

JURISDICCION SOCIAL

Revista de la Comisión
Social de Juezas y Jueces
para la Democracia

269

Septiembre 2025

Juezas y Jueces
para la Democracia



Editorial

Artículos

Legislación

Negociación
colectiva

Jurisprudencia

Organización
Internacional
del trabajo

Administración
de Trabajo y
Seguridad Social

Contracultura

JURISDICCIÓN SOCIAL N. 269

Consejo de redacción

Belén Tomas Herruzo
Carlos Hugo Preciado Domènech
Jaime Segalés Fidalgo
Domingo Andrés Sánchez Puerta
Juan Carlos Iturri Garate
Oscar Ferrer Cortines

Coordinación

Fátima Mateos Hernández

Consejo asesor externo

Antonio Baylos Grau
José Luis Monereo Pérez
Cristóbal Molina Navarrete
Margarita Miñarro Yaninni
Francisco Alemán Páez
Olga Fotino Poulou Basurko
Juan Gómez Arbós
Ana Varela
Raúl Maillo

Diseño y maquetación

Emi Ramírez

Portada obra

José Enrique Medina Castillo

ISSN

ISSN 2695-9321
Madrid
Jurisdicción Social

Edita

Juezas y Jueces
para la Democracia

Juezas y Jueces para la Democracia no se hace responsable de las opiniones expresadas por las autoras y autores de los artículos publicados en esta Revista

ÍNDICE

EDITORIAL 3

ARTÍCULOS 5

La sts nº 736/2025 de 16 de julio de 2025 sobre la “indemnización adecuada”. Análisis crítico y propuesta de evolución doctrinal
Joan Agustí Maragall

**¿Vincula una sentencia tan errática como errada del TS?:
Nuevos pasos jurisdiccionales para la efectividad del derecho a una indemnización adecuada por despido arbitrario**
Cristóbal Molina Navarrete

LEGISLACIÓN 58

Estatal

Unión Europea

Autonómica

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 67

Estatal

Autonómica

JURISPRUDENCIA 75

Tribunal Constitucional

Tribunal Supremo

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Juzgados de lo Social

**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL
DEL TRABAJO** 93

**ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL** 94

CONTRACULTURA 96

Editorial

ESPAÑA INSUFICIENTE

Se acaba el verano y llega un otoño, como siempre cargado de conflictos, diferencias y distancias. Conflictos entre mañanas calurosas y tardes en las que empieza a refrescar, diferencias climáticas más marcadas que nunca entre norte y sur, y distancias entre nosotras mismas y nuestras familias, a las que dejamos atrás para retomar nuestras obligaciones laborales después de un verano de feliz convivencia 24/7 (como dicen ahora los modernos).

Precisamente en esos conflictos, diferencias y distancias tiende a pensar esta editorial, tras leer y reflexionar sobre la reciente sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 15 de julio de 2025, relativa a si es posible conceder una indemnización adicional en casos de despido declarado improcedente.

La sentencia, impecablemente redactada tanto por la ponencia mayoritaria como por los votos particulares (hay dos), genera la impresión de que, al final, una mera cuestión de sensibilidad, visión y, si se quiere, de perspectiva o ideas, conduce a diferencias aparentemente infranqueables que nos sitúan en un conflicto difícilmente resoluble. De la misma se desprenden muchas verdades objetivas y constataciones incontestables, muchas de ellas coincidentes, pero que desembocan en conclusiones distintas sobre el valor interpretativo de las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales. Desde aquí, no apostaremos por una u otra interpretación. Primero, porque carecemos de la autoridad intelectual y doctrinal para siquiera cuestionar lo que las magistradas y magistrados del TS han manifestado en su sentencia, y segundo, porque, precisamente por la disparidad de opiniones y por la evidente coherencia doctrinal de todas ellas, consideramos que poco podemos aportar al debate.

Sin embargo, y puesto que hablamos de visión y perspectiva, queremos destacar, de cara a los momentos de unidad que nos esperan al final de otoño y con vistas al invierno, un punto de la sentencia que resulta común y unánime entre todos los ponentes, y que quizás pueda servir de base para resolver el conflicto en el futuro.

