importante comprobar cuál es el alcance jurídico de la vinculación de España a la CSER y también de las decisiones del CEDS. Como se ha comentado, la respuesta del CEDS cuestiona, en su caso, la vulneración de algún aspecto de la CSER por los Estados, es decir, está dirigida a ellos y no a solucionar casos particulares. No agota, de hecho, la vía judicial interna.

Se trata, al final, de recomendaciones, elaboradas por el Consejo de Ministros del Consejo de Europa, a través de esa decisión del CEDS, donde, en el caso de que se considere, se sugiere que se produzcan las modificaciones correspondientes en la normativa interna.

Para los profesionales que no lo consideran jurisprudencia vinculante, los jueces no estarían obligados a corresponderla, aunque es cierto que, a la vista de la práctica judicial actual -en la que se profundizará más adelante-, se puede prever que los jueces harán uso del control de convencionalidad y aplicarán directamente el artículo 24. Puede ser que el Tribunal Supremo se pronuncie. Será entonces jurisprudencia y así podrá conocerse el alcance de la actuación de los tribunales (Lahera Forteza, J., 2024, pág.2).<sup>15</sup>

Todo lo anterior correspondería a las posibles consecuencias y el alcance de la decisión del CEDS judicialmente. Ahora, en el escenario político y legislativo va a depender de que el Gobierno español quiera seguir o no las recomendaciones.

Lo que ocurre es que, por la actual coalición del Gobierno y, en concreto, por la férrea intención de Sumar de cambiar la normativa interna del despido, junto con los sindicatos, que ya han mostrado sus intenciones, puede impulsar a que, con la previsible decisión del CEDS, aprovechen para llevar a cabo las modificaciones correspondientes en función de lo que -al menos guiándonos por las experiencias previas de Finlandia, Italia y Francia- la contestación del Comité defenderá.

---

<sup>15</sup> Lahera Forteza, J. “Consecuencias jurídicas de la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales en la indemnización de despido improcedente”, *Briefs de la AEDTSS*, 2024, núm.49, 4 páginas, [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/04/49\\_LAHERA\\_CEDS-Despido.pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/04/49_LAHERA_CEDS-Despido.pdf), consultado en junio 2024.

Hay otros expertos en la materia que, por el contrario, consideran que se trata de un compromiso que ha de respetarse, en todos los planos. Es lo primero que habría que tener en cuenta en esa búsqueda de la seguridad jurídica: corresponder en aquellos compromisos que España ha asumido. Por ello, habiéndose sometido, libremente, a la CSER y al examen de contenido del CEDS, las disposiciones de éste deben ser de obligatoria vinculación, por el mismo motivo que lo son las de la CSER (Salcedo Beltrán, C. y Jimena Quesada, L., 2024, página 1 y 2).<sup>16</sup>

## **5. Una visión crítica del régimen jurídico en nuestro país.**

La primera y principal crítica, como se ha introducido, viene a cargo de las reclamaciones colectivas de UGT y CCOO, la nº 207/2022 y la nº 218/2022 respectivamente. Ambas demandas coinciden en su objeto, la ya mencionada inadecuación del artículo 56 ET -que regula, como se ha dicho, las consecuencias del despido improcedente- al artículo 24 de la CSER. Se entiende que se pueda producir una acumulación a la hora de resolver por el Comité. Se espera aún la publicación de la decisión de fondo.

El fin es la búsqueda de una mayor protección al trabajador frente a lo que denominan “un acto ilegítimo del empleador”. Para ello, consideran inservible un sistema tasado de indemnizaciones que puede no garantizar esa protección en esa pérdida del trabajo.

No están en contra de los parámetros que se usan sino, más bien, de que haya un tope máximo que en ninguna circunstancia pueda ser alterado y, además, que, si a través del salario y la antigüedad no se sostiene la protección real y efectiva del trabajador se debería poder acudir a otros. En este punto se alude a algunos tipos de contrato o tipos de trabajador con circunstancias que alarman

---

<sup>16</sup> Salcedo Beltrán, C. y Jimena Quesada, L., “El extraño caso de las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre el despido improcedente (Dr. Jekyll) y algunas fabulaciones negacionistas que han suscitado (Mr. Hyde)”, Briefs AEDTSS, núm. 51, 2024, 4 páginas, [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/03/51\\_Brief-Salcedo-Beltran-y-Jimena-Quesada\\_Despido-CEDS.pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/03/51_Brief-Salcedo-Beltran-y-Jimena-Quesada_Despido-CEDS.pdf), consultado en junio 2024.

una situación donde la antigüedad y en cierto modo también el salario, no valdrían para asegurar una indemnización óptima e incluso justa.

