

19°

CONGRESO JURÍDICO
DE LA ABOGACÍA
DE MÁLAGA



La indemnización por despido improcedente. Evolución del concepto indemnizatorio y posibles reformas legales

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

Esquema expositivo

- El marco normativo internacional: C158 OIT y CSEr**
- Resoluciones del CEDS**
- Disuasión vs. Daños y perjuicios (sesgos y ruido)**
- Sobre el concepto de indemnización “adecuada”**
- Valoración final**

**El marco normativo internacional:
C158 OIT y CSEr**

Despido: indemnización complementaria a la legal tasada

Artículo 24. Derecho a protección en caso de despido (CSEr, vigor: 1/7/21)

“Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer:

b) el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una **indemnización adecuada o a otra reparación apropiada**”.

+ **Anexo**: art. 24.4. “Se entiende que la indemnización o cualquier otra reparación apropiada en caso de despido sin que medien razones válidas deberá ser fijada por las leyes o reglamentos nacionales, por los convenios colectivos o por cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales” (+ **Artículo I** de la Parte V de la CSEr).

Artículo 10 (C158 OIT)

“Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales **no estuvieran facultados o no consideraran posible**, dadas las circunstancias, **anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador**, tendrán la facultad de **ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada**”.

Harmonización arts. 24 + 10: si indemnización es alternativa a readmisión, “otra reparación apropiada” no puede ser la readmisión:

“(…) anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la ~~readmisión~~ del trabajador, ~~ten~~drán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada **o la readmisión**”.

¿Qué es “otra reparación apropiada”?

Despido: indemnización complementaria a la legal tasada

Art. 12. Indemnización por fin de Servicios y Otras Medidas de Protección de los Ingresos

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:

1. (a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o
2. (b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o
3. (c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

Informe de la Comisión de expertos en la aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la OIT, presentado a la 82ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT – [Informe III, 4B](#) -, en 1995

(ap. 262)

“La indemnización por fin de servicios [ex art. 12], que es una de las formas de protección de los ingresos, **debe distinguirse** tanto de la de indemnización por terminación injustificada, cuando no se considere posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador (artículo 10) como de la indemnización compensatoria en lugar del preaviso (artículo 11).

Estas tres indemnizaciones varían en función de los criterios que se tengan en cuenta para determinar su cuantía:

en el caso del artículo 10, cuando el organismo competente ordena la indemnización, debe ordenar también que sea adecuada;

en el caso del artículo 11, la indemnización debe ser de tal naturaleza que compense el hecho de que el trabajador no haya sido informado con antelación de la decisión del empleador, en un plazo de preaviso razonable;

la cuantía de la indemnización prevista en el artículo 12 debe calcularse según los criterios previstos en la legislación y en la práctica nacionales, pero en cualquier caso en función, entre otros criterios, del tiempo de servicios y del monto del salario”

Resoluciones CEDS

Despido: efecto vinculante resoluciones CEDS

STS\C-A 29 de noviembre 2023 ([rec. 85/2023](#)) ha ratificado el valor vinculante de los pronunciamientos de órganos de supervisión de tratados (en este caso, a propósito del Dictamen del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

[STC 61/2024](#) (p. 55789 y 55790)

"No obstante, conviene referirse también al argumento sostenido por la Audiencia Nacional acerca de que los dictámenes emitidos por los comités de la ONU no constituyen títulos ejecutivos que generen automáticamente el derecho a una indemnización, para afirmar que **no puede deducirse de esa constatación**, y no lo hace la Audiencia Nacional, **una ausencia de obligación estatal de cumplimiento de los tratados de derechos humanos ratificados e incorporados al ordenamiento español, obligación esta derivada de una correcta intelección del art. 96.1 CE. Este compromiso de cumplimiento lleva aparejada la exigencia de respeto a los mecanismos internacionales de garantía de tratados cuando exista (...), una voluntad estatal expresa de sumisión a dichos mecanismos"**

Despido: indemnización complementaria a la legal tasada

Decisión 8 de septiembre 2016 (núm. 106/2014), *Finnish Society of Social Rights v. Finland*

Decisión 11 de septiembre 2019 (núm. 158/2017), *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italia*;

