

## Nuevas presiones a España para que reforme el despido



Julio 2025

### ¿Hablamos?

#### **María Eugenia Guzmán López**

Socia de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

#### **Julio Calvo**

Socio de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[julio.calvo.eguibabal@pwc.com](mailto:julio.calvo.eguibabal@pwc.com)

#### **Francisco Marín**

Socio de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[francisco.marin.paz@pwc.com](mailto:francisco.marin.paz@pwc.com)

#### **Miguel Rodríguez-Piñero Royo**

Senior Counselor de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriquez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriquez_pinero.royo@pwc.com)

El Comité Europeo de Derechos sociales acaba de decidir por segunda vez que la indemnización por despido regulada en España no cumple las exigencias de la Carta Social Europea.

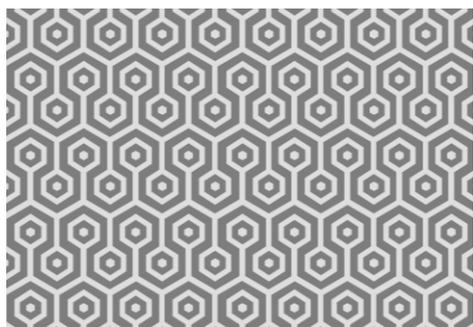
En esta colección de Periscopios nos hemos venido ocupando de manera recurrente del proceso de [reforma de nuestra regulación del despido en curso](#), proceso extraordinariamente complejo y peculiar en el que, junto a intervenciones del legislador, se producen actuaciones de organizaciones sociales sindicales y de tribunales laborales que cuestionan la regulación española en la materia basándose en su pretendida incongruencia con ciertos compromisos internacionales asumidos por España.

Probablemente el cambio más relevante que se apunta es el que afecta al mecanismo de fijación de la indemnización por despido, basado en un sistema tasado (es decir, en una regla fija que combina salario y antigüedad de la persona trabajadora) con una larga tradición en nuestro Derecho y que ha sido convalidado en múltiples ocasiones por nuestro Tribunal Constitucional. Como es sabido, ha habido una suerte de revuelta contra la vigente regla de cálculo, por entenderla insuficiente para lograr los objetivos que impone el Derecho Internacional. La base para ello está en el artículo 24 de la Carta Social

Europea, que establece que en caso de despido injustificado el trabajador afectado tenga derecho a “una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada”. A esto se suma que el Gobierno tiene entre sus prioridades laborales alterar la indemnización para hacerla además de más reparadora, disuasoria..

En esta cuestión confluyen las mismas tres tendencias que han caracterizado las reformas laborales de los últimos años en otras materias. En primer lugar, hay una deriva generalizada en nuestro Derecho del Trabajo hacia incrementar los costes laborales.

En segundo lugar, se produce un conflicto entre regulaciones de diferentes niveles legislativos, nacionales y supranacionales que, por mor del control de convencionalidad, suele terminar alterando la normativa interna cuestionada. Por último, se va incrementando la complejidad y la inseguridad jurídica en las relaciones laborales, puesto que el referente último tradicional, el cumplimiento de la legislación española, ha dejado de ser suficiente, y las empresas -cada vez más injustamente desconcertadas- quedan sometidas a los criterios de unos órganos jurisdiccionales que mantienen posturas encontradas.



Como es sabido y hemos tenido ocasión de destacar en un Periscopio anterior, el Comité Europeo de Derechos sociales ya se manifestó hace unos meses respecto de la regulación del despido por el Derecho del Trabajo español en contestación a una reclamación presentada por la confederación sindical UGT, declarando la inadecuación de nuestra legislación a los estándares exigidos por el artículo 24 de la Carta Social Europea.

Este nuevo pronunciamiento responde a una segunda reclamación presentada por la confederación sindical de Comisiones Obreras, sobre la que ya habíamos llamado la atención en el momento de conocer su [sentido](#). Ahora disponemos del texto completo, y podemos valorar adecuadamente su alcance.

El Comité, tras un análisis en el que se apoya en sus decisiones anteriores sobre esta misma materia, concluye de nuevo que existe una vulneración del artículo 24.b de la mencionada Carta en relación con la indemnización por despido improcedente. Ahora bien, su objeto es más amplio que el de la reclamación de UGT resuelta anteriormente, porque achaca a nuestra legislación hasta cinco incumplimientos de la Carta Social Europea. Así, declara que nuestro régimen indemnizatorio no respeta la Carta porque:

1) Los tribunales no están facultados para ordenar la readmisión como remedio adecuado frente a un despido improcedente (salvo en el caso de los representantes de los trabajadores), con independencia de las circunstancias y del comportamiento de las partes implicadas.