Por otra parte, la insuficiente importancia que se da a la readmisión, impidiendo a los tribunales o incluso al trabajador -se desarrollará más adelante- que así suceda, pues es al empresario a quien se otorga la toma de la decisión, pudiendo provocar que los despidos sin causa sirvan como vía para extinguir el contrato y atentando entonces contra los derechos y garantías del trabajador.

En concreto, la reclamación colectiva presentada por UGT<sup>17</sup> pone en duda que el sistema actual pueda cubrir, en determinados casos, el despido improcedente y reparar los daños que éste puede producir en el trabajador. Todo ello consecuencia de la automaticidad en su cálculo junto con un límite máximo que pueden no permitirlo. Consideran que el órgano judicial debería poder valorar la situación de manera efectiva, es decir, que en el caso de que se debiera resolver de otra forma, respecto del cálculo que el sistema ofrece, pudiera hacerlo.

Este hecho suscita dudas sobre la compatibilidad de la normativa española con el artículo 24 CSER. No así el tratamiento que hace el Ordenamiento español al despido nulo, que consideran adecuado a las premisas de la Carta.

Además, reclaman que la opción de readmisión ha de ser modificada. Esa opción en el despido improcedente pertenece al empresario, por lo que a estos efectos no ve como una opción real, más aún si se quiere comparar con el despido nulo donde se trata de una obligación. Es difícil pensar que la readmisión se vaya a producir cuando el empresario ha despedido sin una justa causa y más aún si, por los parámetros del cálculo de la indemnización o el tope máximo al que se hace referencia, le pueda resultar una cantidad inapreciable. Podría ser en otro caso, que la opción de readmitir al trabajador se tratase de una decisión que pueda valorar el juez.

Se puede apreciar que se acentúa la crítica del sistema tasado en relación con el art. 24 por la reforma del 2012, disminuyendo la cuantía y suprimiendo los

---

<sup>17</sup> Reclamación colectiva, UGT, núm. 207/2022, de 20 de abril de 2022, [https://www.ugt.es/sites/default/files/cc207casedoc1-es\\_1.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/cc207casedoc1-es_1.pdf), consultado en junio de 2024.

salarios de tramitación en la indemnización. Así, podría decirse que, en sí, el sistema puede no ser un obstáculo si se hacen las reparaciones pertinentes (“un sistema que...No determina la indemnización en función de los daños reales causados al trabajador no es necesariamente contrario a la CSER”).

Cabe decir que el Tribunal Constitucional avala el sistema indemnizatorio español tras la reforma como opción válida, de acuerdo con las premisas de origen internacional, configurándolo como ventajoso en cuanto a la simplificación en su cálculo, certeza y seguridad jurídica, también apoyado por las medidas de desincentivación del despido improcedente (en la reforma laboral de 2021), que pueden mitigar el problema por la raíz.

Pese a que aún no se ha publicado la respuesta por parte del Comité, se puede observar la tendencia interpretativa que hace del artículo 24. Se ha pronunciado previamente por otras reclamaciones colectivas que afectaban a sistemas indemnizatorios que pueden cierto parecido al nuestro. En 2016, resolvió la reclamación nº106/2014 contra Finlandia presentada por Finnish Society of Social Rights ante a la imposición de un sistema tasado de indemnizaciones y que el Comité reconoció como incompatible con los requisitos del art. 24 de la Carta.

También, en 2019, a Italia, a través de la reclamación nº158/2017 interpuesta por la Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

La Sentencia 194/2018 de la Corte Costituzionale Italiana, a pesar de las diferencias con su sistema indemnizatorio, sirve para ejemplificar el problema actual que se está exponiendo.

La última ha sido en respuesta a las reclamaciones colectivas -acumuladas- nº160/2018 y nº171/2018 presentadas por la Confederation Generale du Travail-Force Ouvriere y por la Confederation generale du Travail, respectivamente, contra Francia (decisión que ha sido indebidamente publicada). Surge de la modificación del artículo L1235-3 del Código de Trabajo en las indemnizaciones de un despido calificado como injustificado y en el que, con la reforma, se incorporan unos mínimos y máximos y en relación con los parámetros del tamaño de la empresa y la antigüedad del trabajador. Se condena a Francia por

unanimidad y se basa, en la fundamentación jurídica, en las precedentes decisiones.

