

LA PROTECCIÓN FREnte AL DESPIDO ARBITRARIO: EL CRITERIO DEL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES Y LA RESPUESTA DEL TRIBUNAL SUPREMO

PROTECTION AGAINST ARBITRARY DISMISSAL: THE CRITERION OF THE EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS AND THE RESPONSE OF THE SUPREME COURT

ROSA PÉREZ GARIJO

Doctora en Derecho y Profesora Asociada Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València
<https://orcid.org/0009-0003-7837-2736>

Cómo citar este trabajo: Pérez Garijo, R. (2026). La protección frente al despido arbitrario: el criterio del Comité Europeo de Derechos Sociales y la respuesta del Tribunal Supremo. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (1), 1–36. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.13037>

RESUMEN

El presente estudio analiza la tutela frente al despido sin causa justa, especialmente a partir de su abaratamiento con la reforma laboral de 2012, bajo la premisa de que el Derecho del Trabajo debe garantizar la protección de las personas trabajadoras ante la pérdida de su medio de subsistencia. Se cuestiona si la indemnización tasada y topada prevista para el despido improcedente cumple efectivamente una función resarcitoria y disuasoria adecuada o si, por el contrario, resulta insuficiente para reparar íntegramente el daño producido. La regulación del despido arbitrario ha experimentado una intensa evolución normativa, doctrinal y jurisprudencial. Tras la ratificación por España de la CSER, el CEDS ha considerado que nuestro ordenamiento jurídico vulnera su artículo 24 al no permitir una reparación íntegra, ni proteger suficientemente a las personas trabajadoras frente a despidos injustificados.

Esta interpretación contrasta con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que niega eficacia directa a dichas decisiones y sostiene la validez del actual modelo indemnizatorio. El objetivo es ofrecer una visión integral sobre la eficacia y alcance de las normas de protección frente al despido injustificado.

PALABRAS CLAVE: Despido, Carta Social Europea Revisada, Comité Europeo de Derechos Sociales, indemnización adicional, Tribunal Supremo.

ABSTRACT

This paper analyses protection against dismissal without fair cause, particularly following its reduction in cost under the 2012 labour reform, on the premise that Labour Law must guarantee the safeguarding of workers against the loss of their means of subsistence. It questions whether the fixed and capped compensation provided for unfair dismissal effectively fulfils an adequate compensatory and deterrent function or whether, on the contrary, it proves insufficient to fully redress the harm caused. The regulation of arbitrary dismissal has undergone intense legislative, doctrinal and jurisprudential development. Following Spain's ratification of the Revised European Social Charter, the European Committee of Social Rights has considered that our legal system infringes Article 24 by failing to allow full reparation and by not sufficiently protecting workers against unjustified dismissals. This interpretation contrasts with the case law of the Supreme Court, which denies direct effect to such decisions and upholds the validity of the current compensation model. The aim is to provide a comprehensive view of the effectiveness and scope of the rules on protection against unjustified dismissal.

KEYWORDS: Dismissal, Revised European Social Charter, European Committee of Social Rights, additional compensation, Supreme Court

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN.

II. EL DESPIDO IMPROCEDENTE EN EL REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL.

III. LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO EN LA CARTA SOCIAL EUROPEA REVISADA.

IV. LA RESOLUCIÓN DE LAS RECLAMACIONES COLECTIVAS ESPAÑOLAS ANTE EL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES.

1.- La resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales de la Reclamación n.^º 207/2022, UGT c. España.

2.- La resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales de la Reclamación n.^º 218/2022, CCOO c. España.

V. SENTENCIA 736/2025, DE 16 DE JULIO DE 2025, DEL PLENO DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO.

1.-Antecedentes jurídicos, políticos y sociales.

2.-La sentencia recurrida y la sentencia de contraste.

3.-El fallo de la Sentencia 736/2025, de 16 de julio de 2025, del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

4.-El despido sin causa después de la STS 736/2025: posibles vías para que las personas trabajadoras tengan derecho a “una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada”.

VI. BREVES REFLEXIONES.

Bibliografía

I. Introducción.

El fortalecimiento del Estado social y democrático de Derecho, mediante el desarrollo y consolidación del Estado del Bienestar, constituye la garantía más eficaz frente a las situaciones de vulnerabilidad que afectan a las personas.

En este contexto, las políticas sociolaborales se erigen como el principal instrumento de materialización del Estado del Bienestar¹. Dentro de ellas, el Derecho del Trabajo desempeña un papel esencial al encargarse de la regulación jurídica del nacimiento, contenido, desarrollo y extinción de la relación laboral, asegurando así la protección de los derechos de las personas trabajadoras y el equilibrio de las relaciones laborales.

En nuestro país, la norma jurídica fundamental en materia laboral es el Estatuto de los Trabajadores, aprobado en 1980. Desde su entrada en vigor, dicha norma ha sido objeto

¹ CAMAS RODA, F., *Manual del Estado del Bienestar y las políticas sociolaborales*, Barcelona, Huygens Editorial, 2018.

de numerosas reformas legislativas, muchas de las cuales no pueden considerarse, precisamente, favorables a los intereses de las personas trabajadoras².

Si bien una parte relevante de las condiciones de trabajo viene determinada por los convenios colectivos, la protección frente al despido, y en particular la determinación de la indemnización correspondiente, se encuentra regulada esencialmente en el propio Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

La pérdida del puesto de trabajo constituye, sin lugar a duda, una situación de especial vulnerabilidad. Ello se debe a que el salario representa, para la mayoría de las personas trabajadoras, el medio principal (e incluso único) para la satisfacción de sus necesidades básicas. En consecuencia, la privación de dicho ingreso puede generar una situación de máxima fragilidad económica y social no solo para la persona que pierde el empleo, sino también para aquellas que dependan de ella.

El objeto del Derecho del Trabajo, y la razón misma de su existencia, se fundamentan en el reconocimiento de que la relación jurídico-laboral no se desarrolla entre partes situadas en un plano de igualdad. El vínculo contractual que une a la persona empleadora con las personas trabajadoras se caracteriza por una posición dominante de la primera y una posición de mayor vulnerabilidad de las segundas³.

Esta asimetría impone la necesidad de una normativa específica que limite la autonomía de la voluntad y evite que las condiciones de trabajo queden entregadas al libre arbitrio de las partes. Si el ordenamiento considerara que empleador y trabajador negocian en un plano de plena igualdad, bastaría la aplicación de las reglas generales del Derecho civil para ordenar sus relaciones jurídicas. Sin embargo, precisamente porque dicha igualdad no existe, surge la necesidad de un Derecho del Trabajo con principios, instituciones y mecanismos propios destinados a equilibrar la relación y garantizar la protección efectiva de la parte más débil.

Partiendo de esta premisa, la normativa laboral debe otorgar a la persona trabajadora un nivel de tutela reforzado, superior al que brindaría el Derecho Civil, pues de lo contrario se desvirtuaría la propia razón de ser del Derecho del Trabajo. Como ya se ha señalado, este conjunto normativo existe precisamente para corregir la desigualdad entre las partes y para garantizar que la parte más débil de la relación laboral no quede desprotegida frente al ejercicio del poder empresarial.

No obstante, esta lógica protectora plantea determinadas dudas en ámbitos concretos, como sucede en el régimen jurídico del despido improcedente. Cuando se produce un despido carente de causa válida cabe preguntarse si el sistema de consecuencias previsto

² ALFONSO MELLADO, C. L., “Otra reforma laboral más”, *Sociología del Trabajo* 70. Otoño 2019, págs. 5-23.

³ MONEREO PÉREZ, J. L., “Ciudadanía, empresa y constitución social del trabajo: por un constitucionalismo de derecho social”. *lceonline* 1/2022 (www.lceonline.eu), pág.2.

por el ordenamiento cumple, en todos los casos, con la función resarcitoria y disuasoria que se le atribuye.

Surge así la cuestión de si la indemnización tasada y topada establecida en el Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de improcedencia resulta siempre adecuada para compensar integralmente el daño sufrido por la persona trabajadora y para restablecer el equilibrio quebrantado por la decisión extintiva sin causa justa. En definitiva, cabe plantearse si dicha indemnización cumple realmente con la finalidad protectora que justificaría la existencia de un Derecho del Trabajo distinto y más garantista que el Derecho civil.

La regulación de la protección frente al despido sin causa válida ha sido objeto de una intensa elaboración normativa, doctrinal y jurisprudencial en los planos estatal, comunitario e internacional. A lo largo de las últimas décadas, las sucesivas reformas legislativas, los debates doctrinales y las distintas construcciones jurisprudenciales han configurado un marco complejo en el que se confrontan, por un lado, la necesidad de garantizar la estabilidad en el empleo como eje del Derecho del Trabajo y, por otro, la flexibilidad empresarial en la gestión de los recursos humanos.

Recientemente, se ha intensificado el análisis jurídico sobre la adecuación del sistema español de tutela frente al despido injustificado a lo establecido en la Carta Social Europea revisada (en adelante CSER), especialmente a raíz de las observaciones formuladas por el Comité Europeo de Derechos Sociales (en adelante CEDS), quien sostiene la posibilidad de articular una indemnización adicional en aquellos supuestos en que el despido se produzca sin causa legal suficiente y la reparación prevista en la legislación interna resulte insuficiente para cumplir con los principios de proporcionalidad, disuasión y reintegración efectiva de los derechos vulnerados.

Sin embargo, esta orientación ha encontrado una marcada resistencia en nuestra jurisprudencia. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha mantenido una posición contraria a la aplicación directa de los pronunciamientos el CEDS en materia de cuantificación de indemnizaciones, defendiendo que su doctrina carece de eficacia directa y que el sistema indemnizatorio vigente en el ordenamiento español ya responde a una opción legislativa válida dentro del margen de configuración del legislador.

Debido a ello, el marco jurídico actual se caracteriza por una tensión constante entre los estándares internacionales de protección frente al despido injustificado, que abogan por mecanismos reparadores más amplios, y la interpretación del Tribunal Supremo, que reafirma la suficiencia del modelo legal interno y limita la incorporación automática de criterios supranacionales.

El presente artículo tiene como finalidad examinar de manera crítica la regulación vigente relativa al despido carente de causa válida, prestando especial atención a la interpretación y pronunciamientos del CEDS, así como a la doctrina especializada y a la evolución de la jurisprudencia reciente. Se pretende, asimismo, identificar y analizar las distintas

posturas doctrinales, confrontando los criterios más relevantes con la posición adoptada por los tribunales españoles, con el objetivo de ofrecer una visión integral sobre la eficacia y alcance de las normas de protección frente al despido injustificado.

II. El despido improcedente en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

La reforma laboral de 2012 en España, regulada mediante el Real Decreto-ley 3/2012⁴, introdujo medidas que han sido ampliamente cuestionadas desde la perspectiva de los derechos laborales. La reducción de la indemnización por despido improcedente, de 45 a 33 días por año trabajado para los contratos posteriores a la reforma, junto con la eliminación de los salarios de tramitación cuando el trabajador opta por la indemnización, representó un debilitamiento significativo de la protección frente al despido⁵. Estas modificaciones reducen de manera directa el coste económico de la terminación de contratos para las empresas, incrementando su capacidad de presionar a los trabajadores y de recurrir a despidos incluso en situaciones de incertidumbre económica. Además, al priorizar la opción indemnizatoria sobre la reincorporación, se desincentiva la defensa judicial de los derechos laborales y genera una pérdida de poder negociador para las personas trabajadora, lo que fue interpretado como un reajuste de la balanza en favor de los empleadores, en detrimento de la seguridad y estabilidad laboral. En conjunto, estas reformas reflejan un cambio hacia un mercado laboral más flexible, pero también más precario para las y los trabajadores, cuestionando la eficacia de las medidas frente a la precarización del empleo y el claro abaratamiento del despido.

Aunque este estudio se centra en el abaratamiento del despido es importante señalar que dicha reforma laboral no solo abordó este tema. Entre las medidas más relevantes se puede destacar la ampliación de la flexibilidad interna, mediante la potenciación de la movilidad funcional y geográfica y la facilitación de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y la redefinición del despido objetivo y colectivo con una notable disminución del control administrativo. Una medida especialmente controvertida afectó al régimen de convenios colectivos, al atribuirse prioridad aplicativa al convenio de empresa, especialmente en materias sensibles como el salario, la jornada, la clasificación profesional o el sistema de incentivos y, además, estableció la limitación de la ultraactividad a un año en ausencia de acuerdo, lo que desplazó el equilibrio negociador hacia posiciones más favorables al empleador⁶.