Decisión 19 de octubre 2022 (núm 181/2019), *Syndicat CFDT général des transports et de l'environnement de l'Aube*

Decisión 5 de julio 2022 (núm. 175/19), *Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse v. France.*

Decisión 23 de marzo 2022 (núm. 160 y 171/2018), *Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO) v. France*; y *Confédération générale du travail (CGT) v. France*

Conclusiones CEDS 2023 (20/3/2024) con respecto a los artículos de la CSE relacionados con los niños, la familia y los inmigrantes

«incluso si la reincorporación es la regla general, en casos donde la reincorporación resulta imposible, el juez no puede otorgar una compensación que sea adecuada y compense todo el daño sufrido, dado que se establece un límite máximo en la compensación».

Despido: indemnización complementaria a la legal tasada

Decisión CEDS 20 de marzo 2024 ([núm. 207/2022](#)), *Unión General de Trabajadores (UGT) v. Spain*.

“Los sistemas de compensación se consideran conformes con la Carta cuando cumplen con las siguientes condiciones:

- proporcionar el **reembolso de las pérdidas financieras** incurridas entre la fecha del despido y la decisión del órgano de apelación;
- prever la **posibilidad de readmisión** del trabajador; y/o
- ofrecer una **compensación de un nivel lo suficientemente alto como para disuadir al empleador y reparar el daño sufrido** por la víctima”

“la compensación por despido improcedente debe ser tanto proporcional a la pérdida sufrida por la víctima como lo suficientemente disuasoria para los empleadores (...). Cualquier límite en la compensación que pueda impedir que los daños sean proporcionales a la pérdida sufrida y lo suficientemente disuasorios es, en principio, contrario al artículo 24 de la Carta”

“Si existe tal límite en la compensación por daños pecuniarios, la víctima debe poder buscar compensación por daños no pecuniarios a través de otras vías legales, y los tribunales competentes para otorgar compensación por daños pecuniarios y no pecuniarios deben decidir en un plazo razonable”

Despido: indemnización complementaria a la legal tasada

Decisión CEDS 20 de marzo 2024 ([núm. 207/2022](#)), *Unión General de Trabajadores (UGT) v. Spain*.

“La Comisión considera que **los límites establecidos por la legislación española no son lo suficientemente altos para reparar el daño sufrido** por la víctima en todos los casos y **para ser disuasorios para el empleador**.

El daño real sufrido por el trabajador afectado vinculado a las características específicas del caso puede no ser debidamente tenido en cuenta, sobre todo porque **la posibilidad de una compensación adicional es muy limitada**. Por lo tanto, la Comisión considera que, a la luz de todos los elementos mencionados anteriormente, el derecho a una compensación adecuada u otra reparación apropiada en el sentido del artículo 24.b de la Carta no está debidamente garantizado.

La Comisión concluye, por lo tanto, que **hay una violación del artículo 24.b de la Carta**”

Resolución inminente...

Reclamación colectiva de CCOO (España) por violación, por parte del Estado español, del artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada (presentada en 11/2022) núm 218/2022 CCOO c. España (OJO, incluye que es contrario a la CSEr que la readmisión no sea una alternativa al alcance de un órgano imparcial)

Disuasión vs. Daños y perjuicios (sesgos y ruido)

Debate: disuasión vs. Daños y perjuicios (una previa)

ET NO prevé el “despido libre”: el hecho de que asuma la responsabilidad de mis actos no convierte una ilícitud en una conducta lícita (si la indemnización fuera astronómica, nadie diría que es “libre”; la naturaleza jurídica de una institución no puede depender de la variación en la cuantía);

mayor o menor disponibilidad a despedir sin causa, apela a una idea próxima a la órbita del concepto económico de **coste de oportunidad**

Se acude a la **idea de la disuasión** porque (se estima que) la indemnización legal tasada **no es efectiva**:

disuasión

SIN. / ANT.

Del lat. *dissuasio*, *-ōnis*.

1. f. Acción y efecto de disuadir.

SIN.: desmoralización, descorazonamiento, persuasión.

ANT.: persuasión.

disuadir

Conjugar

SIN. / ANT.

Del lat. *dissuadēre*.

