

VETO A LA INDEMNIZACIÓN ADICIONAL POR DESPIDO IMPROCEDENTE

A raíz de algunos pronunciamientos de las Salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia, había empezado a tomar forma una doctrina (no jurisprudencial) que establecía que en algunos casos era posible incrementar la indemnización tasada por despido improcedente.

Esta doctrina, basada en una interpretación particular del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo de 22 de junio de 1982, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (BOE de 29 de junio de 1985) y el Art. 24 de la Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996 (BOE de 11 de junio de 2021), venía a establecer que cuando en atención a las circunstancias concurrentes la indemnización legal y tasada por despido improcedente resulte notoriamente insuficiente, cabe la posibilidad de que por los órganos judiciales del orden social se condene a la empresa al abono de una indemnización adicional que alcance a compensar la totalidad de daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daño moral) que el acto ilícito del despido haya causado al trabajador, exigiéndose eso sí, que esos daños sean reflejados y cuantificados en la demanda y acreditados en el acto del juicio, debiendo descartar la mera aplicación de oficio de esta indemnización complementaria por el órgano judicial (STSJ de Cataluña de 31 de mayo de 2024 - RSUP nº 421/2024).

No obstante en una reciente Sentencia -a la que todavía no hemos tenido acceso-, el Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, por unanimidad, ha resuelto que la indemnización por despido improcedente establecida en el Art. 56 del Estatuto de los Trabajadores (ET) no puede verse incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas del caso, sin que ello suponga una vulneración del art. 10 del Convenio núm. 158 de la OIT, en el que tan solo se indica que la indemnización sea adecuada.

bufediar@diazarias.com

Las razones que han llevado al Pleno de la Sala de lo social del Tribunal Supremo a pronunciarse en estos términos han sido las siguientes:

1ª) La doctrina constitucional ha manifestado que la indemnización tasada que nuestra legislación ha establecido es una indemnización adecuada.

2ª) La propia jurisprudencia del TS viene explicando que el sistema indemnizatorio frente al despido disciplinario es distinto al civil: no es necesario acreditar los daños y perjuicios, sino que se presumen y cuantifican de manera uniforme por el legislador.

3ª) El artículo 10 (a diferencia de lo que sucedía con el artículo 7º, sobre defensa previa al despido) utiliza conceptos genéricos, que impiden su aplicación directa a cada caso. El art. 56 del ET no se opone al art. 10 del Convenio núm. 158 de la OIT ni a la Recomendación 166 que lo complementa.

4ª) Cuando establece parámetros para calcular indemnizaciones por terminación contractual, el propio Convenio de la OIT (artículo 12) se refiere al salario y a la antigüedad, en línea con el artículo 56 ET.

5ª) Aquí no se están cuestionando otras reparaciones distintas, fijadas para otras situaciones o calificaciones de despido ni, por supuesto las que los convenios u otros pactos colectivos o individuales puedan mejorar la legalmente establecida.

6ª) La fórmula legal de nuestro Derecho ha venido ofreciendo seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos.

Fuente: Comunicación Poder Judicial. 20 de diciembre de 2024. “El Tribunal Supremo concluye que no es posible incrementar en vía judicial la indemnización por despido improcedente del art.56 del Estatuto de Trabajadores”.