⁴ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁵ GORELLI HERNÁNDEZ, J., “La reforma laboral de 2012 y su impacto en los despidos individuales y otras formas de extinción del contrato de trabajo”, *TEMAS LABORALES Revista andaluza de trabajo y bienestar social* núm. 115, 2012, pág. 279.

⁶ GALIANA MORENO, J. M., “Apuntes sobre la reforma laboral de 2012”, *Revista internacional de ciencias sociales*, N° 32, 2013 (Ejemplar dedicado a: Cambios y reformas laborales en un contexto de crisis), págs. 29-36.

El Preámbulo del Real Decreto-ley 3/2012 analizaba la fragilidad del mercado laboral español derivada de la crisis iniciada en 2008. Señalaba que entre 2008 y 2011 España destruyó empleo a un ritmo superior al del resto de Europa, alcanzando los 5,27 millones de parados y una tasa de desempleo del 22,85%, con un paro juvenil cercano al 50% y un notable incremento del desempleo de larga duración. Consideraba que la elevada temporalidad, muy superior a la media europea, agravaba el impacto del ajuste, mientras que la pérdida de 2,5 millones de afiliados y el aumento del gasto en prestaciones ponían en tensión al sistema de Seguridad Social. Concluían que dichos datos mostraban el carácter estructural de los problemas laborales y la insuficiencia de las reformas previas. En este contexto, el Gobierno justificó la aprobación de una reforma laboral urgente mediante real decreto-ley, orientada a reforzar la flexibilidad empresarial y proporcionar un marco de mayor seguridad jurídica que facilitara la recuperación del empleo.

Y por ello consideraron necesario para mejorar “*la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral acercar los costes del despido a la media de los países europeos*”. Bajo esta exigua argumentación aprobaron el abaratamiento del despido.

La reforma laboral tuvo como resultado una huelga general y dos recursos ante el Tribunal Constitucional.

La huelga general tuvo lugar el 29 de marzo de 2012 y fue convocada por los principales sindicatos: CCOO (Comisiones Obreras) y UGT (Unión General de Trabajadores) y contó con el rechazo del PP, PNV y las organizaciones empresariales CEOE y Cepyme⁷. El seguimiento de la huelga fue considerado un éxito por parte de los convocantes por el número de personas trabajadoras que la secundaron y por la participación en las 111 manifestaciones convocadas en todo el país, consideraron, después de ello, que el Gobierno debía rectificar y abrir la negociación⁸. Pero ni se rectificó ni se abrió la negociación. El Real Decreto-ley 3/2012 fue convalidado por el congreso el 28 de junio de 2012 sin cambios sustanciales y sin modificar la reducción del coste del despido ni la eliminación de los salarios de tramitación cuando el trabajador opta por la indemnización⁹.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹⁰, entró en vigor el 8 de julio de ese mismo año. Contra dicha norma se interpusieron dos recursos de inconstitucionalidad: uno promovido por ciento cuatro diputados del Grupo

⁷ DIARIO PÚBLICO. 9 de marzo de 2012. <https://www.publico.es/actualidad/sindicatos-convocan-huelga-general-29-marzo.html>

⁸ GACETA SINDICAL. Marzo 2012.

⁹ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. El Pleno del Congreso de los Diputados aprueba la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral. 20/06/2012. <https://www.inclusion.gob.es/en/w/el-pleno-del-congreso-de-los-diputados-aprueba-la-ley-de-medidas-urgentes-para-la-reforma-del-mercado-laboral>

¹⁰ «BOE» núm. 162, de 07/07/2012.

Parlamentario Socialista y once diputados del Grupo Parlamentario La Izquierda Plural, y otro presentado por el Parlamento de Navarra.

La STC 119/2014 de 16 de julio de 2014¹¹ y la STC 8/2015 de 22 de enero del 2015¹² resolvieron los recursos de inconstitucionalidad sobre la Ley 3/2012.

Previamente el Juzgado de lo Social nº 34 de Madrid había planteado cuestión de inconstitucionalidad con relación a la cuantía de las indemnizaciones por despido improcedente y la limitación de los salarios de tramitación¹³ que fue inadmitido por el ATC 43/2014, de 12 de febrero¹⁴. El Tribunal Constitucional en dicho auto deja clara su postura al concluir que el RDL 3/2012 cumple las exigencias jurisprudenciales del art. 86.1 CE al justificar de forma suficiente la existencia de una situación de extraordinaria y urgente necesidad y su adecuada conexión con las medidas adoptadas, descartando así la vulneración alegada. Igualmente, aprecia que la norma no infringe los límites materiales del decreto-ley, en particular la prohibición de afectar a los derechos, deberes y libertades del título I CE. Por último, afirma que la opción normativa introducida por el RDL 3/2012 constituye una decisión de política legislativa que, desde la estricta perspectiva constitucional, no lesiona los derechos fundamentales invocados¹⁵.

El ATC 43/2014, de 12 de febrero, consideró que las medidas se enmarcaban “*dentro del planteamiento, defendido desde algunos sectores, de que la reducción del coste del despido puede favorecer la creación de empleo y la aminoración de la segmentación del mercado de trabajo*”¹⁶.

Pocos meses después el Tribunal Constitucional resolvió el recurso de inconstitucionalidad presentado por el Parlamento de Navarra y posteriormente el presentado por los 115 miembros del Congreso de los diputados.

Los recursos de inconstitucionalidad interpuestos abordaron diversas cuestiones de la Ley 3/2012, entre ellas, el período de prueba del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, la inaplicación del convenio colectivo, la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en determinadas materias o la regulación del despido colectivo. Al limitarse este estudio a abordar aquellos aspectos vinculados al abaratamiento del despido sin causa justa, no se pretende, por tanto, ofrecer un análisis exhaustivo del conjunto de materias impugnadas, sino centrarse en los salarios de tramitación y la reducción de la indemnización en los supuestos de despido improcedente.

¹¹ «BOE» núm. 198, de 15 de agosto de 2014, páginas 1 a 71.

¹² «BOE» núm. 47, de 24 de febrero de 2015, páginas 98 a 163.

¹³ DE VAL TENA, A.L., “La constitucionalidad de la reforma laboral de 2012. Comentario a la STC 119/2014, de 16 de julio”, *Revista de ciencias jurídicas y sociales*, Vol. 17, N°. 2, 2014, pág. 439.

¹⁴ «BOE» núm. 60, de 11 de marzo de 2014, páginas 130 a 172.

¹⁵ DE VAL TENA, A. L., “La constitucionalidad de la reforma laboral de 2012. Comentario a la STC 119/2014, de 16 de julio”, *Revista de ciencias jurídicas y sociales*, Vol. 17, N°. 2, 2014, pág. 440.

¹⁶ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “La constitucionalidad de la reforma laboral de 2012. Comentario a la STC 8/2015, de 22 de enero”, *Revista española de derecho constitucional*, Nº 105, 2015, pág. 242.



La Sentencia del Tribunal Constitucional 8/2015, de 22 de enero, ratificó la constitucionalidad de la supresión con carácter general del abono de los salarios de tramitación en los casos de despido declarado improcedente. El Tribunal reiteró que la regulación de las relaciones laborales y los efectos extintivos del contrato son competencia del legislador, quien posee un amplio margen de decisión. El TC validó la justificación de la reforma, considerando que la duración del proceso judicial no es un criterio adecuado para compensar la pérdida del empleo, dado que el trabajador puede acceder a la prestación de desempleo, y afirmando que el mecanismo anterior incentivaba estrategias procesales dilatorias, siendo un coste parcialmente socializado. El Tribunal argumentó que la opción legislativa no era arbitraria o irrazonable, limitándose su función a determinar si la elección supera el margen de libertad constitucionalmente reconocido. Respecto a la alegada vulneración del principio de igualdad (art. 14 CE) y el derecho al trabajo (art. 35.1 CE), la Sentencia la desestimó, sosteniendo que la diferencia de trato entre el empresario que opta por la readmisión (con abono de salarios de tramitación) y el que opta por la extinción (sin salarios de tramitación) deriva del ejercicio de una opción legal propia, por lo que no se trata de términos homogéneos a comparar. Asimismo, reiteró que la distinción entre el trabajador readmitido (cuya relación se entiende vigente) y aquel cuyo contrato queda definitivamente extinguido (que percibe indemnización y accede al desempleo) es una opción legítima del legislador, ya que condicionar la percepción de los salarios a la vigencia de la relación laboral no vulnera las exigencias del principio de igualdad ni del derecho al trabajo¹⁷.

Y con ello quedó sentenciado el abaratamiento del despido sin causa justa y la eliminación de salarios de tramitación en caso de no optar por la readmisión.

Una década después una nueva reforma laboral aprobada mediante el 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 trabajo¹⁸, aprobó importantes medidas que enmendaban la Ley 3/2012, se recuperó la ultraactividad de los convenios colectivos y la prevalencia del convenio sectorial en los salarios¹⁹, a la vez que introdujo importantes medidas para reducir la temporalidad eliminando el contrato de obra y servicio y limitando la contratación temporal²⁰.

Ahora bien, el Real Decreto-ley 32/2021, no introdujo modificación alguna respecto de los aspectos de la Ley 3/2012 en lo relativo a la cuantía de la indemnización por despido

¹⁷ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “La constitucionalidad de la reforma laboral de 2012. Comentario a la STC 8/2015, de 22 de enero”, *Revista española de derecho constitucional*, N° 105, 2015, págs. 275-277.

¹⁸ «BOE» núm. 313, de 30/12/2021.

¹⁹ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L., “La negociación colectiva en la reforma de 2021: una respuesta inteligente a la ultraactividad y la prioridad aplicativa del convenio de empresa”, *Noticias CIELO*, N°. Extra-0, 2022 (Ejemplar dedicado a: La reforma laboral española de 2021: puntos críticos del Real Decreto-Ley 32/2021 (número especial coordinado por Lourdes Mella Méndez).

²⁰ MONTOYA MEDINA, D., “Estabilidad en el empleo y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 10, N°. 3, 2022, págs. 25-27.

improcedente y al régimen de los salarios de tramitación cuando el empleador opta por la indemnización en lugar de la readmisión. La ausencia de cambios en estas cuestiones fundamentales de la regulación del despido respondió, entre otros factores, tanto a la firme oposición de las organizaciones empresariales como a la reticencia manifestada por la Comisión Europea a avalar una revisión normativa que supusiera revertir el abaratamiento del despido instaurado por la reforma laboral de 2012 y que suponía poner en riesgo el acceso a los fondos europeos de recuperación²¹.

III. La protección contra el despido en la Carta Social Europea Revisada.

Tan solo unos meses antes de la aprobación de la reforma laboral que, como se ha señalado, mantuvo sin alteración la reducción de las indemnizaciones por despido improcedente y la supresión de los salarios de tramitación cuando el empleador no opta por la readmisión (medidas introducidas por la reforma de 2011), el Estado español procedió a la ratificación de la CSER, adoptada en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. La ratificación se formalizó el 17 de mayo de 2021, mediante el correspondiente Instrumento de Ratificación, que fue publicado en el Boletín Oficial del Estado el 11 de junio de 2021²², fijándose su entrada en vigor para el 1 de julio del mismo año. Con ello, España asumió de manera íntegra el contenido normativo de la CSER, la supervisión de las obligaciones contraídas en la Carta y aceptó el procedimiento de reclamaciones colectivas²³ en un momento particularmente relevante para el debate jurídico-político sobre la configuración interna de las garantías frente al despido y, en general, sobre la efectividad de los derechos sociales reconocidos en el marco del Consejo de Europa.

En palabras del profesor Jimena Quesada “que la Carta Social Europea (CSE), tanto en su versión inicial de 1961 como en su texto revisado de 1996, se erige en el tratado de derechos básicamente socio-laborales más importante del Consejo de Europa, constituye una afirmación incontestable. Y no lo es únicamente en términos cuantitativos, sino igualmente cualitativos, es decir, tanto por la amplitud del catálogo de derechos como por la intensidad protectora”²⁴.

Conviene recordar lo establecido en su artículo 24 b) que reconoce respecto del despido sin causa justa: “el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada”.

A la regulación establecida por la CSER en materia de despido sin causa justa debe

²¹ MOLINA NAVARRETE, C., “La indemnización por despido improcedente: presente y futuro”, en *Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual: homenaje al profesor Carlos L. Alfonso Mellado con ocasión de su jubilación como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social / coord. por María Desamparados Bohigues Esparza; Gemma Fabregat Monfort (dir.)*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, pág. 363.