Al final, se observa la oposición a los topes máximos porque no puedan conseguir la reparación debida del despido improcedente y, en ese caso, se estaría ante la vulneración del artículo 24. Por ello, la importancia del papel del juez, por un lado, en la decisión entre readmisión-indemnización y por otro, sobre esta última, la posibilidad de que pueda incidir en su cuantificación en los casos en que sea necesario.

En otra dirección, ya en más de una ocasión, los tribunales han considerado insuficiente la indemnización que le correspondería al trabajador despedido injustamente y está surgiendo la iniciativa a determinar una indemnización adicional.

La sentencia pionera que aboga por una justa adición es resuelta por el TSJ de Cataluña del 30 de enero de 2023 (núm. recurso 6219/2022) y ha servido de inspiración a otros juzgados de lo social posteriormente.

Se trata de un caso de antigüedad reducida. Es cierto que, en tiempos recientes, por la pandemia COVID19, se han debido tomar decisiones acordes con la mejor gestión posible de la situación, entre las que se encuentra el despido o el ERTE, pues su magnitud ha sido gravemente perjudicial para el buen desarrollo de la actividad empresarial. Aun así, y ahora pensando en el trabajador que ha sufrido también las consecuencias de esa situación, las decisiones tomadas por el empleador se han debido resolver intentando irrumpir lo menos posible la protección del primero. Es decir, no vale con tomar la decisión más beneficiosa para ti sin tener en cuenta nada más -lo que comúnmente se ha venido denominando “excesivo ejercicio del derecho a despedir” y que expresa la propia sentencia-.

En este caso, por la poca antigüedad del trabajador supone, por un lado, para el empresario, una indemnización insignificante. Por otro, para el trabajador, la imposibilidad de acceder al derecho de prestaciones ordinarias por desempleo -por una cotización insuficiente-. Además, cabe decir que el ERTE en el que podría haber derivado su caso -provocado por la mencionada pandemia- le hubiese permitido acceder a las prestaciones extraordinarias por desempleo.

Por lo tanto, se deduce que se tomó la decisión de despedir sin causa alguna, aprovechándose de esa reducida antigüedad y del ínfimo perjuicio económico que le supondría al empresario el despido improcedente.

Así, el Tribunal determinó conveniente establecer que el empleador debía pagar una cantidad adicional a la que le hubiera correspondido según nuestro sistema de indemnizaciones, argumentado con la protección del trabajador y la indemnización adecuada establecidos en el artículo 24 de la CSER.

En este punto, tomando esta sentencia como referencia -y las procedidas falladas en el mismo sentido-, se puede hablar del control de convencionalidad que ya se ha mencionado. En la STC 140/2018 de 20 de diciembre (recurso de inconstitucionalidad 3754/2014) se alude al control de convencionalidad de las leyes en España como “mera regla de selección de derecho aplicable”. En la misma se reconoce dicho control a los tribunales ordinarios -con la posibilidad de que sea recurrida a través del recurso de amparo para que se controle que la decisión se funda en el principio de razonabilidad y se hayan utilizado las normas adecuadas al caso concreto-.

Se trataría de un simple desplazamiento -en este caso por la ley internacional sobre la ley interna- para una mejor solución de un caso específico.

Esta posibilidad ha venido siendo aplicada, entre otras cuestiones, en la que se está ahora analizando -y como prueba la explicada sentencia que lo corrobora-, en el caso de que los jueces consideren inadecuado o insuficiente la indemnización en un despido improcedente. Podrán, haciendo alusión a la norma internacional, desviar su atención de la norma interna, pues la primera contempla un fin, pero es abierto en posibilidades.

En este punto, considero pertinente analizar los beneficios que pueden extraerse del actual sistema de indemnizaciones, para después comprobar, primero, si existe adecuación respecto de la normativa internacional y segundo, en caso afirmativo si aun así puede mejorarse.

Por una parte, para el trabajador. Bajo la afectación a este sistema, puede conocer de forma precisa la indemnización que le correspondería, pues se basa en datos objetivos como son la antigüedad y el salario, teniendo claro que su

paso, a nivel temporal, por la empresa, le adiciona a esa suma indemnizatoria (Lahera Forteza, J., 2023, pág. 203).<sup>18</sup>

A su vez, no tiene que preocuparse de otras premisas que se pudieran incluir, ya subjetivas. Circunstancias personales que le pudieran perjudicar en la fase contractual para incorporarse a la empresa. Circunstancias que puede tener en cuenta el empresario a sabiendas de que en un futuro pueden suponerle un mayor perjuicio económico. Póngase en el caso en que se pudiera tener en cuenta, a la hora de calcular el daño por la pérdida del trabajo, la edad del trabajador y su dificultad, en el caso de que sea avanzada, para encontrar un trabajo nuevamente.