1. tr. Inducir o mover a alguien a cambiar de opinión o a desistir de un propósito. *La disuadimos DE que aceptara aquel empleo.*

SIN.: desaconsejar, apartar, desengañar, desalentar, desanimar.

ANT.: persuadir, convencer.

Debate: disuasión vs. Daños y perjuicios (una previa)

Problema: no podemos saber la efectividad disuasoria real de una indemnización porque sólo tenemos constancia de los casos que no han sido efectivas – no conocemos los casos en la sombra

**sesgo de supervivencia +
efecto “¿otra vez usted aquí?”** (y espiral de importe creciente)

“Disuasión” es un concepto subjetivo/líquido – su eficacia depende de la escasez (**psicología de la escasez**); Disuasión es = a freno o desaceleración (≠ paralización total)

Finlandia, en 2003, Jussi Salonoja, el heredero de 27 años de una fábrica de salchichas, fue multado con 170.000 € por conducir a 80 km/h en una zona con la velocidad a 40 km/h (el récord anterior lo tenía un ejecutivo de Nokia, pagando una multa de 116.000 por superar el límite de velocidad con su Harley – aunque un juez se la redujo porque, al caer las ganancias de Nokia, sus ingresos habían disminuido).

“Disuasión” puede causar “**ruido**”

“Disección” del ruido

“RUIDO” (= variabilidad en juicios que idealmente deberían ser idénticos)

Un ejemplo: radiografía / radiólogos

Ruido (en el ámbito jurisdiccional) genera “doble lotería” (Kahneman/Sibony/Sunstein)

1ª juez que te toque

2ª momento del día/semana que se enjuicie

Propuesta:

- Acreditación daños y perjuicios da “más” seguridad jurídica (menos ruido)
- El trabajador cuyos daños han sido compensados, ¿por qué debe percibir él el “overhead” disuasorio (si beneficiará a futuros potenciales trabajadores despedidos)?
- La percepción (o no) de una prestación/subsidio debería ser un factor a tener en cuenta a la hora de valorar la posible compensación

Despido: indemnización complementaria a la legal tasada (art. 24 CSEr)

STSJ Cataluña 23/4/21 (r5233/20) (1 de 2)

condiciona percepción de indemnización complementaria a DOS REQUISITOS:

“por un lado, la **notoria y evidente insuficiencia de la indemnización por resultar la misma manifiestamente exigua**;

por otro, que **sea clara y evidente la existencia de una ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho** en la decisión empresarial extintiva del contrato (...)

Si se dan estas circunstancias (“escenario excepcional”), para evitar “**posibles subjetivismos que conllevarían desconcierto entre los operadores jurídicos e incertidumbres jurídicas**”, podría reconocerse (“adecuarse a límites objetivos”) también la indemnización prevista en el **art. 281.2 b) LRJS** (esto es, **quince días por año de servicio y un máximo de 12 mensualidades**).

48 días (33 + 15) x 36 meses (24 + 12)

¿Sesgo de sustitución? ¿Caso de “coherencia arbitraria”?

Despido: indemnización complementaria a la legal tasada (art. 24 CSEr)

STSJ Cataluña 23/4/21 (r5233/20) (2 de 2)

Admite que la “indemnización adecuada” en las citadas situaciones

“**pueda integrar también otros conceptos resarcitorios** cuando la conducta extintiva del empleador cause perjuicios a la persona asalariada que superen el mero lucro cesante. Sin embargo, habrá que observar que dicha posibilidad se inserta en el marco del artículo 1106 CC – en relación al 1101 del mismo cuerpo legal - lo que exige que **esos daños sean cuantificados en la demanda y acreditados en el acto del juicio**, lo que descarta la mera aplicación de oficio por el órgano judicial”

“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”

Ejemplos de daños y perjuicios:

“verbigracia la necesidad de desplazamiento, sus gastos, los alquileres, el daño emergente por pérdida de anterior trabajo o el daño moral de abandonar ambiente familiar y social consolidado”

Despido: indemnización complementaria a la legal tasada

Criterio de **STSJ Cataluña 23/4/21** (r5233/20) se reitera en las **SSTSJ Cataluña 20/5/21** (r5234/20); y **14/7/21** (r1811/21); y **30/05/22** (r538/22); **13/02/24** (r6291/23). .