²² «BOE» núm. 139, de 11 de junio de 2021, páginas 71274 a 71327.

²³ SALCEDO BELTRÁN, C., “Rumbo a la Carta Social Europea: navegando en aguas procelosas hacia el reconocimiento de los derechos sociales y sus garantías”, *Documentación Laboral*, N° 125, 2022, pág. 37.

²⁴ JIMENA QUESADA, L., “La aplicación judicial de la Carta Social Europea en España: nuevas garantías para los derechos sociales tras la ratificación de la versión revisada”, *Teoría y realidad constitucional*, N° 50, 2022 (Ejemplar dedicado a: Poder Judicial), pág. 247.

añadirse la relevancia del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por España en 1985²⁵, que constituye uno de los pilares internacionales en la protección frente a la finalización injustificada de la relación laboral. En particular, su artículo 10 dispone que, cuando los órganos competentes, conforme al artículo 8 del propio Convenio, concluyan que la extinción contractual carece de justificación y, atendiendo a la legislación y práctica nacionales, no sea posible o no resulte procedente la anulación del despido con la consiguiente readmisión, deberán tener la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

La CSER viene, en este sentido, a reforzar las garantías ya previstas en el Convenio 158 de la OIT, subrayando la obligación de los Estados de asegurar que la persona trabajadora despedida sin causa legalmente válida cuente con mecanismos efectivos de tutela reparadora. Ambos instrumentos internacionales convergen en una premisa esencial: frente a una decisión empresarial que incide de forma directa e inmediata en la continuidad de la relación laboral, y que constituye una de las manifestaciones más intensas del poder directivo y disciplinario del empleador²⁶, el ordenamiento debe garantizar una reparación suficiente, dotada de un efecto disuasorio real frente a los despidos injustificados.

Cuando las indemnizaciones se reducen progresivamente y se limitan a fórmulas tasadas que no permiten atender a la gravedad del daño ocasionado, ni al perjuicio económico y profesional sufrido, ni a la necesidad de prevenir conductas empresariales arbitrarias, se vacía de contenido el estándar internacional de “indemnización adecuada”. En tales casos, no solo se dificulta la restitución de la persona trabajadora en una situación equiparable a la previa al despido, sino que se debilita la función preventiva que estos instrumentos reconocen expresamente, erosionando el equilibrio de poder en la relación laboral y disminuyendo la efectividad del derecho a no ser despedido sin justa causa.

A la luz del Convenio núm. 158 de la OIT y de la CSER, se podía considerar que los órganos jurisdiccionales españoles contaban con fundamento suficiente para establecer medidas resarcitorias que fueran más allá de las indemnizaciones tasadas previstas en la normativa interna, siempre que dicha ampliación resulte necesaria para garantizar una reparación efectiva y conforme con los estándares internacionales de protección frente al despido sin causa.

Ahora bien, incluso con anterioridad a la ratificación de la CSER, se podía considerar que no concurría impedimento alguno para la aplicación directa de la misma. Así lo señalaba la profesora Salcedo Beltrán a principio del año 2016, al recordar que España ratificó íntegramente dicho instrumento internacional mediante el Instrumento de Ratificación de 29 de abril de 1980. Posteriormente, pese a que la Carta fue objeto de diversas

²⁵ «BOE» núm. 155, de 29 de junio de 1985, páginas 20352 a 20354.

²⁶ OCAÑA ESCOLAR, L., “El despido sin causa, ¿vulnerador de derechos fundamentales?”, *La harremanak: Revista de relaciones laborales*, N° 46, 2021 (Ejemplar dedicado a: El Estado de Bienestar del siglo XXI), págs. 174.

modificaciones a través de tres protocolos adicionales, España procedió igualmente a su ratificación íntegra con fecha 24 de enero de 2000²⁷.

En esta línea, y con anterioridad a la ratificación por España de la CSER, algunos juzgados ya habían reconocido la aplicabilidad directa de ambos instrumentos internacionales. Un ejemplo especialmente significativo fue la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 34 de Madrid, núm. 71/2020, de 21 de febrero, que aplicó conjuntamente el Convenio 158 de la OIT y la CSER, aun no ratificada, para concluir que la indemnización por despido improcedente no puede limitarse exclusivamente a los criterios tasados de salario y antigüedad. El juzgado sostuvo que no cabe excluir la indemnización por daños morales con independencia de que la solución adoptada sea la readmisión o la extinción indemnizada, ni es compatible con los estándares internacionales la aplicación automática de cantidades tasadas que impidan valorar adecuadamente la totalidad del perjuicio causado.

Dicha resolución afirmó también que deben considerarse otros criterios indemnizatorios, configurados como un *numerus apertus*, que permitan integrar todos los daños efectivamente sufridos por la persona trabajadora, incluidos el daño emergente, el lucro cesante y los daños morales. Rechazó igualmente la existencia de topes o límites máximos cuando estos obstaculizan la determinación de una indemnización proporcional y adecuada. Además, subrayó la necesidad de incorporar en la cuantificación elementos de carácter disuasorio, con el fin de evitar que el despido improcedente se convierta en una opción asumible o económica ventajosa para el empleador²⁸.

Esta doctrina anticipó una línea interpretativa plenamente coherente con las exigencias del derecho internacional del trabajo y del sistema europeo de derechos sociales, y puso de relieve que la indemnización tasada no siempre garantiza una tutela judicial efectiva ni cumple la función reparadora y disuasoria que estos instrumentos normativos exigen frente al despido injustificado.

Pero como ya presagiaba el profesor Molina Navarrete²⁹, dicha sentencia no pasó “*el filtro de la suplicación*”, de ser así, tal y como él señalaba, el fallo “*hubiera tenido un radical impacto en el mundo del trabajo*”. El TSJ de Madrid revocó parcialmente la sentencia del Juzgado de lo Social nº 34 de Madrid³⁰, considerando la improcedencia del despido, pero dando la opción a la empresa entre indemnización o readmisión. La sentencia razona que, lejos de suscitar un conflicto entre el artículo 10 del Convenio 158 de la OIT y el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, no concurre en este caso fundamento alguno que permita apreciar contradicción entre ambos preceptos. Ello porque, según afirma el

²⁷ Véase, SALCEDO BELTRÁN, C., “La aplicación directa de la Carta Social Europea por los órganos judiciales”, *Trabajo y Derecho*, n.º 13, 2016, págs. 27-52, en la que se exponen las dificultades de los órganos judiciales internos para que apliquen el control de convencionalidad.

²⁸ SJS n.º 34 de Madrid, núm. 71/2020, de 21 de febrero.

²⁹ MOLINA NAVARRETE, C., “La indemnización disuasoria por despido arbitrario, entre ortos (auroras) y ocasos (crepúsculos): ¿justicia resarcitoria o "justicia del cadí"?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, N.º 451, 2020, págs. 188.

³⁰ STSJ de Madrid (Sala de lo Social) de 23 de abril de 2021, rec. núm. 7/2021.



órgano judicial, “*en puridad, no nos hallamos ante una terminación injustificada de la relación laboral, ni tampoco ante razones inválidas para adoptar la decisión extintiva, conforme a la terminología del artículo 24 de la Carta Social Europea (revisada)*”.

En el presente caso no se abordó la cuestión de si correspondía o no ejercer un control de convencionalidad. No obstante, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, mediante sentencia de 17 de marzo del mismo año³¹, resolvió el recurso interpuesto contra la sentencia de 9 de marzo de 2020 dictada por el Juzgado de lo Social nº 34 de Madrid, que mantenía la misma línea jurisprudencial que la SJS n.º 34 de Madrid analizada anteriormente.

La sentencia de primera instancia había condenado a la empresa a readmitir de manera inmediata al trabajador, en las mismas condiciones vigentes con anterioridad al despido, abonándole los salarios dejados de percibir con sus intereses moratorios, y, adicionalmente, a satisfacerle una indemnización disuasoria de quince mil euros.

Asimismo, la resolución de instancia declaró que el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores era una disposición legal “nula de pleno derecho” por ser contraria al artículo 10 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por España y publicado en el BOE de 29 de junio de 1985, así como al artículo 24 de la CSER.

No obstante, el TSJ de Madrid sostuvo que: “*No cabe aplicar, como se hace en la sentencia de instancia, el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada, dado que se trata de un tratado internacional que aún no ha sido ratificado por España ni publicado en el Boletín Oficial del Estado. En consecuencia, la interpretación de dicho precepto realizada por el Comité de Derechos Sociales del Consejo de Europa no resulta relevante para este litigio, ya que el propio precepto no es aplicable. Solo cuando finalice el proceso de ratificación y la Carta Social Europea revisada sea objeto de publicación oficial podrá plantearse la naturaleza vinculante del ‘Derecho derivado’ resultante de dicho tratado, incluyendo las resoluciones de órganos del Consejo de Europa como el Comité de Derechos Sociales*”.

En el momento del fallo comentado estábamos a menos de tres meses de la entrada en vigor de la ratificación de la CSER. A la luz de dicho pronunciamiento, podría haberse considerado que no existían obstáculos significativos para su aplicación directa por los tribunales españoles tras la ratificación. Como señalaba la profesora Salcedo Beltrán, la CSER constituye “*el tratado más importante en materia de protección de los derechos humanos sociales, ya que, al equiparar estos derechos con el resto de derechos fundamentales, establece un nivel de protección superior al de las normas estatales o de otros organismos de carácter similar, donde frecuentemente se priorizan las libertades económicas o se utiliza la coyuntura económica para justificar restricciones que vacían*

³¹ STSJ de Madrid (Sala de lo Social) de 17 de marzo de 2021, rec. núm. 85/2021.

*de contenido los derechos*³².

Sin embargo, tras más de cuatro años desde su ratificación, y pese a varias reclamaciones colectivas y algunas sentencias, la aplicación directa de la CSER por los tribunales españoles ha seguido siendo excepcional³³, y más recientemente y de forma inexplicable, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha sostenido que no corresponde ejercer el control de convencionalidad, limitando así la influencia práctica de la Carta sobre la interpretación y aplicación del derecho interno, como se analizará con detalle más adelante.

IV. La resolución de las reclamaciones colectivas españolas ante el Comité Europeo de Derechos Sociales.

Tal y como se ha expuesto con anterioridad, tras la entrada en vigor de la ratificación por España de la CSER se asumió de manera íntegra su contenido normativo, la supervisión de las obligaciones contraídas en la Carta y el procedimiento de reclamaciones colectivas que permitió por primera vez someter a examen la compatibilidad del ordenamiento jurídico español con las obligaciones derivadas de la Carta en materia de derechos sociales.

En este contexto, las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) interpusieron sendas reclamaciones colectivas contra España. La primera de ellas, presentada por UGT el 24 de marzo de 2022 (Reclamación n.º 207/2022, UGT c. España)³⁴, cuestionó la adecuación del régimen indemnizatorio previsto en la legislación española para los supuestos de despido declarado improcedente. La organización alegó que la previsión legal contenida esencialmente en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores no garantiza, en la práctica, una compensación “adecuada” y “disuasoria” en los términos exigidos por el artículo 24 de la CSER, por cuanto el sistema de indemnización tasada impediría a los tribunales valorar el daño real sufrido por la persona trabajadora y, por lo tanto, tampoco tendría un efecto disuasorio para los empleadores.

Posteriormente, el 18 de noviembre de 2022, CCOO interpuso la Reclamación n.º 218/2022 ante el mismo Comité³⁵, ampliando y profundizando en la crítica al marco normativo interno. La organización sindical sostuvo que el régimen jurídico del despido improcedente en España no solo infringe la exigencia de compensación adecuada, sino que además priva a la persona trabajadora de una tutela efectiva al no prever un derecho real a la readmisión en aquellos casos en que resulte necesario para reparar íntegramente

³² SALCEDO BELTRÁN, C., “La aplicación directa de la Carta Social Europea por los órganos judiciales”, *Trabajo y Derecho*, n.º 13, 2016, pág. 43.