Ese punto es, desde luego, que podemos considerar como “sentenciado” —sin lugar a dudas— que el Reino de España (todas y todos nosotros) está incumpliendo la Carta Social Europea al no cumplir lo dispuesto en el artículo 24 CSE. Esto se deduce de la decisión del CEDS, competente para valorar el incumplimiento del tratado, que debe aplicarse conforme a las recomendaciones del Consejo de Ministros del Consejo de Europa. Así pues, con independencia de la aplicación al caso concreto, el sistema legal español resulta insuficiente para reparar los daños derivados del despido, y esto debe resolverse, al menos, por parte del Estado español. Por lo tanto, debemos asumir que “Reino de España” tiene un claro insuficiente en derechos sociales que debe resolverse. Legitimidades y competencias aparte, entiendo que, por ser unánime esta conclusión, debe propiciar, más pronto que tarde, la adaptación de nuestro ordenamiento jurídico a dicha norma. La vía por la que se realizará dicha adaptación no nos compete (quizás una sentencia del TC),

Editorial

pero desde luego, lo que no debe hacernos sentir orgullo como nacionales de este Estado es que se haya constatado el incumplimiento de un compromiso internacional adquirido.

En este número contamos con dos artículos muy interesantes: el primero propone una posible evolución doctrinal al respecto, escrito por nuestro compañero Joan Agustí; el segundo, del profesor Molina Navarrete, cuestiona de modo analítico y solvente la resolución mayoritaria de la Sala Cuarta.

En la sección de resoluciones incluimos una sentencia del Juzgado de lo Social nº 15 de Madrid de 23 de mayo de 2025, que resuelve un conflicto colectivo relativo al uso de locales por la representación de las personas trabajadoras.

Además, contamos con el contenido imprescindible en materia de legislación, jurisprudencia y negociación colectiva, y nuestras apreciadas Ayestarán y Stakanov, que nos traen su rincón de contracultura. En cine nos recomiendan la italiana Grande Ambizione, que precisamente nos recuerda que los consensos no son el demonio (en estos tiempos no está de más recordarlo); en música nos descubren una joya (Patti Smith y su Horses, que cumple 50 años), nos recuerdan el mítico One of These Nights de Eagles, y finalmente, un poco de con virtuosismo libre de trazas sonorámicas con Joe Lovano y Marcin Wasilewski Trio y su "Homage".

Feliz lectura y buen mes de octubre.

Tú eres nuestro altavoz



¡SIGUENOS!



@jpdemocracia.bsky.social



@JpDemocracia



@jjpdemocracia



Juezas y Jueces
para la Democracia

JJpD

ARTÍCULOS

La STS nº 736/2025 de 16 de julio de 2025 sobre la “indemnización adecuada”

Análisis crítico y propuesta de evolución doctrinal

Joan Agustí Maragall

Magistrado jubilado

1. PROPÓSITO DE ESTAS LÍNEAS

La relación de la Sala Social del Tribunal Supremo con la norma internacional ha sido siempre problemática, por no decir refractaria. Tardó en aceptar plenamente que en España rige un sistema monista, que permite la aplicación directa de la norma internacional, mostrándose muy restrictivo en el entendimiento de cuando dicha norma gozaba de la necesaria concreción y claridad para ello y en aceptar que, en muchos casos, su mandato normativo no estaba ni integrado ni compensado por la normativa interna.

En los últimos años, pareció que esta tendencia evolucionaba y empezaba a asumirse con naturalidad el control de convencionalidad -el desplazamiento en la aplicación de la norma nacional en favor de la internacional- con las STS nº 268/2022 de 28.3.22 (respecto al art. 4 de la Carta Social revisada) y, más recientemente, con la STS 1250/24 de 18.11.24, relativa a la exigencia de audiencia previa ex art. 7 del Convenio 158 OIT, en la que -sorprendentemente- el TS reconoció con toda claridad, sin subterfugios ni excusas, que su criterio anterior, mantenido durante casi cuatro décadas, era erróneo y que procedía su rectificación, admitiendo que la norma internacional ya resultaba aplicable desde el año 1985, una vez entrada en vigor la ratificación de dicho Convenio.