2) Los tribunales no están autorizados para disponer la readmisión como remedio apropiado frente a un despido improcedente, incluso en los supuestos en que se acredite que dicho despido constituye un acto fraudulento dirigido a apartar al trabajador de su puesto como medio para impedir el ejercicio de los

derechos que pudieran corresponderle en virtud de la Carta o sus Protocolos.

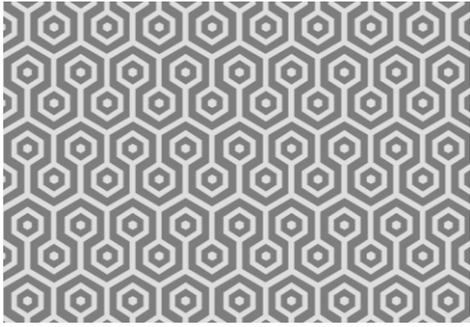
3) El mecanismo de compensación en los casos de despido improcedente no permite a las víctimas reclamar una indemnización adicional vinculada al daño efectivamente sufrido.

4) El mecanismo de compensación en los supuestos de despido improcedente no garantiza a las víctimas el acceso a una compensación mínima, accesible y efectiva que tenga un efecto disuasorio para los empleadores.

5) La compensación prevista resulta insuficiente para resarcir los daños derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales celebrados en fraude de ley, especialmente en lo que respecta al personal sometido a contratación temporal en las administraciones públicas, dado que perciben una indemnización inferior a la prevista para los casos de despido improcedente.

A partir de esta resolución, que es técnicamente una "decisión sobre el fondo" (decision on the merits), tendremos que esperar a ver cómo actúan los distintos operadores jurídicos. Ni siquiera hay consenso sobre su impacto en nuestro ordenamiento, pues no conocemos con certidumbre si es sólo una recomendación (como parecen haberlo entendido otros Estados que habían recibido valoraciones negativas similares), o si supone por el contrario un mandato vinculante. En todo caso, parece claro que esta situación es insostenible y que hay que hacer algo para resolver el impasse en el que nos encontramos.

Lo lógico y deseable sería una reforma de los preceptos sobre despido del Estatuto de los Trabajadores y consecuentemente de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, para adaptar ambas normas a las exigencias establecidas por el Comité



Ahora bien, teniendo en cuenta la composición del Parlamento español y la situación en la que se encuentra el Gobierno, esta vía de acción no parece ser una posibilidad muy realista, por lo que posiblemente tendremos que seguir operando por el momento con la normativa ahora vigente.

Las salas de lo social de los Tribunales de Instancia y de los Tribunales Superiores de Justicia seguramente llegaran a conclusiones contrarias sobre el alcance de estas obligaciones internacionales suscritas para España, y habrá algunas que continúen condenando a las empresas a pagar indemnizaciones superiores a las legales o incluso que empiecen a considerar que en algunos casos de improcedencia el trabajador tiene derecho a ser readmitido. Esto ocurrirá hasta que el Tribunal Supremo resuelva el problema en unificación de doctrina, aclarando cuál debe ser el régimen del despido. Ya se ha ocupado de establecer criterio en dos controversias previas sobre esta figura

también derivadas de las diferencias entre la legislación nacional y la internacional: cuando determinó que todo despido disciplinario debía darse una [oportunidad previa de defensa a la persona afectada](#) y cuando consideró que no era posible deducir del [Convenio nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo](#) la posibilidad de reconocer indemnizaciones adicionales a las legales. Ya sólo tiene pendiente pronunciarse sobre los efectos del artículo 24 de la Carta Social Europea en nuestro Derecho, a la luz de la interpretación del Comité Europeo de Derechos Sociales, aplicando el control de convencionalidad consagrado entre nosotros por el Tribunal Constitucional en 2018.

Cabe comentar por último que resulta llamativo que la decisión fuera adoptada el 3 de diciembre de 2024 y notificada el 26 de febrero de este año y sin embargo, no se le dio publicidad hasta el 27 de junio.