³³ STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) de 30 de enero de 2023, rec. núm. 6219/2022

³⁴<https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/no-207-2022-union-general-de-trabajadores-ugt-v-spain>

³⁵[https://hudoc.esc.coe.int/fre/#%{sort%22:\[%22escpublicationdate%20descending%22\],%22escdcide%22:\[%22cc-218-2022-dmerits-en%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/fre/#%{sort%22:[%22escpublicationdate%20descending%22],%22escdcide%22:[%22cc-218-2022-dmerits-en%22]})

las consecuencias de la decisión extintiva, también se expone la pérdida de ingresos entre el despido y la sentencia (salarios de tramitación). Asimismo, denunció la situación particularmente gravosa en la que se encuentran las personas trabajadoras temporales contratadas en fraude de ley, quienes, pese a que sus contratos deberían considerarse por tiempo indefinido, continúan expuestas a un sistema de protección insuficiente ante la extinción ilícita del vínculo laboral.

El gobierno español rechazó en ambos casos los argumentos planteados por los sindicatos y solicitó al CEDS que declarara que no se había violado el artículo 24 de la CSER.

La defensa del Gobierno de España ante el CEDS, en el marco de las reclamaciones colectivas promovidas por UGT y CCOO respecto del régimen indemnizatorio del despido improcedente, se apoyó fundamentalmente en cuatro argumentos. En primer lugar, sostuvo que el modelo legal vigente exime a la persona trabajadora de acreditar un daño concreto al reconocer una indemnización tasada que opera *ex lege* como reparación automática. En segundo término, defendió que este sistema permite una mayor previsibilidad y seguridad jurídica en la determinación de los costes del despido, evitando incertidumbres indemnizatorias. Asimismo, el Gobierno destacó que la normativa garantiza una aplicación uniforme y objetiva para todas las empresas, evitando disparidades derivadas de apreciaciones judiciales casuísticas. Finalmente, invocó la STC 140/2018³⁶, afirmando que, a partir de dicha resolución, los órganos jurisdiccionales internos pueden conceder una indemnización adicional cuando resulte necesario para asegurar la tutela efectiva, mediante la aplicación directa del artículo 24 de la CSER y del artículo 10 del Convenio nº 158 de la OIT.

1.- La resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales de la Reclamación n.^º 207/2022, UGT c. España.

El 29 de julio de 2024 se publicó la decisión del CEDS respecto de la Reclamación n.^º 207/2022, UGT c. España. En su resolución, dictada el 20 de marzo de 2024 considera que España incumple el artículo 24 de la CSER, pues la normativa vigente no permite una reparación íntegra, ni protege suficientemente a los trabajadores frente a despidos injustificados. La decisión insta al Estado español a modificar la legislación para garantizar indemnizaciones justas y efectivas, acordes con los estándares internacionales y los daños sufridos por cada trabajador (párrafo 73).

Anteriormente el CEDS también concluyó que tanto el ordenamiento italiano como en el francés vulneraban la CSER, al estimar que los regímenes indemnizatorios aplicables al despido no garantizaban una reparación adecuada del perjuicio sufrido por las personas trabajadoras, ni resultaban suficientemente disuasorios para evitar conductas empresariales contrarias a la protección frente al despido injustificado. Cabe señalar que dichos modelos presentan una configuración normativa estrechamente análoga a la que

³⁶ STC 140/2018, de 20 de diciembre de 2018. «BOE» núm. 22, de 25 de enero de 2019, páginas 7034 a 7079



actualmente caracteriza al sistema laboral español³⁷.

El CEDS consideró que los sistemas de compensación se ajustan a la Carta cuando reúnen las siguientes condiciones: aseguran el resarcimiento de las pérdidas económicas sufridas desde la fecha del despido hasta la emisión de la decisión por la autoridad de apelación; contemplan la posibilidad efectiva de reincorporación del trabajador; y/o establecen una indemnización de cuantía suficientemente elevada para disuadir al empleador y reparar adecuadamente el perjuicio ocasionado a la víctima (párrafo 69).

El Comité señaló que, si bien el Gobierno sostiene que la imposición de techos indemnizatorios persigue reforzar la seguridad jurídica de ambas partes del contrato de trabajo, no puede descartarse que la fijación de una compensación predeterminada opere, en la práctica, como incentivo para el despido injustificado. En efecto, tales límites pueden conducir al empleador a valorar el coste de un despido improcedente mediante un cálculo estrictamente costo-beneficio, favoreciendo en determinados supuestos decisiones extintivas carentes de justificación.

Por otra parte, el Comité observa que el límite máximo de la escala indemnizatoria impide modular la compensación en función de las circunstancias personales del trabajador, dado que los tribunales solo pueden conceder indemnizaciones dentro de dichos márgenes. A ello se suma que, con arreglo al ordenamiento español, la normativa laboral constituye *lex specialis* frente a la civil, por lo que los órganos jurisdiccionales suelen rechazar las pretensiones de indemnización adicional formuladas al amparo del Código Civil (párrafo 74).

El gobierno español alegó que los techos indemnizatorios españoles resultan, en algunos casos, más elevados que los de otros Estados. No obstante, el Comité señala que el límite aplicable a trabajadores contratados antes de la reforma de 2012 (42 meses) supera los vigentes en Finlandia (24 meses), Francia (20 meses) e Italia (12, 24 o 36 meses). En cambio, el techo establecido para trabajadores contratados tras dicha reforma (24 meses) se aproxima sustancialmente a los sistemas finlandés, francés e italiano previamente examinados (párrafos 75 y 78).

En el párrafo 79 se reconoce que el control de convencionalidad para la concesión de una indemnización adicional, distinta de la establecida legalmente, ha sido aplicado únicamente en un caso concreto, sin que ello constituya una práctica generalizada en los tribunales españoles. Asimismo, el Gobierno ha reconocido expresamente que dicha indemnización adicional se concede únicamente en situaciones excepcionales, limitándose su aplicación a casos específicos y restringidos de despido improcedente conforme a la jurisprudencia interna vigente.

El Gobierno español sostuvo como defensa ante el CEDS que nuestro ordenamiento

³⁷ LUJÁN DE FRIÁS, F., “La regulación del despido en España y la reclamación colectiva de UGT ante el CEDS”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, Nº. 15, 2023 (Ejemplar dedicado a: Reforma de pensiones y V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023-2025), págs. 39-40.

jurídico interno no vulneraba la CSER, argumentando que el Tribunal Constitucional, a través de la STC 140/2018, había reconocido la posibilidad de llevar a cabo un control de convencionalidad en la aplicación del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. Desde esta perspectiva, la existencia de dicho mecanismo permitía garantizar la compatibilidad del régimen indemnizatorio por despido improcedente con las obligaciones derivadas de la CSER. Sin embargo, tal como apunta el profesor Jimena Quesada, dicho control opera de forma subsidiaria y caso por caso, por lo que, no sustituye la necesidad de una reforma legislativa que permita ajustar de manera estricta la regulación del despido sin causa justa de nuestro ordenamiento a lo establecido por la decisión del CEDS³⁸.

2.- La resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales de la Reclamación n.º 218/2022, CCOO c. España.

La decisión sobre el fondo de la reclamación colectiva interpuesta por CCOO contra el España fue adoptada por el CEDS el 4 de diciembre de 2024, formalmente notificada el 26 de febrero de 2025 y publicada el 27 de junio de ese mismo año.

En dicha resolución, el CEDS determinó por unanimidad que el Estado español había incurrido en la vulneración del artículo 24.b) de la CSER, tanto en lo relativo al régimen de indemnización por despido improcedente, como en lo referente a la posibilidad de readmisión del trabajador despedido y respecto de la compensación otorgada a los trabajadores temporales cuyo contrato se hubiera concertado en fraude de ley. El Comité concluyó que las garantías previstas en el ordenamiento español no cumplían con lo exigido por la Carta en materia de protección frente al despido injustificado.

Como no podía ser de otra forma, la resolución reproduce y consolida la doctrina previamente establecida por el CEDS en la Reclamación n.º 207/2022 (UGT c. España), confirmando la línea jurisprudencial según la cual los sistemas de compensación deben asegurar un nivel de reparación y disuasión suficiente, así como mecanismos efectivos de restitución, para considerarse conformes con el artículo 24 de la Carta.

Como ya se ha indicado, la decisión fue aprobada por unanimidad, si bien contó con la opinión convergente separada de la profesora Salcedo Beltrán, quien consideró oportuno matizar dos aspectos desde su voto favorable a la resolución del CEDS: los salarios de tramitación y la aplicación del control de convencionalidad.

En relación con los salarios de tramitación, la profesora destaca que en la reclamación formulada por CCOO se solicitó expresamente un pronunciamiento sobre las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta la resolución definitiva del órgano judicial. Por ello, entiende que la decisión del CEDS debería haber incorporado de forma explícita dicha declaración, a fin de reforzar la seguridad jurídica, toda vez que, aunque pueda considerarse implícita en el fallo, no existe una afirmación clara y directa al respecto.

³⁸ JIMENA QUESADA, L., “La decisión de fondo del Comité Europeo de Derechos Sociales UGT c. España de 20 de marzo de 2024: su obligado cumplimiento normativo y el respaldo explícito al subsidiario control de convencionalidad”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 14, N.º 2, 2024, pág. 8.



Por lo que se refiere a la aplicación del control de convencionalidad, Salcedo Beltrán subraya la relevancia de este mecanismo, especialmente teniendo en cuenta que, tras la resolución del CEDS dictada en la Reclamación n.º 207/2022, UGT c. España, no se ha llevado a cabo modificación alguna del Estatuto de los Trabajadores que dé cumplimiento a lo establecido en dicha resolución³⁹.

Además, la profesora Salcedo Beltrán considera que la decisión del CEDS debería haber enfatizado el incumplimiento ya declarado por dicho órgano al resolver la Reclamación n.º 207/2022. En aquella ocasión, el Comité concluyó que “*el derecho a una indemnización adecuada u otra reparación apropiada, en el sentido del artículo 24.b de la Carta, no queda garantizado por el límite máximo establecido por la legislación española para la indemnización por despido improcedente y, por tanto, existe vulneración del artículo 24.b de la Carta*”. Añade, además, que esta conclusión fue respaldada por el Comité de Ministros el 27 de noviembre de 2023 mediante la Recomendación CM/RecChS (2024)44, instando a España a “*proceder a revisar y modificar la normativa pertinente (...) para garantizar que la indemnización en los casos de despido ilícito, y cualquier escala utilizada para calcularla, tenga en cuenta el daño real sufrido por las víctimas y las circunstancias individuales de su caso*”.

Por otra parte, también pone de manifiesto la distinta interpretación que las partes otorgan a la aplicación del control de convencionalidad. Mientras que el sindicato CCOO lo considera un indicio de vulneración del artículo 24 de la CSE (r), el Gobierno sostiene que el hecho de que dicho mecanismo pueda ser aplicado directamente por el órgano judicial constituye, por el contrario, una demostración de que tal vulneración no existe.

Ante esta posición, la profesora Salcedo Beltrán subraya que el control de convencionalidad vincula a la totalidad de los poderes públicos del Estado (legislativo, ejecutivo y judicial), de modo que todas las autoridades, y no solo las jurisdiccionales, están obligadas a respetar la declaración de incumplimiento formulada por el CEDS. No obstante, corresponde al Estado determinar los métodos e instrumentos más adecuados para garantizar el cumplimiento de la decisión adoptada. Recuerda, además, que España es el único Estado que ha duplicado su compromiso con el procedimiento de reclamaciones colectivas, puesto que, además de aceptar dicho mecanismo al ratificar la CSER, firmó y ratificó el Protocolo Adicional de 9 de noviembre de 1995. Por ello, remarca, “*ha reconocido por partida doble, jurídica y públicamente, la competencia del Comité para supervisar el respeto de los derechos sociales del tratado y se ha sometido a su vigilancia*”.

Además, señala que, durante el proceso de ratificación del Protocolo de Reclamaciones Colectivas, el Ministerio de Justicia remitió al Consejo de Estado un informe de la Secretaría de Estado de Justicia (Exp. 486/2021, BOE), emitido por la Dirección General

³⁹ JIMENA QUESADA, L., “La nueva decisión vinculante del Comité Europeo de Derechos sociales (CCOO c. España): su insoslayable asunción por el Tribunal Supremo”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 15, N.º 2, 2025, pág. 10.

de Cooperación Jurídica Internacional y Derechos Humanos el 17 de diciembre de 2020, en el que se subraya el amplio alcance jurídico de dicha ratificación, “*en la medida en que el tratado es jurídicamente vinculante y las decisiones del Comité de Expertos son obligatorias*”.