Había expectación, por ello, ante cual sería su respuesta ante el debate suscitado en la jurisdicción social, en los últimos años, sobre la posibilidad de que, por mandato de la

norma internacional (art. 10 Convenio 158) o europea (art. 24 Carta Social revisada), se pudiera reconocer una “indemnización adicional”, dado la creciente convicción, en un amplio sector de la jurisdicción social, de que la actual regulación de las consecuencias de condena de la declaración de improcedencia del despido era insuficiente en muchos casos para alcanzar la “reparación adecuada” que promulgan ambas normas, ya sea por la precariedad laboral de la situación analizada (poca antigüedad) o dado el carácter manifiestamente antijurídico del despido.

Tal debate ha sido abordado y resuelto, por ahora, por las STS nº 1350/24 de 18.11.24, en relación al art. 10 Convenio 158 OIT, y la más reciente STS nº 736/25 de 16.7.25, en relación al art. 24 de la Carta Social revisada, en ambos casos en sentido contrario a la aplicación directa de la norma internacional, por las razones que se analizan críticamente a continuación.

Avanzo ya que, en contra de lo que he leído o escuchado en la mayoría de los comentarios doctrinales más recientes, considero que el debate no ha quedado cerrado:

En primer lugar, por cuanto la problemática que lo suscitó -la manifiesta obsolescencia e insuficiencia de la regulación actual del despido improcedente- no ha sido corregida ni normativa ni jurisprudencialmente. Y el mandato de la norma internacional y europea, en pro de una “reparación adecuada”, por genérico que pueda entenderse, sigue apelando a la conciencia de muchos juzgadores/as.

En segundo lugar, por cuanto -como ya advertí en un artículo sobre este tema en 2021 en esta misma revista¹- el propio enfoque del debate de estos últimos años era, a mi entender erróneo, por restrictivo, al centrarse en la “indemnización adecuada” (ex art. 24 CSEr, principalmente, en razón de los dictámenes del CESD), en lugar de referirlo a la “reparación adecuada” (lo cual, como expondré, integra una pretensión más amplia pero, ahora mismo, más viable).

En tercer lugar, por cuanto la STS nº 736/25 de 16.7.25, en mi opinión y expresado con el debido respeto, pudiera haber incurrido en diversos errores relevantes, tanto en la premisa de partida como en el argumentario, que quizás justifiquen una rápida evolución que permita encontrar una solución razonable, intermedia entre ambas posiciones doctrinales enfrentadas, a la espera de la indispensable y urgente reforma normativa.

Esta solución razonable, ya la avanzo, pasaría -sin cuestionar la regulación indemnizatoria actual (cuya reforma corresponde al legislador)- por la recuperación inmediata, por vía de interpretación judicial y sin necesidad de esperar una reforma normativa que no parece inmediata, de la obligación de abono de los salarios de tramitación, como compensación por el “lucro cesante” desde la fecha del despido hasta la de la sentencia. Exactamente como proponía la sentencia de instancia en el asunto que analizamos a continuación.

1. La “indemnización adecuada” como reparación subsidiaria al despido injusto en el art. 10 del convenio 150 de la OIT”, Jurisdicción social: Nº. 228, 2021, págs. 6-30

2. LA SITUACIÓN DE HECHO Y LA SENTENCIA DE INSTANCIA (SJS 3 BCN 26.9.23)

La situación de hecho analizada por la STS nº 736/25 de 16.7.25 se refiere a un profesional técnico no titulado, con antigüedad de 16/2/22 y un salario de 2.083,33 euros mensuales, que es despedido en fecha 23/09/2022 mediante carta de despido disciplinario con invocación de causa genérica (no haber cumplido satisfactoriamente las tareas encargadas por sus superiores y no obtener el rendimiento de trabajo necesario en relación con los trabajos a desarrollar).

En fecha 26/9/23 el Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona dictó sentencia por la que, estimando la demanda, declaró la improcedencia del despido del día 23/09/2022 y tuvo por hecha en el acto del juicio la opción empresarial por la indemnización, y condenó la sociedad demandada al abono de una indemnización de 1.506,78 euros y, además, al pago de la cantidad de 5.410,36 euros en concepto de indemnización adicional por lucro cesante, con fundamento en la doctrina de la sala social del TSJ de Catalunya de 30.01.23, equivalente al diferencial entre los salarios de tramitación teóricos desde la fecha del despido a la de la sentencia y las prestaciones por desempleo y salario percibido por causa de una nueva contratación².