Por otra parte, las reformas de garantía de estabilidad laboral (dígase Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral<sup>19</sup> que ya se ha mencionado). Son un plus en este ámbito también, puesto a que supone, al menos previsiblemente, un periodo más largo de tiempo en que se desarrolla el trabajo y, por lo tanto, una manera de lidiar con los casos de poca antigüedad, donde se encuentran uno de los mayores problemas en la práctica. Es conveniente incentivar primero a que esto no ocurra o a poder evitarlo de la manera más eficiente posible porque, al final, la primera regla es la prohibición de despedir sin causa.

Por último, también le beneficia en relación con los problemas que puede suponerle la carga probatoria en el caso de que se tuvieran en cuenta otros aspectos para valorar su caso. Es más sencillo.

El empleador, por su parte, cuenta con la ventaja de saber a qué atenerse, los perjuicios que puede suponerle en caso de que se pueda declarar improcedente el despido: por un lado, el perjuicio económico en sí, y por otro, ser consciente

---

<sup>18</sup> Lahera Forteza, J., "Adecuación jurídica internacional y defensa de la indemnización tasada en el despido improcedente". *Briefs de la AEDTSS*, colección 2023, núm. 43, pág. 201-204, [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/02/Brif2023\\_Maquetacion-1.pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/02/Brif2023_Maquetacion-1.pdf), consultado en junio 2024.

<sup>19</sup> Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, *BOE*, núm. 313, 2021, 51 páginas, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>, consultado en junio de 2024.

de que sin saber qué opción escoger -entre readmisión e indemnización- sepa que debe ser la primera ya que, quizás, a la segunda no pueda hacerle frente y adelantarse a cómo gestionarlo.

En su conjunto favorece a la reducción de la judicialización, pues la objetividad en los parámetros que utiliza puede ayudar a que se solucione conforme a éstos, sin necesidad de acudir a un juzgado para que determine su improcedencia.

Además, la claridad que deslumbra del sistema otorga seguridad jurídica para los implicados y para el sistema en general.

Este sistema, pese a contar con parámetros concretos y objetivos y un tope máximo, puede adecuarse a la CSER, pues en la mayoría de los casos repara de manera satisfactoria la pérdida. El Gobierno, en su contestación a la reclamación de UGT, manifiesta la idea de que la máxima protección, podría valer al trabajador como comodín a su permanencia en la empresa bajo el argumento de que éste pueda ejercer sus derechos.

Aun así, el CEDS ha conseguido, a través de la doctrina previa y junto a la reclamación colectiva de UGT, abrir un debate multidireccional respecto a la indemnización por despido improcedente centrando la atención en un punto no analizado antes (Vivero Serrano, J.B., 2024, pág. 1).<sup>20</sup>

Puede que el problema tenga origen, no en un tope máximo -entendido de manera genérica-, sino al tope máximo regulado actualmente. Puede que no sea suficiente.

Para los casos ya mencionados de poca antigüedad, que son, a estos efectos, los más desfavorecidos y donde más claramente se puede ver la inadecuación de la normativa española a las premisas de la Carta, se debería instaurar otra manera para tratarlos. Es importante la valoración del juez, pese a la carga que pueda suponer para el trabajador acreditar, con pruebas, los hechos. Si finalmente responden en su favor será, aunque más dificultoso, más beneficioso

---

<sup>20</sup> (Vivero Serrano, J.B., “El despido improcedente y el Comité Europeo de Derechos Sociales: las experiencias de Finlandia, Italia y Francia”, Briefs de la AEDTSS, núm. 50, 2024, 4 páginas, [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/04/50\\_Juan-Vivero-Serrano-El-despido-improcedente-y-el-CEDS.pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/04/50_Juan-Vivero-Serrano-El-despido-improcedente-y-el-CEDS.pdf), consultado en junio 2024).

y justo para éste. Si no es para valorar en relación con la suma indemnizatoria, sería óptimo que pudiese valorar la opción de la readmisión como imposición al trabajador, teniendo en cuenta que la indemnización pueda no ser apta para reparar el daño y la readmisión sea la mejor forma de reparar la situación del trabajador.