Por último, Salcedo Beltrán considera que, dado que el Tribunal Supremo todavía no se ha pronunciado sobre la cuantía de la indemnización por despido, habría sido conveniente que la decisión del Comité resaltara la línea jurisprudencial existente y advirtiera expresamente que la futura resolución debe ajustarse al artículo 24 de la CSER y a las decisiones de fondo dictadas en las reclamaciones colectivas promovidas por UGT y CCOO, tal y como lo hizo con la Corte de Casación francesa⁴⁰.

Menos de un mes después, el Tribunal Supremo dictó sentencia sobre la cuantía de la indemnización por despido y concluyó que no resultaba aplicable el control de convencionalidad porque las resoluciones del CEDS no tienen fuerza vinculante, cuestión que con mayor detenimiento analizaré en el siguiente apartado.

A la luz de esta sentencia, adquiere especial relevancia la advertencia formulada por la profesora Salcedo Beltrán, quien había subrayado la necesidad de que el Comité destacara expresamente la obligación de adecuar la futura jurisprudencia al contenido de la CSER y a las decisiones del CEDS. La postura finalmente adoptada por el Tribunal Supremo confirma, como se puede observar, la importancia de que el Comité hubiera enfatizado de manera clara dicha exigencia.

V. Sentencia 736/2025, de 16 de julio de 2025, del pleno de la sala de lo social del tribunal supremo.

1.-Antecedentes jurídicos, políticos y sociales.

Tras las dos decisiones dictadas por el CEDS en las reclamaciones colectivas promovidas por UGT y CCOO, en las que se declaró que la normativa española vulnera el artículo 24 CSER, el Estado español no ha procedido a la modificación del Estatuto de los Trabajadores para adecuarlo a dicha norma internacional. Ello ha ocurrido pese a la Recomendación adoptada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 27 de septiembre de 2024, en la que se instó expresamente a España a “*revisar y modificar la legislación pertinente, conforme a lo previsto en el Plan de Política Anual de 2024, a fin de garantizar que las indemnizaciones otorgadas en casos de despido improcedente, y cualquier escala utilizada para su cálculo, reflejen el daño real sufrido por las víctimas y las circunstancias individuales de cada caso*”⁴¹.

En ausencia de dicha reforma legislativa, conviene recordar que el propio gobierno español sostuvo en sus alegaciones ante el CEDS que no existía vulneración del artículo

⁴⁰ JIMENA QUESADA, L., “La nueva decisión vinculante del Comité Europeo de Derechos sociales (CCOO c. España): su insoslayable asunción por el Tribunal Supremo”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 15, N°. 2, 2025, pág. 10.

⁴¹[https://search.coe.int/cm#%22CoEIdentifier%22:\[%220900001680b298f3%22\],%22sort%22:\[%22CoEValidationDate%20Descending%22\]}](https://search.coe.int/cm#%22CoEIdentifier%22:[%220900001680b298f3%22],%22sort%22:[%22CoEValidationDate%20Descending%22]})



24 de la CSER, por cuanto los tribunales nacionales podrían aplicarlo mediante el control de convencionalidad. A este respecto, la profesora Salcedo Beltrán, en su voto particular a la decisión de fondo de la Reclamación n.º 218/2022, *CCOO c. España*, precisó que “*el control de convencionalidad obliga a todos los poderes del Estado*”, subrayando que no se limita al Poder Judicial, sino que alcanza también al legislador y al Ejecutivo, pero dejando claro que también al judicial. Además, dado que España, como se señaló anteriormente, ha reconocido por partida doble la competencia del CEDS para supervisar el cumplimiento de los derechos sociales garantizados por la Carta y se ha sometido voluntariamente a su sistema de control, resulta especialmente pertinente la afirmación del profesor Jimena Quesada, para quien “*las resoluciones del CEDS constituyen una expresión directa de la Carta Social Europea y, en consecuencia, su naturaleza vinculante se extiende a dichas resoluciones*”⁴².

Desde esta perspectiva, y tras la publicación, el 27 de junio de 2025, de la decisión de fondo de la Reclamación n.º 218/2022, *CCOO c. España*, que nuevamente confirmó la vulneración del artículo 24 de la CSER por la regulación del despido injustificado en nuestro ordenamiento jurídico, cabría pensar que el debate que estaba pendiente ante el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, cuya deliberación se había programado para el 16 de julio del mismo año, no presentaría especiales incertidumbres. Sin embargo, ya se habían formulado en el ámbito doctrinal y judicial algunas posiciones poniendo en duda la fuerza vinculante de las resoluciones del CEDS⁴³, lo que permitía anticipar que la cuestión distaba de ser pacífica.

Pero antes de abordar el análisis de la sentencia, resulta conveniente recordar el itinerario legislativo que condujo al abaratamiento del despido y a la drástica limitación de los salarios de tramitación, configurando un marco normativo que, como ha constatado el CEDS, vulnera el artículo 24 de la CSER.

La reforma laboral de 2012 supuso un auténtico punto de inflexión en nuestro Derecho del Trabajo. Su diseño y resultados fueron abiertamente regresivos, profundizando una tendencia ya presente en reformas anteriores, pero llevando la regulación del despido a un terreno nunca antes alcanzado en términos de devaluación de los derechos laborales y debilitamiento de la posición de la persona trabajadora frente al poder empresarial⁴⁴. El abaratamiento del despido sin causa justa y la práctica neutralización de los salarios de tramitación alteraron el equilibrio de la relación laboral.

Conviene recordar, además, que dicha reforma se llevó a cabo al margen del diálogo

⁴² JIMENA QUESADA, L., “La nueva decisión vinculante del Comité Europeo de Derechos sociales (CCOO c. España): su insoslayable asunción por el Tribunal Supremo”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 15, Nº. 2, 2025, pág. 13.

⁴³ Véase, LAHERA FORTEZA, J., “Las indemnizaciones del despido en cuestión”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 6, Nº. 2, 2025, págs. 43-44.

⁴⁴ ALFONSO MELLADO, C. L., “Las reformas laborales de 2012: una valoración inicial”, en ALFONSO MELLADO Carlos L. (coord.), RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E. (coord.), *Reforma laboral 2012. Últimas reformas laborales y de Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013, pág. 17.



social, en un contexto de mayoría absoluta parlamentaria del Partido Popular, lo que posibilitó su aprobación sin consenso y con una intensidad de cambio difícilmente conciliable con los niveles básicos de protección. La reforma posibilitó el abaratamiento del despido en un momento de crisis económica y que su diseño fuera encargado a dos estudios jurídicos de abogados de la patronal⁴⁵ constata que en ningún caso iba a ser equilibrada.

La reforma laboral de 2021, aun introduciendo mejoras relevantes, como la recuperación de la ultraactividad de los convenios colectivos, eludió afrontar la cuestión del despido, manteniendo intacta la regulación regresiva heredada de 2012. Aunque esta reforma sí se articuló en el marco del diálogo social, debe reconocerse que esta circunstancia no hubiera sido posible si se hubiera abordado la posibilidad de revertir la cuantía del despido, dado que cualquier avance sustantivo en esta materia difícilmente habría contado con el apoyo de la patronal.

No obstante, el Gobierno de coalición en ese momento (PSOE–Unidas Podemos) sí disponía del apoyo parlamentario necesario para promover una reforma más ambiciosa alineada con la CSER (que ya había sido ratificada) y prueba de ello es que algunos grupos parlamentarios que apoyaban al Gobierno se opusieron al texto final precisamente por no revertir al completo la reforma de 2012⁴⁶. Como ya se ha señalado anteriormente, buena parte de las omisiones de la reforma laboral de 2021 estuvieron condicionadas por la cláusula de salvaguarda del Mecanismo Europeo de Recuperación y Resiliencia y por los compromisos asumidos en el marco de los fondos Next Generation EU⁴⁷. Finalmente, la reforma fue aprobada por el error de un diputado del PP⁴⁸.

El contexto político actual es bastante distinto, es difícil que el Gobierno de coalición (PSOE-Sumar) pudiera tener el apoyo parlamentario necesario para acometer la reforma necesaria para cumplir con la CSER, por mucha recomendación que exista para ello del Comité de Ministros del Consejo de Europa. Mientras la reforma no sea posible, y de momento no parece que lo vaya a ser, el control de convencionalidad por los órganos judiciales españoles es el único instrumento que garantizaría el cumplimiento del artículo

⁴⁵ BAYLOS GRAU, A., “Diálogo Social y Acuerdo Político en la reforma laboral del RDL 32/2021”, en *Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual: homenaje al profesor Carlos L. Alfonso Mellado con ocasión de su jubilación como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social / coord. por María Desamparados Bohigues Esparza; Gemma Fabregat Monfort (dir.)*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, pág. 403.

⁴⁶ RTVE, ERC, Bildu, CUP y BNG amenazan con tumbar la reforma laboral si el Gobierno se cierra a negociar cambios, 27/01/2022. <https://www.rtve.es/noticias/20220127/erc-bildu-cup-bng-reafirman-no-reforma-laboral/2271860.shtml>

⁴⁷ BAYLOS GRAU, A., “Diálogo Social y Acuerdo Político en la reforma laboral del RDL 32/2021”, en *Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual: homenaje al profesor Carlos L. Alfonso Mellado con ocasión de su jubilación como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social / coord. por María Desamparados Bohigues Esparza; Gemma Fabregat Monfort (dir.)*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, pág. 404.

⁴⁸ ADURIZ, I; GALAUP, L., El Diario.es, 3 de febrero de 2022, https://www.eldiario.es/politica/error-diputado-pp-voto-si-convalidar-reforma-laboral-no-tramitarla-proyecto-ley_1_8716137.html



24 de la CSER.

2.- La sentencia recurrida y la sentencia de contraste.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña⁴⁹ recurrida ante el Tribunal Supremo estimó el recurso presentado por la empresa contra la indemnización adicional establecida por el juzgado de instancia, ahora bien, no estimó dicho recurso por rechazar que se pueda aplicar el control de convencionalidad y por lo tanto lo dispuesto en el Convenio 158 de la OIT y en el art. 24 de la CSER. Como la propia Sentencia señala:

“Las SSTSJ Cataluña 23 de abril de 2021 (núm. Rec. 5233/2020) y 6762/2021, de 14 de julio, han admitido la posibilidad de reconocimiento de una indemnización complementaria a la legal tasada, con base en el marco regulatorio del Convenio 158 de la OIT y el artículo 24 de la Carta Social Europea, en aquellos supuestos en que la indemnización correspondiente por despido improcedente sea exigua y no tenga un efecto disuasorio para la empresa, ni compense suficientemente a la persona trabajadora por la pérdida de ocupación, concurriendo asimismo una clara y evidente ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato”.

No obstante, aunque dicho tribunal también considera que es una “*posibilidad inusual*” que “*ha de adecuarse a límites objetivos*” y expone que es “*una actuación interpretativa discutible y discutida. Discutida por cuanto otras Salas de lo Social de distintos Tribunales Superiores de Justicia se han podido manifestar en sentido distinto y contrario al apuntado (en sentido contrario se han pronunciado las Salas de Galicia, Asturias, Madrid o País Vasco (...))*”, finalmente en línea con sus anteriores sentencias recuerda que cuando “*(...) la indemnización legal y tasada resulte notoriamente insuficiente, podrá fijarse otra superior que alcance a compensar los totales daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daño moral...) que el ilícito acto del despido haya podido causar para eliminar así del mundo jurídico sus totales perniciosos efectos. Pero en todo caso, para evitar cualquier atisbo de arbitrariedad sobre la posibilidad de ampliación de la indemnización legal o sobre la concreta fijación de su quantum, preservando así la igualdad de partes y toda posible situación de indefensión que en el petitum de la demanda del trabajador despedido se concrete los daños y perjuicios que necesitan de compensación y la prueba contradictoria de su quantum*” (FD3º).

En el presente caso, la Sala del TSJ de Cataluña considera que en la demanda y en el escrito de aclaración de esta no se hace referencia en ningún momento a los daños y perjuicios concretos por lucro cesante, incumpliendo de esta manera la doctrina de dicha Sala, que exige que los daños y perjuicios sean “*objeto de alegación expresa y concreta en la demanda*”. Considera, además, que los criterios utilizados son circunstancias comunes a cualquier despido improcedente y no encajan en los supuestos excepcionales

⁴⁹ STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) de 31 de mayo de 2024, rec. núm. 421/2024; STSJ del País Vasco (Sala de lo Social) de 23 de abril de 2024, rec. núm. 502/2024.



que permiten superar la indemnización legal. Tampoco se aprecia abuso de derecho ni perjuicio específico (FD4º).