OJO: STSJ Cataluña 10/2/23 (r6061/22): "Se trata de un criterio interpretativo sin duda cuestionable"

Obiter dicta, algunos TSJ se han alineado con el planteamiento descrito por el TSJ de Cataluña (entre otros):

SSTSJ Galicia 27/05/22 (r1631/22); **Navarra 24/6/21** (r198/21); y **CyL\Vall 1/3/21** (r103/21).

STSJ Cataluña 30/05/22 (r538/22), **rechaza** (corrigiendo el criterio de la instancia) que para el cálculo de la indemnización complementaria a la legal tasada **pueda emplearse como parámetro de cálculo los salarios de tramitación** (en función de los salarios dejados de percibir entre la fecha del despido y la fecha del juicio – art. 56.2 ET); e insiste que

«lo más correcto (...) hubiere sido acudir a la institución que por semejanza regula el art. 281.2.b) de la LRJS, siempre claro está, que se acredite la concurrencia de determinadas circunstancias y los perjuicios que el trabajador/a ha sufrido como consecuencia del despido».

Reconocimiento de indemnización complementaria a la legal tasada

Tribunal Superior de Justicia (3 casos)

STSJ Cataluña 30/1/23 (r6219/22), en un caso de despido objetivo antes de la entrada en vigor del RD Ley 9/2020 y abonando una indemnización superior a la legal tasada, entiende que el despido es improcedente (por la coyunturalidad de la medida) y abusivo porque la empresa a los pocos días ha planteado un ERTE. Reconoce indemnización complementaria a la legal tasada por el **lucro cesante** derivado de la no percepción de la prestación por desempleo que le hubiera correspondido si hubiera sido incluido en el ERTE.

STSJ Cataluña 22/5/24 ([rec. 177/2024](#)), reconoce indemnización complementaria a la legal tasada (que apenas superaba los 3.000€) de 46.728€ a un trabajador que, tras solicitar una primera prórroga de una excedencia voluntaria en su anterior empleo, ha formalizado un contrato indefinido con otra empresa y, al poco tiempo, es despedido disciplinariamente de forma improcedente

STSJ País Vasco 23/4/24 ([rec. 502/2024](#)) tras recoger la disparidad interpretativa entre los TSJ sobre la indemnización complementaria a la legal tasada y entender que no existe ninguna obligación de asumir la decisión del CEDS, reconoce una indemnización complementaria a la legal tasada (que no superaba los 500 €). En concreto, el conflicto tiene su origen en un contrato de interinidad por vacante (de como mínimo de un año), extinguido sin justificación suficiente transcurrido el primer mes (indicando que se ha producido un error en la contratación), de un trabajador que había abandonado un empleo estable anterior (que había ocupado durante 2 años). El TSJ reconoce una indemnización consistente a los salarios de este año dejados de percibir (30.000 €).

Reconocimiento de indemnización complementaria a la legal tasada

Juzgados de lo Social

Sentencias posteriores a la STSJ Cataluña 23/4/21 (r5233/20):

SJS/1 Tarragona 2 de septiembre 2024 ([núm. 286/2024](#)), extinción por no superación del período de prueba a los 9 días de incorporarse a nueva empresa tras dimitir en un empleo anterior. Se declara la extinción improcedente porque el contrato no se formalizó por escrito y el período de prueba se entiende como no válido. Se reconoce indemnización complementaria a legal tasada (por un importe de 6 meses de salario – poco más de 12.000 €), dado el carácter exiguo de la reconocida (de 187 €) y la imposibilidad de acceder a la prestación por desempleo.

SJS/2 Tarragona 8 de abril 2024 ([núm. 145/2024](#)): en un supuesto en el que la empresa no comparece al acto del juicio, declarado el despido improcedente por infundado en una relación laboral indefinida, reconoce indemnización complementaria a la legal tasada equivalente a 6 meses de salario.

SJS/42 Madrid 17 de julio 2024 ([núm. 208/2024](#)): en un supuesto en el que se ha producido un despido injustificado y, además, no se ha respetado la audiencia previa (art. 7 C158), tras rechazar que la indemnización complementaria pueda calcularse a partir de lo previsto en el art. 281.2 b) LRJS, reconoce un importe de 8.600 € (rechazando los 28.200 € reclamados en la demanda).