Adviértase, pues, que la “indemnización adicional” reconocida por la sentencia de instancia no pretendía compensar otro perjuicio que el “lucro cesante” generado entre el despido injusto y la sentencia que lo declara (los salarios de tramitación, en definitiva), y aún con los parámetros de cálculo más modestos (descontando la prestación por desempleo y el salario recibido de otra empresa), sin ninguna pretensión de compensar otros perjuicios menos obvios y de mayor y más difícil cuantificación.

Por ello, cabe cuestionar la elección por parte del TS de este caso para dictar la esperada sentencia sobre el reconocimiento o denegación de una posible “indemnización adicional” en base al art. 24 de la CSE revisada (pronunciamiento explícitamente postpuesto en la anterior STS 1350/24 por ser el despido analizado anterior a la ratificación de la CSE), por cuanto, en realidad, aún cuando la sentencia calificara el importe reconocido de “indemnización adicional”, su justificación cuantitativa no es otra que la compensación propia de los salarios de tramitación.

3. LA SENTENCIA DE SUPPLICACIÓN (STSJCAT 31/5/24 RSU 421/24)

La sentencia de instancia, en todo caso, fue revocada por el TSJCAT, por sentencia de fecha 31.5.24 (RSU 421/24), al entender, en primer lugar, que los criterios utilizados por la sentencia de instancia para establecer la indemnización adicional -ya referidos- no se invocaban ni en la demanda y ni en escrito de aclaración de la misma (con incumplimiento

2. A destacar la moderación en el cálculo del lucro cesante por parte del Juez de instancia, Xavier González de Rivera, al partir del importe en neto de los teóricos salarios de tramitación, y descontar de los mismos no sólo los tres meses trabajados en otra empresa previamente a la sentencia, sino también el importe de la prestación por desempleo percibida en los 9 meses anteriores, cuando el importe en bruto de los salarios de tramitación, sin los referidos descuentos, hubiera ascendido a más de 24.000€ .

de la doctrina de la Sala, que exige alegación expresa y concreta en la demanda de los daños y perjuicios reclamadas).

Y, en segundo lugar, recordando el carácter “excepcional” e “inusual” de la posibilidad, admitida por la doctrina de la sala catalana, de establecer una indemnización por despido improcedente superior a la tasada legalmente, invocando la STSJCAT de 10.2.2023 (RS 6061/2022) que enfatiza esta excepcionalidad, que -en todo caso- considera que no concurre en el caso analizado por cuanto el perjuicio invocado se fundamenta, exclusivamente, en el menor importe de las prestaciones por desempleo frente al salario percibido en la empresa, circunstancias que derivan de la propia dinámica de dichas prestaciones, comunes a la práctica totalidad de los casos en que se produce un despido improcedente al que sigue el percibo de las indicadas prestaciones y que, por tanto, no se ajustan a los supuestos excepcionales que, según la doctrina de la Sala, pueden justificar el reconocimiento de una indemnización por despido que sea superior a la legalmente establecida.

4. LA STS DE 16/7/25 DE 16.7.25 (SALA GENERAL)

4.1. El análisis de contradicción (FJ 2º) y la crítica del 1er voto particular al mismo

La sentencia de contraste invocada en el recurso es la del TSJ del País Vasco de 23 de abril de 2024 (rec. sup. 502/2024) que confirmó la sentencia de instancia en el reconocimiento al recurrente de la indemnización adicional reclamada. La situación de hecho, tal como se explica en el FJ IIº de la STS analizada, se refiere a un trabajador que, teniendo empleo fijo en otra empresa, se le ofertó por el Ayuntamiento de Oñati un contrato temporal mínimo de un año hasta la provisión de la plaza, con un máximo de 3 años, por lo que dimitió de su anterior trabajo y suscribió un contrato de interinidad el 27/03/2023, siendo despedido de forma verbal el 30/04/2023, al cabo de un mes. La sentencia de contraste, en su fundamentación jurídica y a diferencia de la sentencia catalana recurrida -“*que parece atender a un criterio restrictivo a la hora de ampliar la indemnización legal...*”, según se explicita en el III FJ-1 de la STS que analizamos- se extiende extensa y activamente, en base a la doctrina precedente de la propia sala del País Vasco, a favor de un criterio más amplio y menos excepcional en la superación de la indemnización tasada, al concluir “*que la indemnización tasada no es adecuada al daño sufrido por el trabajador, que abandonando un trabajo indefinido, por la oferta por otro contrato, si bien, temporal, pero con una previsión de al menos un año, no resarce la pérdida de ese trabajo con la indemnización escueta de 493,49 €2.*