Por lo tanto, como ya se avanzaba, el criterio de la Sala de revocar la indemnización adicional no está motivada por el hecho de considerar que no es de aplicación el Convenio 158 de la OIT y en el art. 24 de la CSER, sino por considerar que dicha aplicación es restrictiva y los requisitos no se dan en el presente supuesto.

La sentencia de contraste, dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco⁵⁰, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por el Ayuntamiento de Oñati contra la resolución del juzgado de instancia que había reconocido al trabajador una indemnización adicional de 30.000 euros. El despido se produjo de forma verbal, alegando dicho ayuntamiento un error en la contratación, tras poco más de un mes de prestación de servicios, pese a que el contrato se había pactado con una duración mínima de un año y máxima de tres. El trabajador, además, había renunciado previamente a un contrato indefinido para incorporarse al Ayuntamiento.

La Sala de lo Social del TSJ del País Vasco venía manteniendo un criterio negativo respecto al reconocimiento de indemnizaciones adicionales a la legalmente tasada. Sin embargo, el supuesto enjuiciado en la sentencia de contraste supuso un cambio de orientación, motivado tanto por la escasa indemnización legal resultante como por la especial gravedad de los perjuicios sufridos por el trabajador. A ello se añadió la reciente decisión del CEDS, dictada apenas un mes antes, en la reclamación colectiva promovida por UGT, en la que se declaró que el sistema español de indemnización tasada y topada vulnera el artículo 24 de la CSER por no garantizar una reparación íntegra ni ofrecer una protección suficiente frente a los despidos injustificados.

Del análisis conjunto de ambas resoluciones se desprende que ambos tribunales admiten la posibilidad de reconocer una indemnización adicional, siempre que así lo justifiquen las circunstancias específicas del caso.

3.- El fallo de la Sentencia 736/2025, de 16 de julio de 2025, del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

El objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina consistía en dilucidar si, declarado improcedente un despido, el trabajador puede obtener, además de la indemnización tasada prevista en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, una indemnización complementaria, atendiendo a las circunstancias particulares del caso y con fundamento en lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio 158 de la OIT y en el artículo 24 de la CSER.

El recurso presentado por el trabajador contra la sentencia (antes analizada) del TSJ de Cataluña denuncia la infracción del artículo 10 del Convenio 158 de la OIT y del artículo

⁵⁰ STSJ del País Vasco (Sala de lo Social) de 23 de abril de 2024, rec. núm. 502/2024.

24 de la CSER por considerar que la indemnización establecida en función del art. 56 del Estatuto de los Trabajadores no le resarce suficientemente de la pérdida de su empleo.

El Ministerio Fiscal consideró que no concurría la necesaria contradicción. Ante tal consideración cabe recordar que el TSJ de Cataluña no se opone de manera generalizada a la aplicación del artículo 10 del Convenio 158 de la OIT y el artículo 24 de la CSER, sino que considera que no corresponde en el caso concreto. Cuestión que reconoce la Sala del Tribunal Supremo, pero considera que “*lo que está en el centro de la controversia jurídica es si la indemnización legal por despido puede ser superada y mejorada más allá de lo que el legislador español ha establecido, con carácter general, para todo despido que se califique de improcedente*”.

El TS admite que los Tratados internacionales válidamente celebrados forman parte de nuestro ordenamiento jurídico y reconoce como tales los convenios de la OIT y la CSER, sin embargo, considera que no todos los convenios internacionales o sus disposiciones son ejecutivas y que por lo tanto a la hora de aplicar el control de convencionalidad se debe interpretar la norma para calificarla de directamente ejecutiva o si por el contrario su aplicación requiere de adaptación por parte nuestro ordenamiento jurídico.

En relación con el artículo 10 del Convenio 158 de la OIT, se considera que “*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*”. Se añade que esto es precisamente lo que establece el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, al configurar una indemnización tasada que dota al sistema de seguridad jurídica.

Ahora bien, si bien es cierto que dicha previsibilidad proporciona seguridad jurídica al empleador al permitirle conocer previamente el coste del despido, resulta legítimo cuestionarse si esa misma seguridad se proyecta sobre la persona trabajadora. Una indemnización insuficiente puede llegar a incentivar la práctica de despidos carentes de causa, generando así un escenario de inseguridad para los trabajadores⁵¹, precisamente en el ámbito que el Convenio 158 y la CSER pretenden proteger.

Concluye respecto del art. 10 del Convenio 158 de la OIT que “*se ha venido manteniendo por la doctrina del Tribunal Constitucional y la jurisprudencial que la indemnización tasada que nuestra legislación ha establecido es una indemnización adecuada*”.

En relación al art. 24 de la CSER, se sostiene que se trata de “un precepto programático”, carente de concreción debido a “*su extrema vaguedad*”. Asimismo, y en coherencia con

⁵¹ MOLINA NAVARRETE, C., “La indemnización por despido improcedente: presente y futuro”, en *Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual: homenaje al profesor Carlos L. Alfonso Mellado con ocasión de su jubilación como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social / coord. por María Desamparados Bohigues Esparza; Gemma Fabregat Monfort (dir.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, pág. 363.*



lo señalado respecto del artículo 10 del Convenio 158 de la OIT, se argumenta que el legislador español, en cumplimiento de dicho precepto, habría optado por establecer en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores una indemnización tasada, con el fin de suplir la falta de determinación de la norma internacional. No obstante, debe recordarse que el CEDS ha declarado que dicho artículo incumple la CSER⁵² en las Decisiones dictadas en los procedimientos de reclamación colectiva presentados por UGT y CCOO tal y como se analizó anteriormente.

Respecto a dichas Decisiones, considera que son mandatos para los “poderes con capacidad de crear normas” y por ello en el caso de la primera (UGT), el Comité de Ministros del Consejo de Europa, con fecha 27 de noviembre de 2024, dictó una recomendación a España para que “*continúe con los esfuerzos para asegurar que la cantidad de daños pecuniarios y no pecuniarios otorgados a las víctimas de despido ilícito sin justificación válida sea disuasoria y desincentivadora para el empleador, con el fin de garantizar la protección de los trabajadores contra tales despidos ilegales; - proceda a revisar y modificar la legislación relevante, tal como se establece en el Plan de Políticas Anual 2024, para garantizar que la compensación otorgada en los casos de despido ilegal, cualquier escala utilizada para calcularla, tenga en cuenta el daño real sufrido por las víctimas y las circunstancias individuales de su caso; - indique las acciones tomadas para cumplir con esta recomendación en el próximo informe sobre el seguimiento de esta decisión*”.

Tras dicha afirmación, conviene recordar, no obstante, lo señalado por la profesora Salcedo Beltrán en su voto particular en la Decisión del CEDS dictada en la reclamación colectiva presentada por CCOO, en el que subraya que el control de convencionalidad constituye un mandato vinculante para los poderes legislativo, ejecutivo y judicial.

Además, el TS considera que a las decisiones del CEDS las normas internacionales no le otorgan naturaleza jurisdiccional y además tampoco vinculan al Comité de Ministros del Consejo de Europa.

El TS afirma que “*la decisión del CEDS se dicta a través de un procedimiento que no puede calificarse de judicial en virtud de una reclamación efectuada por un sujeto apropiado -en nuestro caso UGT- contra España, sin que se considere como parte y, ni siquiera sea oída, la representación empresarial española*”. Una afirmación que sin duda choca frontalmente con la realidad, ya que de la lectura de la decisión del CEDS se puede extraer con claridad que por supuesto que la representación empresarial ha sido oída⁵³

⁵² JIMENA QUESADA, L., “La sentencia del TS (Social) de 16 de julio de 2025 sobre el artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada: una inadmisible rémora (de la “Constitución programática”) y una pretenciosa supremacía (“Constitucional europea”), *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 15, Nº. 2, 2025, pág. 6.

⁵³ JIMENA QUESADA, L., “La sentencia del TS (Social) de 16 de julio de 2025 sobre el artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada: una inadmisible rémora (de la “Constitución programática”) y una pretenciosa supremacía (“Constitucional europea”), *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 15, Nº. 2, 2025, pág. 8.



(párrafos 14-18), que indica, además que “*los tribunales españoles reconocen la posibilidad de indemnizaciones adicionales por daños y perjuicios derivados de un despido improcedente*” (párrafo 17). Cuestión que, de momento, ya no va a ser posible.

Por último, en lo relativo al recurso de casación para la unificación de doctrina, señala que el artículo 219 de la LRJS permite alegar como resoluciones contradictorias, además de la doctrina judicial y la jurisprudencia social, las sentencias del Tribunal Constitucional y de «*los órganos jurisdiccionales instituidos en los Tratados y Acuerdos internacionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales ratificados por España*»; así como la doctrina establecida en las sentencias del TJUE en interpretación del derecho comunitario. Señalando, que en dicho precepto no se incluyen las decisiones del CEDS, al no constituir este un órgano jurisdiccional.

Con esta sentencia, el Tribunal Supremo cerró la posibilidad de reconocer cualquier indemnización o medida que se aparte de lo previsto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, blindando de este modo la limitada protección frente al despido derivada de la reforma laboral de 2012.

Resulta, cuando menos, significativa la contundencia con la que el Tribunal Supremo descarta la aplicabilidad de la CSER y niega cualquier efecto vinculante a las decisiones del CEDS. Pero más llamativo todavía es que llegue a la conclusión de que la regulación del despido ilegal en nuestro ordenamiento se ajusta a las exigencias de la CSER, incluso cuando las propias decisiones del CEDS, órgano expresamente encargado de velar por su aplicación, sostienen exactamente lo contrario⁵⁴. Parece que, en este caso, nuestro Alto Tribunal ha conseguido una interpretación tan “creativa” como ajena a la finalidad protectora que inspira la CSER, especialmente en materia de tutela frente al desempleo.

Por otra parte, resulta llamativo que se califique la CSER como un mero “precepto programático” carente de efectos vinculantes. Conviene, una vez más, recordar lo ya señalado respecto al proceso de ratificación del Protocolo de Reclamaciones Colectivas, en el que se incorporó un informe de la Secretaría de Estado de Justicia (Exp. 486/2021, BOE), emitido por la Dirección General de Cooperación Jurídica Internacional y Derechos Humanos. En dicho informe se precisaba expresamente el amplio alcance jurídico de la ratificación, afirmándose que “*el tratado es jurídicamente vinculante y las decisiones del Comité de Expertos son obligatorias*”.

Dicha sentencia tuvo dos votos particulares, el primero del magistrado de la Sala D. Félix Vicente Azón Vilas que considera que no se debería haber admitido el recurso por no cumplir con los requisitos establecidos en el art. 219 de la LRJS, pero afirma que “*nada, en la legislación vigente, se opone a dicha posibilidad de compensación adicional, en*

⁵⁴ JIMENA QUESADA, L., “La sentencia del TS (Social) de 16 de julio de 2025 sobre el artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada: una inadmisible rémora (de la “Constitución programática”) y una pretenciosa supremacía (“Constitucional europea”), *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 15, Nº. 2, 2025, pág. 9.

aplicación estrictamente del derecho de daños que se regula en el art. 1101 y siguientes del Código Civil". Por lo tanto, se entiende que admitiría la indemnización adicional.

El segundo voto particular de la magistrada D^a Isabel Olmos Parés y el magistrado D. Rafael Antonio López Parada considera la CSER un tratado internacional vinculante para los Estados que lo han ratificado⁵⁵, aunque afirma que las decisiones del CEDS "no pueden ser invocadas como doctrina de contraste" por no considerarlas obligatorias.

Pero en dicho voto particular afirman, y no es una cuestión menor, que "*(...) el uso de conceptos jurídicos indeterminados no excluye la naturaleza normativa del precepto ni su aplicación por los órganos judiciales (...)*", además consideran que para poder establecer el pago de una indemnización adicional para compensar otros daños y perjuicios que se puedan dar en determinados casos "*ni siquiera habría que contrariar la legislación vigente, sino que bastaría con acudir a los artículos 1101 y 1124 del Código Civil, como se hace en la sentencia de contraste. En definitiva, también la indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales, en el caso de los despidos nulos por tal causa, fue primero una creación jurisprudencial antes de ser recogida como Derecho positivo en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social*".

4.-El despido sin causa después de la STS 736/2025: posibles vías para que las personas trabajadoras tengan derecho a "una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada".