Reconocimiento de indemnización complementaria a la legal tasada

Juzgados de lo Social

Sentencias posteriores a la STSJ Cataluña 23/4/21 (r5233/20):

SJS/3 BCN 26/9/23 ([núm. 264/2023](#)): reconocimiento de indemnización complementaria en despido improcedente. Importe = a diferencia entre salario y prestación por desempleo percibida hasta que el despedido ha encontrado un nuevo empleo

No obstante, resolviendo una argumentación similar, la **STSJ Cataluña 31 de mayo 2024** ([rec. 421/2024](#)), tras admitir la posibilidad de conceder una indemnización complementaria a la legal tasada, revoca la reconocida en la instancia (SJS\3 Barcelona 26 de septiembre 2023, núm. 859/2022), calculada (en su opinión) inadecuadamente a partir de la diferencia entre el salario y la prestación por desempleo y sin que el lucro cesante haya quedado acreditado

SJS/26 Barcelona 21/11/22 (r294/21), en un caso anterior a la entrada en vigor de la CSEr, tras declarar la improcedencia del despido (en aplicación del art. 2 RD Ley 9/2020, según la interpretación de la STS 19 de octubre 2022, rec. 2206/2021) y aplicar la doctrina de la STSJ Cataluña 23 de abril 2021 (rec. 5233/2020), reconoce la indemnización complementaria prevista en el art. 281.2 b) de la LRJS.

Reconocimiento de indemnización complementaria a la legal tasada

Juzgados de lo Social

Sentencias posteriores a la STSJ Cataluña 23/4/21 (r5233/20):

SJS/1 Bilbao 23/7/23 ([núm. 252/2023](#)), reconoce indemnización complementaria en despido disciplinario cuya improcedencia es reconocida por la empresa (indemnización = a los dos meses de preaviso que CCOL Química exige a trabajadores de determinado grupo profesional para dimitir)

Sentencias anteriores a la STSJ Cataluña 23/4/21 (r5233/20):

SJS/26 Barcelona 31/7/20 (núm. 170/2020): 60.000€; **SJS/26 Barcelona 31/7/20** (núm. 174/2020): 49.000 €;
(todos los casos, 9 meses de salario)

Reconocimiento de la posibilidad de reclamar indemnización complementaria, pero rechazo por falta de acreditación

SSTSJ Cataluña 31/5/24 (r421/24); **1/12/23** (r4612/23); **8/11/23** (r3196/23); **18/10/23** (r3493/23); **29/3/23** (r5335/2022); **10/2/23** (r6061/22); **11/11/22** (r3368/22); **16/9/22** (r1959/22); (2) **4/7/22** (r792/22 y r2350/22); **13 y 30/5/22** (r500/22 y r538/22); **STSJ And\GRA 19/01/2023** (r1047/22); **STSJ Galicia 12/6/24** (r1362/24)

Reconocimiento de la posibilidad de reclamar indemnización complementaria, pero rechazo porque la reconocida no es exigua o mínima

STSJ País Vasco 9/4/24 (r68/24), que cuenta con un VP, rechaza la posibilidad de compatibilizar una indemnización complementaria a la legal tasada porque, teniendo en cuenta el elevado importe del salario mensual (18.000 €), entiende que esta última sí es adecuada (38.345,31 €).

STSJ Cataluña 8/4/24 (r7540/23), partiendo de la base de que la STSJ Cataluña 23/4/21 (r5233/20) condiciona el reconocimiento de una indemnización complementaria a la existencia de una clara y evidente «ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva del contrato» y también a una «notoria y evidente insuficiencia de la indemnización por resultar la misma manifiestamente exigua», rechaza esta compensación mayor porque la legal tasada es próxima a los 3.000 € (y no puede ser calificada como exigua o mínima).

Rechazo de indemnización complementaria (antes entrada vigor CSEr)

STSJ And\Gra 9/6/22 (r3127/21), en un supuesto en el que no es aplicable la CSEr por motivos temporales, rechaza (siguiendo el razonamiento del ATC 35/2015, 17 de febrero 2015) que a la luz del Convenio 158 OIT pueda solicitarse una indemnización complementaria a la legal tasada.