En el juicio de comparación, aprecia el Tribunal Supremo que, aunque las circunstancias concurrentes en cada despido no sean exactamente coincidentes ello no obsta a la constatación de la contradicción, ya que en ambos casos se reclama una indemnización adicional a la tasada con fundamento en el artículo 10 del Convenio 158 de la OIT y del artículo 24 de la Carta Social Europea. Y ello a pesar de que, ya en el FJ IIIº-1, matizará que en “*la sentencia recurrida -la catalana- parece atender a un criterio restrictivo a la hora de ampliar la indemnización legal por despido improcedente*”.

Tal apreciación de contradicción es objeto del voto particular en contra del magistrado Felix Azón, quien -aparte de las manifiestas diferencias fácticas- advierte que la fundamentación jurídica en ambos casos es distinta, pues mientras en el supuesto del recurso se reclama una compensación adicional por entender que la indemnización tasada legalmente, 56.1 ET, no cumple con las previsiones de las normas internacionales en cuestión y no es suficiente para compensar la pérdida del empleo sin causa, en el caso de la sentencia referencial, se pretende una compensación adicional, no solo por entender que la indemnización tasada no es adecuada a la normativa internacional, sino también por entender que las circunstancias del despido han producido un daño extraordinario muy superior al simple hecho del despido, por lo que se incumpliría el art. 219 LRJS, que requiere para la admisibilidad del RCUD que «en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos».

Comparto plenamente el criterio del voto particular, y me permito abundar en las circunstancias “extraordinariamente relevantes” que, a su juicio, impedían la apreciación de contradicción, siendo la más relevante de ellas, en mi opinión, que mientras en la sentencia recurrida la “indemnización adicional” reconocida, por importe de 5.410€, no pretendía compensar otro perjuicio que el salario dejado de percibir hasta la fecha de la sentencia (descontando la prestación por desempleo y el salario recibido de otra empresa), esto es, el “lucro cesante”, en la sentencia de contraste, la “indemnización adicional” reconocida fue por importe nada menos que de 30.000€, que la sentencia de contraste justifica por *“la expectativa de un trabajo de un año, que motivó la extinción del contrato anterior”* (el desistimiento de la anterior empresa).

La diferencia también es relevante en la fundamentación de ambas sentencias, como también advierte el voto particular, por cuanto mientras la sentencia del JS 3 de Barcelona la fundamenta, exclusivamente, en art. 10 del Convenio 158 OIT y en la doctrina de la sala catalana recogida en la STJCAT de 30.1.23, limitada al diferencial entre las prestaciones por desempleo y los salarios de tramitación, como “lucro cesante”³, la sentencia de contraste justifica la indemnización reconocida (equivalente a un año de salario) en *“la expectativa de un trabajo de un año, que motivó la extinción del contrato anterior”*, cuando el trabajador había trabajado solamente un mes, y la fundamenta, extensamente, en el art. 24 CSE revisada y en los dictámenes del CEDS.

Aunque pudiera admitirse que las diferencias estrictamente fácticas no son determinantes, sí lo son -como sostiene el voto particular- la “razón de reclamar”, por lucro cesante la recurrida y por daño emergente en la de contraste), y, sobre todo la fundamentación jurídica, distinta en ambas sentencias objeto de comparación, como ya se ha dicho.