Resulta evidente que la vía más eficaz y directa para adecuar el ordenamiento interno a las exigencias derivadas de las decisiones del CEDS, dictadas en el marco de las reclamaciones colectivas promovidas por UGT y CCOO, sería una reforma normativa orientada a incorporar los estándares de protección fijados por dicho órgano.

En esta línea se sitúa la Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Plurinacional Sumar en el Congreso de los Diputados, relativa al establecimiento de un régimen indemnizatorio por despido realmente restaurativo y disuasorio⁵⁶. Dicha iniciativa fue debatida y aprobada el 17 de septiembre de 2025. Aunque la PNL carecía de efectos legislativos directos, su contenido instaba al Gobierno "*a adoptar las medidas necesarias para que la legislación española dé cumplimiento a lo dispuesto por los instrumentos internacionales ratificados, en particular la Carta Social Europea, en la interpretación que de ella hace el Comité Europeo de Derechos Sociales, y el Convenio 158 de la OIT, regulando una indemnización en caso de despido improcedente que sea realmente disuasoria y restaurativa*".

⁵⁵ JIMENA QUESADA, L., "La sentencia del TS (Social) de 16 de julio de 2025 sobre el artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada: una inadmisible rémora (de la "Constitución programática") y una pretenciosa supremacía ("Constitucional europea)", *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 15, Nº. 2, 2025, pág. 9.

⁵⁶ https://www.congreso.es/ca/busqueda-de-iniciativas?p_p_id=iniciativas&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_iniciativas_mod=eMostrarDetalle&_iniciativas_legislatura=XV&_iniciativas_id=162/000253

El hecho de que la propuesta procediera del grupo parlamentario al que pertenece la ministra de Trabajo refleja con claridad la orientación política del Ministerio en esta materia. Sin embargo, la votación pone de manifiesto la fragilidad de los apoyos parlamentarios: la iniciativa fue aprobada por un solo voto de diferencia (171 votos a favor, 170 en contra y seis abstenciones), y porque un diputado del Grupo Popular emitió por error un voto favorable⁵⁷. Teniendo en cuenta este precedente, y recordando además que la reforma laboral de 2021 se aprobó igualmente a causa de un error de votación en el mismo grupo parlamentario, resulta difícil sostener que una eventual modificación del sistema indemnizatorio del despido, especialmente si implica alterar los topes establecidos por la reforma laboral de 2012, pudiera prosperar sin una correlación de fuerzas parlamentaria significativamente más sólida. Correspondrá, también, en el momento que dicha cuestión se aborde a través de la vía parlamentaria (si es que se aborda), analizar y valorar las distintas alternativas normativas que permitan adecuar nuestro ordenamiento jurídico a las exigencias de la CSER. En este sentido, si bien el incremento de las indemnizaciones tasadas y topadas, en términos similares a los previstos en la normativa vigente con anterioridad a la reforma laboral de 2012, podría reforzar el efecto disuasorio frente al despido, lo cierto es que dicho mecanismo indemnizatorio no garantizaría en todos los casos una reparación justa y adecuada atendiendo a las circunstancias concretas de cada persona trabajadora despedida. Por tanto, a fin de asegurar la plena efectividad de los estándares de protección establecidos en la CSER, resultaría necesario, en caso de mantener el sistema indemnizatorio tasado y topado, establecer la posibilidad de reconocer indemnizaciones adicionales más allá de las cuantías tasadas legalmente previstas.

Por otra parte, y también con serias dudas sobre si alcanzará el apoyo necesario para su aprobación, debe mencionarse la Proposición de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Mixto, a iniciativa del diputado del Bloque Nacionalista Galego (BNG), relativa al carácter vinculante de las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales y a su obligada ejecución por parte del Estado español⁵⁸. La iniciativa propone la modificación del apartado segundo del artículo 219 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, con el fin de que pueda invocarse como doctrina de contradicción la establecida por el CEDS en su interpretación de la CSER.

De aprobarse la reforma, surgiría la cuestión planteada por el profesor Jimena Quesada en su detallado análisis de la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2025: si se modificara el artículo 219.2 LRJS, ¿acataría la Sala de lo Social del Tribunal Supremo las decisiones que ha calificado como no vinculantes y emanadas de un órgano no

⁵⁷ <https://www.rtve.es/noticias/20250918/congreso-reforma-indemnizacion-despido-improcedente-error-voto-pp/16733708.shtml>

⁵⁸ https://www.congreso.es/ca/busqueda-de-iniciativas?p_p_id=iniciativas&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_iniciativas_mod=e=mostrarDetalle&_iniciativas_legislatura=XV&_iniciativas_id=122/000239

jurisdiccional?⁵⁹ Sería positivo y, sin duda, de gran interés comprobar cuál sería la respuesta jurisprudencial ante un mandato legislativo expreso en tal sentido.

Cabe explorar, también, las opciones vía jurisdiccional disponibles para asegurar la efectividad y el cumplimiento de las decisiones del CEDS y que han sido claramente expuestas por parte de la doctrina⁶⁰ no dando por cerrada la posibilidad de una reparación adecuada por medio de dicha vía. En este sentido, señalaron la posibilidad de interponer recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, invocando la vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 24 de la CE. Planteado el amparo y, en el caso de que este no prospere, ya sea por inadmisión o por resolución desestimatoria, se abre la posibilidad de acudir al Tribunal Europeo de Derechos Humanos. De hecho, los primeros pasos en esta línea ya se habrían iniciado, habiéndose hecho pública, el 9 de febrero de 2026, la presentación de recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional frente a la STS 736/2025⁶¹, en consonancia con la posición doctrinal expuesta.

Y la duda es ¿qué hacer mientras tanto?, es indudable que tras la sentencia del TS no pocas direcciones letradas dudaran a la hora de emprender batallas judiciales para reclamar indemnizaciones más allá de las tasadas y topadas por el art. 56 del ET.

No obstante, también es cierto que la configuración actual de dicho artículo permite que la parte empresarial proceda al despido del trabajador sin causa real, acudiendo a la vía disciplinaria aun cuando sea consciente de la inexistencia de motivos, pues ello no le genera ningún coste adicional: la declaración de improcedencia se producirá, en su caso, muchos meses después, tras la correspondiente tramitación judicial, sin que existan consecuencias económicas distintas de la indemnización legalmente prevista.

Desde que el abono de los salarios de tramitación solo procede cuando la empresa opta por la readmisión, ¿qué incentivo real tiene el empleador para reconocer la improcedencia en el mismo momento del despido? Ninguno. El marco normativo vigente desincentiva

⁵⁹ JIMENA QUESADA, L., “La sentencia del TS (Social) de 16 de julio de 2025 sobre el artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada: una inadmisible rémora (de la “Constitución programática”) y una pretenciosa supremacía (“Constitucional europea”), *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 15, Nº. 2, 2025, pág. 13.

⁶⁰ Para el análisis en mayor profundidad de las opciones vía jurisdiccional disponibles para asegurar la efectividad y el cumplimiento interno de las decisiones del CEDS, Véase JIMENA QUESADA, L., “La sentencia del TS (Social) de 16 de julio de 2025 sobre el artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada: una inadmisible rémora (de la “Constitución programática”) y una pretenciosa supremacía (“Constitucional europea”), *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 15, Nº. 2, 2025, págs. 20-23; MOLINA NAVARRETE, C., “La Sala IV del Tribunal Supremo decide conservar lo que la ley internacional exige corregir: ¿es constitucional reducir el art. 24 CSER a programa político y al CEDS a la nada”, *Briefs AEDTSS*, número 80, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025; MOLINA NAVARRETE, C., “¿Vincula una sentencia tan errática como errada del TS? Nuevos pasos jurisdiccionales para la efectividad del derecho a una indemnización adecuada por despido arbitrario”, *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, Nº. 269, 2025, pág. 53.

⁶¹ Sánchez Hidalgo, E; Morcillo, N., La indemnización adicional por despido improcedente aterriza en el Constitucional, EL PAÍS, 9 de febrero de 2026, https://elpais.com/economia/2026-02-09/la-batalla-por-la-indemnizacion-adicional-por-despido-improcedente-llega-al-constitucional.html?ssm=whatsapp_CC



el reconocimiento inicial de la improcedencia y, al mismo tiempo, la opción de la readmisión de la persona trabajadora.

Por otra parte, y partiendo de esta realidad, y dado que el litigio habrá de iniciarse igualmente, nada impide que el trabajador articule una pretensión indemnizatoria superior, fundada en los daños y perjuicios efectivamente ocasionados por el despido injustificado.

Cabe la posibilidad que los juzgados ordinarios, en línea con lo argumentado en los votos particulares de la propia sentencia y de acuerdo con las sentencias del TSJ Cataluña y del TSJ del País Vasco, establezcan indemnizaciones adicionales tras probarse el daño efectivamente producido de acuerdo con el art. 1101 y siguientes del Código Civil⁶² y con el art. 26.1 LRJS que admite acumular a la acción de impugnación del despido la acción en reclamación de daños adicionales extraordinarios.

Por otra parte, resulta especialmente preocupante que supuestos como el analizado en la STSJ del País Vasco de 23 de abril de 2024, en los que se reconoció una indemnización adicional debido a la especial gravedad de los perjuicios sufridos por el trabajador, puedan quedar sin protección efectiva tras la sentencia del Tribunal Supremo. Un escenario así supone un retroceso significativo respecto del estándar de tutela que debe inspirar la propia razón de ser del Derecho del Trabajo o incluso el marco constitucional. A raíz de dicha sentencia, precisamente, la ex-Presidenta del Tribunal Constitucional, Casas Baamonde argumentaba que “(...). *No hay que salir de la Constitución para recordar que el derecho al trabajo, que proclama el art. 35.1 CE, tiene como contenido esencial el derecho “a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa” (SSTC 22/1981, FJ 8, y 192/2003, FJ 4). El despido causal es el normativamente configurado por nuestra Constitución, en la UE (art. 30 de la Carta de los derechos fundamentales), en el Consejo de Europa y en el orden internacional, pues esa conformación es la que se corresponde con el Estado social y democrático de Derecho (...)*⁶³.”

Quizás, si desde las defensas letradas se insiste en la solicitud de indemnizaciones adecuadas y se estiman por los Juzgados de lo Social y los Tribunales Superiores de

⁶² MOLINA NAVARRETE, C., “¿Vincula una sentencia tan errática como errada del TS? Nuevos pasos jurisdiccionales para la efectividad del derecho a una indemnización adecuada por despido arbitrario”, *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, N°. 269, 2025, pág. 54.

⁶³ CASAS BAAMONDE, M.E., “Indemnización adicional por daños y perjuicios en despido sin causa y exigüidad de la indemnización legal tasada. Y sobre la aplicación directa del artículo 24 de la Carta Social Europea (revisada) y la orfandad del arbitrio judicial en la fijación de la indemnización adecuada por despido inválido”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, N°. 5, 2024, pág. 18.

Justicia pueda haber una evolución en la doctrina jurisprudencial del TS⁶⁴, en línea con lo que ya ocurrió con el art. 7 del Convenio 158 de la OIT⁶⁵.

No obstante, en el corto plazo no parece que dicho escenario vaya a producirse. De hecho, la reciente STS núm. 1131/2025, de 26 de noviembre⁶⁶, ha estimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la STSJ de Cataluña núm. 2857/2024, de 22 de mayo⁶⁷ (que había acordado el reconocimiento de una indemnización adicional), reiterando y consolidando el criterio fijado en la STS núm. 736/2025 y descartando, en consecuencia, la posibilidad de reconocer una indemnización adicional conforme a lo establecido en dicha resolución.

VI. Breves reflexiones.

En la parte inicial de este artículo se examinó la evolución que ha experimentado la protección frente al despido arbitrario en nuestro ordenamiento jurídico, especialmente el cambio producido tras la reforma laboral de 2012. Dicha reforma no logró reducir las tasas de desempleo y, por el contrario, reforzó la posición de poder del empleador y debilitó la estabilidad en el empleo⁶⁸.

El abaratamiento del despido generó un escenario de mayor vulnerabilidad para las personas trabajadoras, prácticamente desprotegidas frente a decisiones extintivas carentes de causa justa.