- **SSTSJ CLM 1/12/21** (r1807/20); **10/02/23** (r2158/22), recogiendo el criterio del ATC 43/2014
- **SSTSJ Asturias 21/12/21** (r2295/21); **29/11/22** (rec. 1841/2022); **19/10/21** (r1905/21), **13** y **27/7/21** (r1389/21; y r1574/21);
- **SSTSJ PV 1/6/21** (r901/21); (2) **12/1/21** (r1507/20 y r1563/20); **23/3/21** (r360/21); **5/5/22** (r289/22); y **12/6/22** (r1498/22)
- **SSTSJ Galicia 23/3/21** (r360/21); **8/6/22** (r2833/22); **8/9/22** (r3073/22); **26/09/23** (r2317/23),
- **SSTSJ Madrid 18/3/21** (r136/21); **22/9/22** (r483/22); **1/3/21** (r596/20); **19/10/23** (r454/23); **22/12/23** (r651/23)
- **STSJ CAN\TNF 01/03/23** ([r426/22](#))

Sobre el concepto de indemnización “adecuada”

Sobre el concepto de indemnización adecuada (el valor de la prestación / subsidio desempleo)

Tribunal Superior de Justicia

STSJ Cataluña 30/1/23 (r6219/22), en un caso de despido objetivo antes de la entrada en vigor del RD Ley 9/2020 y abonando una indemnización superior a la legal tasada, entiende que el despido es improcedente (por la coyunturalidad de la medida) y abusivo porque la empresa a los pocos días ha planteado un ERTE. Reconoce indemnización complementaria a la legal tasada por el **lucro cesante** derivado de la no percepción de la prestación por desempleo que le hubiera correspondido si hubiera sido incluido en el ERTE.

Sobre el concepto de indemnización adecuada

SJS/10 Barcelona 14/3/23 (núm. 655/2022)

“a los efectos de interpretar el concepto de "indemnización adecuada" y "reparación apropiada" que las normas supranacionales contienen a concluir, en reflexión que se comparte en la presente resolución, que:

‘en el fondo, **nada predetermina quién debe asumir el coste de la extinción del contrato. Será la resultante de una convención político-social.** Muestra de ello, es que (como recordarán), para el caso del despido objetivo de determinadas empresas, durante un tiempo, el FOGASA asumía una parte importante de la indemnización. Y también responde a esta lógica el reparto del porcentaje en la cotización de la prestación por desempleo (y con independencia del origen imputable o inimputable de la causa extintiva)... **La escala que propone el C-158, está formulada con tal flexibilidad que el ordenamiento nacional puede posarse en cualquier punto de la misma**", pudiendo valorarse si incluso la prestación o subsidio de desempleo, que el art. 12 del Convenio 158 OIT cita, podrían valorarse a la hora de entender "adecuada" la indemnización como "otra reparación apropiada" prevista en la norma interna en supuestos de despido y ello porque **"Ni el C-158 ni la CSE establecen quién debe abonar (financiar) el coste de la pérdida del empleo. El CEDS exige que la tasación no impida que se aproxime al daño sufrido (pero su traducción económica puede compensarse y financiarse de muchas formas)"**”.

Valoración final

Valoración final

Indemnización legal tasada en despido improcedente no se ajusta al marco normativo CSEr (las decisiones del CEDS son vinculantes)

Es preferible daños y perjuicios (alegados y probados) a “disuasión” (“más” seguridad jurídica / menos “ruido”). Compensado el daño suficientemente, no existe ninguna regla que exija que la cuantía disuasoria deba atribuirse a la víctima.

A la hora de determinar “compensación adecuada”: podría sostenerse armonización art. 10 C158/art. 24 CSEr + art. 12 C158 (“otra reparación”)

[Es difícil anticipar el comportamiento estratégico de las partes contractuales que este cambio puede precipitar]

Intervención legislativa es la mejor de las opciones a nuestro alcance

Acceso a todas las resoluciones [aquí](#)

19°

CONGRESO JURÍDICO
DE LA ABOGACÍA
DE MÁLAGA



Abogacía
de
Málaga

La indemnización por despido improcedente. Evolución del concepto indemnizatorio y posibles reformas legales

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

**¡Muchas
gracias!**