Sorprende, por ello, que el TS haya apreciado contradicción entre ambas sentencias por cuando, siendo la sentencia de suplicación recurrida (TSJCAT de 31.5.24) revocatoria de la de instancia que reconoció la indemnización adicional y congruente con la doctrina ya sentada en la STS 1350/24 de 18.11.24 (que, precisamente, había revocado la sentencia

3. “16.- És a dir, la sala de suplicació admet que la indemnització “adequada” a la qual es refereix l'article 10 del Conveni 158 OIT pugui integrar altres conceptes quan s'acrediti que hi ha altres efectes perjudicials pel treballador que superin la simple compensació pels anys treballats en la companyia, prenent com a referent econòmic el salari percebut per aquest treball. Però també assenyala que els danys morals, quan no s'ha declarat la nul·litat de l'acomiadament, no es poden admetre, i per tant, només procediria si existís un veritable lucre cessant que sigui directament imputable a l'empresa.”

del TSJCAT de 30.1.23 invocada por la de instancia), bastaba la inadmisión del recurso para confirmar la doctrina ya establecida, lo que sugiere que el interés casacional de la Sala, para apreciar contradicción de manera tan forzada, estuviera en la posibilidad de “revocar” -permítaseme la expresión- tanto el criterio del TSJ del País Vasco, más amplio, como el criterio del TSJ de Catalunya, más restrictivo.

4.2. El objeto de debate (FJ III.1): el derecho a una “indemnización adicional”

Volviendo a la sentencia objeto de análisis, el objeto central del recurso lo centra el TS, igual que hiciera en la anterior STS 1350/24, en determinar si un trabajador despedido improcedentemente puede tener derecho, cuando las circunstancias del caso lo justifiquen, a una indemnización adicional, además de la tasada por el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en aplicación del artículo 10 del Convenio 158 de la OIT y, -“de manera especial” según enfatiza- en el artículo 24 de la Carta Social Europea (CSE) revisada, énfasis que se explica por cuanto en aquella anterior sentencia el TS entendió que no procedía su aplicación en aquel caso al haberse ratificado la CSE revisada con posterioridad a la fecha del despido.

Enlazando con lo ya apuntado anteriormente, me parece cuestionable que el TS haya elegido, para fijar solemnemente su doctrina de casación en contra de la aplicación directa del art. 24 CSE y las resoluciones del CEDS, un supuesto en el que -como ya he destacado- la sentencia de instancia se había limitado a reconocer al demandante una indemnización por “*el lucro cesante derivado de las diferencias entre el salario que el demandante percibía en la empresa y el importe y duración de las prestaciones por desempleo*”, tal como lo define la sentencia de suplicación, tratándose, por consiguiente, de un perjuicio perfectamente objetivado (y no hipotético) y con unos parámetros de cuantificación indiscutible (los propios de los salarios de tramitación), cuando -además- la sentencia de instancia, que el trabajador recurrente consintió, se fundamentó exclusivamente en el art. 10 del Convenio 158 OIT y no en el art. 24 CSE ni en los dictámenes del CEDS.

4.3. Integración de la norma internacional y control de convencionalidad (FJ III.2)

El TS, a continuación, tras recordar que los tratados internacionales (como, en este caso, el C158 OIT y la CSEr) válidamente celebrados se integran en ordenamiento jurídico español tras su publicación oficial, afirma, recogiendo la doctrina constitucional (STC 87/2019) y la jurisprudencia propia (STS 268/22, 1250/24 y 1350/24), que tales normas «*vinculan a particulares y poderes públicos, de forma que el Estado «debe respetar las obligaciones asumidas por España en los tratados internacionales y velar por su adecuado cumplimiento (artículo 29 de la Ley de tratados). Igualmente, y como ya hemos visto, cuando del texto del tratado se desprenda que no es de aplicación directa, sino que su aplicación precisa de la aprobación de disposiciones de Derecho interno (tratados non self-executing), uno y otras (Estado y comunidades autónomas) deben adoptar las medidas necesarias para su ejecución...».*

Precisa, a continuación y con expresa cita de la STC 140/18, que el control de convencionalidad es una mera regla de selección del derecho aplicable por la que «en aplicación de la prescripción contenida en el artículo 96 CE, cualquier juez ordinario puede desplazar la aplicación de una norma interna con rango de ley para aplicar de modo preferente la disposición contenida en un tratado internacional, sin que de tal desplazamiento derive la expulsión de la norma interna del ordenamiento, como resulta obvio, sino su mera inaplicación al caso concreto; insistiendo en que la constatación de un eventual desajuste entre un convenio internacional y una norma interna con rango de ley no supone un juicio sobre la validez de la norma interna, sino sobre su mera aplicabilidad, por lo que no se plantea un problema de depuración del ordenamiento de normas inválidas, sino una cuestión de determinación de la norma aplicable en la solución de cada caso concreto, aplicación que deberá ser libremente considerada por el juez ordinario».