El Derecho del Trabajo encuentra su fundamento en la necesidad de regular una relación jurídica caracterizada por la desigualdad entre las partes. Si el ordenamiento no ofrece una protección suficiente en un aspecto tan esencial como la extinción del contrato de trabajo, cuyo efecto inmediato puede ser la privación del salario imprescindible para la cobertura de las necesidades básicas de la persona trabajadora, la función protectora que debe cumplir esta rama del Derecho queda seriamente debilitada.

Una indemnización adecuada o una reparación efectiva frente a un despido injusto permitiría dar cumplimiento al derecho a la estabilidad en el empleo y a la función disuasoria del despido arbitrario, elemento que integra el contenido esencial “olvidado” del Derecho del Trabajo, como nos recordaba el profesor Molina Navarrete. Solo a través de una protección suficiente de las personas trabajadoras pueden garantizarse los principios propios de un Estado social y democrático de Derecho, como, se supone, es el nuestro.

⁶⁴ AGUSTÍ MARAGALL, J., “La STS nº 736/2025 de 16 de julio de 2025 sobre la “indemnización adecuada”. Análisis crítico y propuesta de evolución doctrinal”, *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, N.º 269, 2025, pág. 27.

⁶⁵ ALFONSO MELLADO, C. L., “Audencia previa en materia de despido disciplinario. Una necesaria, aunque incompleta, rectificación de la jurisprudencia precedente. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024, de 18 de noviembre”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, N.º 484, 2025, págs. 275-284.

⁶⁶ STS (Sala de lo Social) de 26 de noviembre de 2025, rec. núm. 4704/2024.

⁶⁷ STSJ del Cataluña (Sala de lo Social) de 22 de mayo de 2024, rec. núm. 177/2024.

⁶⁸ ALFONSO MELLADO, C. L., “Las relaciones laborales tras la reforma de 2012”, *Anuario de relaciones laborales en España*, N.º 6, 2015, pág. 124.



Tras la reforma laboral de 2012 y el retroceso en derecho laborales, la ratificación de la CSER y la vinculación a sus mecanismos de vigilancia constituía la posibilidad de poder avanzar en derechos sociales y en protección para las personas trabajadoras y así lo entendieron los sindicatos mayoritarios que rápidamente presentaron sendas reclamaciones para revertir la situación de desprotección a la que estaban expuestas las personas trabajadoras ante los despidos sin causa justa.

Las decisiones del CEDS ante dichas reclamaciones, tras ser oídas la parte empresarial y el Gobierno, fueron claras al establecer que nuestro ordenamiento jurídico vulnera el art. 24 de la CSER que regula la protección del despido, las cuantías por indemnización en muchos casos son tan escasas que están muy lejos de constituir una reparación adecuada.

Cabe recordar que tanto el gobierno español como la representación empresarial alegaron ante la CEDS que nuestro ordenamiento jurídico no vulneraba la CSER porque cabía aplicar el control de convencionalidad y especificaron que existían sentencias que habían establecido indemnizaciones adicionales a las topadas y tasadas por el art. 56 del ET. Sin embargo, el TS ha considerado que tal control no corresponde y que nuestra regulación cumple los estándares de protección del despido establecidos en el art. 24 de la CSER. Todo ello a pesar de que el CEDS, que tiene como función principal determinar si la legislación nacional y las prácticas en los Estados cumplen con la CSER, ha dicho precisamente lo contrario.

Por si esto no fuera poco, además, califica el artículo 24 de la CSER de “precepto programático”, afirmación que difícilmente puede sostenerse desde una perspectiva del Derecho internacional y del propio sistema constitucional de recepción de tratados. Como se ha recordado en numerosas ocasiones, España ratificó la CSER y aceptó expresamente someterse al mecanismo de supervisión del CEDS. En consecuencia, resulta cuando menos desconcertante que ahora se reduzca la eficacia de la Carta, o de determinados artículos de esta, a la de simples principios orientadores carentes de fuerza normativa.

La sentencia llega a afirmar que las decisiones del CEDS “no son directamente aplicables ya que carecen de eficacia ejecutiva”. Esta afirmación conduce inevitablemente a una pregunta esencial: ¿qué sentido tiene, entonces, la ratificación de la CSER si sus obligaciones no se proyectan de manera efectiva sobre nuestro ordenamiento jurídico? Si la posición del TS fuera correcta, cabría pensar que España no se habría demorado tantos años en asumir su ratificación, pues esta quedaría vacía de contenido práctico.

Es evidente que, si el Tribunal hubiera admitido, en línea con el artículo 10 del Convenio 158 de la OIT y el artículo 24 de la CSER, la posibilidad de establecer indemnizaciones adicionales, esto hubiera consagrado una mayor protección a las personas trabajadoras frente a los despidos arbitrarios y en consecuencia hubiera quedado revertida la situación creada por la reforma laboral del 2012, cuestión que parte de la doctrina⁶⁹ y sobre todo las organizaciones empresariales, rechazan al defender la indemnización tasada y topada.

⁶⁹ Véase, LAHERA FORTEZA, J., “Las indemnizaciones del despido en cuestión”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 6, N°. 2, 2025, págs. 43-44.



Pero más allá incluso de las exigencias internacionales derivadas de estos instrumentos, y en base también a lo que planteaban los votos particulares de la sentencia, persiste una cuestión de fondo que no puede soslayarse: ¿pretende realmente el Tribunal Supremo blindar la inaplicación de los artículos 1101 y 1124 del Código Civil cuando en un despido concurren daños especialmente graves y debidamente acreditados? Porque, si la razón de ser del Derecho del Trabajo es precisamente otorgar una protección reforzada a la parte débil de una relación jurídica desigual, resulta difícil comprender cómo puede sostenerse un criterio que, en la práctica, ofrece a la persona trabajadora un nivel de tutela inferior al que proporcionaría el propio Derecho Civil en una relación entre iguales.

Esta cuestión no solo carece de lógica jurídica, sino que cuestiona abiertamente la coherencia del sistema y la propia finalidad protectora del Derecho del Trabajo.

Bibliografía

AGUSTÍ MARAGALL, J., “La STS nº 736/2025 de 16 de julio de 2025 sobre la “indemnización adecuada”. Análisis crítico y propuesta de evolución doctrinal”, *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, N.º 269, 2025.

ALFONSO MELLADO, C. L., “Audiencia previa en materia de despido disciplinario. Una necesaria, aunque incompleta, rectificación de la jurisprudencia precedente. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024, de 18 de noviembre”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Nº. 484, 2025. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24269>

ALFONSO MELLADO, C. L., “Las reformas laborales de 2012: una valoración inicial”, en ALFONSO MELLADO, Carlos L. (coord.), RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E. (coord.), *Reforma laboral 2012. Últimas reformas laborales y de Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013.

ALFONSO MELLADO, C. L., “Las relaciones laborales tras la reforma de 2012”, *Anuario de relaciones laborales en España*, N.º 6, 2015.

ALFONSO MELLADO, C. L., “Otra reforma laboral más”, *Sociología del Trabajo* 70. Otoño 2019.

BAYLOS GRAU, A., “Diálogo Social y Acuerdo Político en la reforma laboral del RDL 32/2021”, en *Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual: homenaje al profesor Carlos L. Alfonso Mellado con ocasión de su jubilación como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social / coord. por María Desamparados Bohigues Esparza; Gemma Fabregat Monfort (dir.)*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.

CAMAS RODA, F., *Manual del Estado del Bienestar y las políticas sociolaborales*, Barcelona, Huygens Editorial, 2018.

CASAS BAAMONDE, M. E., “Indemnización adicional por daños y perjuicios en despido sin causa y exigüedad de la indemnización legal tasada. Y sobre la aplicación directa del artículo 24 de la Carta Social Europea (revisada) y la orfandad del arbitrio judicial en la fijación de la indemnización adecuada por despido inválido”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, Nº. 5, 2024.

DE VAL TENA, A.L., “La constitucionalidad de la reforma laboral de 2012. Comentario a la STC 119/2014, de 16 de julio”, *Revista de ciencias jurídicas y sociales*, Vol. 17, Nº. 2, 2014.

GALIANA MORENO, J. M., “Apuntes sobre la reforma laboral de 2012”, *Revista internacional de ciencias sociales*, Nº 32, 2013 (Ejemplar dedicado a: Cambios y reformas laborales en un contexto de crisis).

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “La constitucionalidad de la reforma laboral de 2012”. Comentario a la STC 8/2015, de 22 de enero, *Revista española de derecho constitucional*, Nº 105, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.18042/cepc/redc.105.08>

GORELLI HERNÁNDEZ, J., “La reforma laboral de 2012 y su impacto en los despidos individuales y otras formas de extinción del contrato de trabajo”, *TEMAS LABORALES Revista andaluza de trabajo y bienestar social* núm. 115, 2012.

JIMENA QUESADA, L., “La aplicación judicial de la Carta Social Europea en España: nuevas garantías para los derechos sociales tras la ratificación de la versión revisada”, *Teoría y realidad constitucional*, Nº 50, 2022 (Ejemplar dedicado a: Poder Judicial).

JIMENA QUESADA, L., “La decisión de fondo del Comité Europeo de Derechos Sociales UGT c. España de 20 de marzo de 2024: su obligado cumplimiento normativo y el respaldo explícito al subsidiario control de convencionalidad”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 14, Nº. 2, 2024. DOI: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.10874>

JIMENA QUESADA, L., “La nueva decisión vinculante del Comité Europeo de Derechos sociales (CCOO c. España): su insoslayable asunción por el Tribunal Supremo”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 15, Nº. 2, 2025. DOI: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.12343>

JIMENA QUESADA, L., “La sentencia del TS (Social) de 16 de julio de 2025 sobre el artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada: una inadmisible rémora (de la “Constitución programática”) y una pretenciosa supremacía (“Constitucional europea”), *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 15, Nº. 2, 2025. DOI: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.12452>

LAHERA FORTEZA, J., “Las indemnizaciones del despido en cuestión”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 6, Nº. 2, 2025, págs. 43-44. DOI: <https://doi.org/10.20318/labos.2025.9665>



LUJÁN DE FRIÁS, F., “La regulación del despido en España y la reclamación colectiva de UGT ante el CEDS”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, Nº. 15, 2023 (Ejemplar dedicado a: Reforma de pensiones y V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023-2025).

MOLINA NAVARRETE, C., “¿Vincula una sentencia tan errática como errada del TS? Nuevos pasos jurisdiccionales para la efectividad del derecho a una indemnización adecuada por despido arbitrario”, *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, Nº. 269, 2025.

MOLINA NAVARRETE, C., “La indemnización disuasoria por despido arbitrario, entre ortos (auroras) y ocasos (crepúsculos): ¿justicia resarcitoria o "justicia del cadí"?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Nº. 451, 2020.

MOLINA NAVARRETE, C., “La indemnización por despido improcedente: presente y futuro”, en *Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual: homenaje al profesor Carlos L. Alfonso Mellado con ocasión de su jubilación como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social / coord. por María Desamparados Bohigues Esparza; Gemma Fabregat Monfort (dir.)*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.

MOLINA NAVARRETE, C., “La Sala IV del Tribunal Supremo decide conservar lo que la ley internacional exige corregir: ¿es constitucional reducir el art. 24 CSER a programa político y al CEDS a la nada”, *Briefs AEDTSS*, número 80, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025.

MONEREO PÉREZ, J. L., “Ciudadanía, empresa y constitución social del trabajo: por un constitucionalismo de derecho social”. *lceonline 1/2022* (www.lceonline.eu).

MONTOYA MEDINA, D., “Estabilidad en el empleo y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 10, Nº. 3, 2022.

OCAÑA ESCOLAR, L., “El despido sin causa, ¿vulnerador de derechos fundamentales?”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, Nº 46, 2021 (Ejemplar dedicado a: El Estado de Bienestar del siglo XXI). DOI: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23133>

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L., “La negociación colectiva en la reforma de 2021: una respuesta inteligente a la ultraactividad y la prioridad aplicativa del convenio de empresa”, *Noticias CIELO*, Nº. Extra-0, 2022 (Ejemplar dedicado a: La reforma laboral española de 2021: puntos críticos del Real Decreto-Ley 32/2021 (número especial coordinado por Lourdes Mella Méndez).

SALCEDO BELTRÁN, C., “La aplicación directa de la Carta Social Europea por los órganos judiciales”, *Trabajo y Derecho*, n.º 13, 2016.

SALCEDO BELTRÁN, C., “Rumbo a la Carta Social Europea: navegando en aguas procelosas hacia el reconocimiento de los derechos sociales y sus garantías”, *Documentación Laboral*, N° 125, 2022.