UGT y CCOO, como ya se ha mencionado, denominan al despido improcedente “un acto ilegítimo” por parte del empresario. En este sentido, cabría aceptar la obligación de readmitir al trabajador como una represalia por no adecuarse a la normativa en los casos en que pueda comprobarse que el despido supondría una cantidad mínima para éste y se haya aprovechado de esa situación.

Por otro lado, hay que tener en cuenta también las cantidades dejadas de percibir -los llamados salarios de tramitación- desde que se produce el despido hasta que se dicta sentencia. En muchos casos, por los tiempos del proceso judicial, los trabajadores dejan de percibir una cantidad con la contaban sin justificación alguna -en el caso de que se declare el despido improcedente- y puede suponerles un fuerte impacto en su economía. Por ello, es importante, como ya sucede en los despidos nulos, que se puedan incluir esas cantidades.

## **6. Recapitulación y conclusiones.**

De todo lo expuesto anteriormente, las conclusiones serían las siguientes:

En primer lugar, el despido es una decisión unilateral que puede tomar el empresario de poner fin al contrato laboral de un trabajador y tiene tres modalidades que son el objetivo, disciplinario y colectivo.

En segundo lugar, se ha alegar una causa de las reguladas en nuestro Ordenamiento jurídico y conforme a la forma prevista en él. En función de su correcto ajuste podrá ser calificado, por un juez, como procedente, improcedente o nulo.

En tercer lugar, las consecuencias de la determinación de un despido improcedente pueden ser la readmisión del trabajador o una indemnización.

En penúltimo lugar, las consecuencias están siendo objeto de debate por su inadecuación a la normativa internacional ratificada por España.

Por último, los jueces están haciendo uso del control de convencionalidad, determinando indemnizaciones adicionales a la legalmente contemplada.

La actitud crítica frente a la regulación actual del despido improcedente está sirviendo para poder encontrar el mejor de los medios para garantizar el derecho al trabajo. Todo ello también para resaltar las ventajas y desventajas que la legislación actual presenta.

Como se ha observado, el sistema indemnizatorio español es caracterizado, entre otras cosas, por su rigidez. Podría ser beneficioso que se previese una alternativa para los casos en que, sobre todo la antigüedad, no es un factor que permita la reparación adecuada. Por ello, es interesante atender a la actuación de los jueces en estos casos, que está siendo positiva, ya que una indemnización adicional puede complementar los problemas prácticos y calmar las aguas. Una vez más, la valoración de los jueces en su visión práctica y casuística es muy importante. Aun así, no por ello se puede decir que el sistema no funcione.

### ***Apéndice jurisdiccional***

- STJUE de 18 de enero del 2024, Ca Na Negreta, C-631/22
- STSJ de Cantabria (Social) de 25 de octubre de 2002 (núm. recurso 433/2001).
- STS 1015/2022 (Social) de 23 de febrero de 2022 (núm. recurso 3259/2020).
- STS 541/2023 (Social) del 19 de julio de 2023 (núm. recurso 4876/2022).
- STSJ de Madrid 1046/2023 (Social) recurso 669/2023.
- Sentencia 71/2020 del Juzgado de lo Social N.º 34 de Madrid, de 21 febrero de 2020 (núm. recurso 843/2019).
- Sentencia 194/2018 de la Corte Costituzionale Italiana.  
[https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param\\_ecli=ECLI:IT:COST:2018:194](https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECLI:IT:COST:2018:194) (consultado en junio 2024).
- STSJ de Cataluña del 30 de enero de 2023 (núm. recurso 6219/2022)
- STC 140/2018 de 20 de diciembre (recurso de inconstitucionalidad 3754/2014)

### **Apéndice normativo**

-Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, *BOE*, núm. 64, 1980, 17 páginas, [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139) , consultado en junio 2024.

-Ley relativa al contrato de trabajo de 1931, Gaceta de Madrid, núm. 326, 1931, 24 páginas, <https://www.boe.es/gazeta/dias/1931/11/22/pdfs/GMD-1931-326.pdf>, consultado en junio 2024.

-Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, *BOE*, núm. 261, 2012, 35 páginas, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-13419>, consultado en junio 2024.

-Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, *BOE*, núm. 245, 2011, 140 páginas, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>, consultado en junio 2024.

-Real decreto-ley 17/1997, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, *BOE*, núm. 58, 1977, 7 páginas, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-6061>, consultado en junio 2024).

-Instrumento de Ratificación del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982, *BOE*, núm. 155, 1985, 3 páginas, [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-12535](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-12535), consultado en junio 2024.

-Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, *BOE*, núm. 139, 2021, [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9719](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9719), consultado en junio 2024.

-Reclamación colectiva, UGT, núm. 207/2022, de 20 de abril de 2022, [https://www.ugt.es/sites/default/files/cc207casedoc1-es\\_1.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/cc207casedoc1-es_1.pdf), consultado en junio de 2024.

-Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, *BOE*, núm. 313, 2021, 51 páginas, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>, consultado en junio de 2024.

### **Bibliografía:**

-Gutiérrez Colominas, D., “Extinción del contrato de trabajo e incapacidad permanente total: Anotaciones a la STJUE de 18/01/2024, Ca Na Negreta, C-631/22”, *Briefs de la AEDTSS*, Núm.8, 2024, 3 páginas, <https://www.aedtss.com/extincion-del-contrato-de-trabajo-e-incapacidad-permanente-total-annotaciones-a-la-stjue-de-18-01-2024-ca-na-negreta-c-631-22/>, consultado en junio 2024.

-Beltrán de Heredia Ruiz, I., “El despido objetivo: causas” *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, última edición el 18 de junio de 2024, primer apartado de la entrada, <https://ignasibeltran.com/extincion-contrato-despido-objetivo/#objetivocausas>, consultado en junio de 2024.

-Álvarez Alcolea, M., “La reforma del mercado de trabajo: La causa c del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores”, *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, núm. 3, 1995, 55 páginas)

-Ortega Lozano, P.G., *El despido disciplinario*, Tesis Doctoral, Universidad de Granada, 2018, 816 páginas

-Sanz de Galdeano Rodríguez, B., “La ineficacia de la regulación legal de despido y su necesaria reconsideración a la luz de la normativa internacional”, *Labos, Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 2, núm. 3, 2021, pág. 60-76.

-Bohigues Esparza, M. D., “La institución jurídico laboral del despido colectivo”, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 1, 2023, 30 páginas, [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/7877/6729](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/7877/6729), consultado en junio 2024.

-Espina Fernández, S., “Algunas cuestiones jurídicas sobre los actos de conciliación administrativos previos a la vía judicial social”, *Noticias Jurídicas*,

2018, <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/13125-algunas-cuestiones-juridicas-sobre-los-actos-de-conciliacion-administrativos-previos-a-la-via-judicial-social/> ,consultado en junio de 2024.

-Lahera Forteza, J., “La indemnización y reparación del despido injustificado en las normas internacionales: adecuación de la norma española”. *Briefs de la AEDTSS*, colección 2023, núm. 34, pág. 164-167, [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/02/Brif2023\\_Maquetacion-1.pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/02/Brif2023_Maquetacion-1.pdf), consultado en junio 2024.

-Lahera Forteza, J. “Consecuencias jurídicas de la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales en la indemnización de despido improcedente”, *Briefs de la AEDTSS*, 2024, núm.49, 4 páginas,[https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/04/49\\_LAHERA\\_CEDS-Despido.pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/04/49_LAHERA_CEDS-Despido.pdf), consultado en junio 2024.

-Beltrán Salcedo, C. y Jimena Quesada, L., “El extraño caso de las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre el despido improcedente (Dr. Jekyll) y algunas fabulaciones negacionistas que han suscitado (Mr. Hyde)”, *Briefs AEDTSS*, núm. 51, 2024, 4 páginas, [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/03/51\\_Brief-Salcedo-Beltran-y-Jimena-Quesada\\_Despido-CEDS.pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/03/51_Brief-Salcedo-Beltran-y-Jimena-Quesada_Despido-CEDS.pdf) , consultado en junio 2024.

-Lahera Forteza, J., “Adecuación jurídica internacional y defensa de la indemnización tasada en el despido improcedente”. *Briefs de la AEDTSS*, colección 2023, núm. 43, pág. 201-204, [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/02/Brif2023\\_Maquetacion-1.pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/02/Brif2023_Maquetacion-1.pdf), consultado en junio 2024.

-Vivero Serrano, J.B., “El despido improcedente y el Comité Europeo de Derechos Sociales: las experiencias de Finlandia, Italia y Francia”, *Briefs de la AEDTSS*, núm. 50, 2024, 4 páginas, [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/04/50\\_Juan-Vivero-Serrano-El-despido-improcedente-y-el-CEDS.pdf](https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/04/50_Juan-Vivero-Serrano-El-despido-improcedente-y-el-CEDS.pdf), consultado en junio 2024.