4.4. Aplicabilidad directa de la norma internacional sólo si es clara y concreta (FJ III.3)

Advierte el TS, a continuación, invoca el criterio de la STC 87/2019 conforme «no todos los convenios internacionales o sus disposiciones son ejecutivas, aunque se integren en nuestro ordenamiento, de manera que lo en ellos recogido puede, o no, ser directamente aplicable por los órganos judiciales, sin necesidad de un posterior desarrollo normativo interno que exprese la voluntad de nuestro legislador, pudiendo ocurrir que ciertas normas o algunas de sus disposiciones tan solo establezcan obligaciones para que los Estados que los suscriben tomen las medidas necesarias para su ejecución y adapten su ordenamiento jurídico (SSTS 1250/24, de 18 de noviembre y 1350/2024, de 19 de diciembre; entre las más recientes)».

Pero añade, a continuación, que «a los efectos de efectuar al aludido control de convencionalidad, se trata de interpretar la norma internacional para calificarla como directamente ejecutiva o, al contrario, como no ejecutiva porque su aplicación exige, ineludiblemente, la intervención previa del estado concernido».⁴

4.5. Falta de concreción del art. 10 del Convenio 158 OIT, determinante de su no aplicación directa (FJ IV.1 y 2)

Se remite a continuación a la anterior STS 1350/2024, que ya resolvió la no aplicación directa del art. 10 C158, en razón de la inconcreción de los términos «indemnización

4. Con referencia directa a la CSE, recuerda que la STS 268/2022, de 28 de marzo (Semprepre), insiste en esa misma idea de que tal instrumento internacional puede contener preceptos de ambos tipos; ... directamente aplicables en razón de ser suficientemente precisos y ejecutivos, y los mandatos dirigidos a los estados que la suscriben para que adopten las medidas normativas necesarias para su ejecución adaptando su régimen jurídico; señalando que «puesto que el contenido de la CSE es muy heterogéneo, no es seguro que todo él posea la misma aplicabilidad directa en el ámbito de una relación de derecho privado como es el contrato de trabajo. Más bien creemos, incluso tras la vigencia de la versión revisada, solo a la vista de cada una de las prescripciones que alberga cabe una decisión sobre ese particular»

adecuada» y «reparación apropiada» ya que «no se identifican o especifican en términos o elementos concretos que deban ser atendidos a la hora de fijar un importe económico determinado o de otro contenido» por lo que, concluye, «del citado artículo 10 del Convenio 158 OIT 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. Y esto es lo que ha realizado el legislador nacional en el art. 56.1 del ET con carácter general y en los artículos 182.1.d) y 183 LRJS cuando el despido vulnere derechos fundamentales o libertades públicas».

Me permito otra reflexión crítica: ciertamente, los términos “*indemnización adecuada*” o “*reparación apropiada*” pueden entenderse genéricos e inconcretos, pero -por el contrario- no lo es el mandato prioritario en el mismo art. 10 del COIT 158, como reparación preferente, de “*anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador*”, lo cual la STS que analizamos -ni la anterior STS 1350/24- ni tan siquiera consideran, probablemente por cuanto el TS, o la mayoría del mismo, considere que -parafraseando el propio art. 10- “*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*”.

Retomaré esta cuestión más adelante, que me parece muy relevante en orden a encontrar una solución razonable al debate actual.

4.6. Validación constitucional de la indemnización tasada en relación al COIT 158 (FJ IV.3)

Siguiendo el iter argumental de la sentencia, el TS afirma que la doctrina constitucional ha validado la adecuación de la indemnización tasada a los mandatos de la normativa internacional, invocando la (STC 6/1984 y el ATC 43/2014), conforme «*nuestro ordenamiento, siempre con respeto a estas exigencias, la determinación de esa reacción o protección queda dentro, por lo ya dicho, del ámbito de configuración del legislador, quien legítimamente puede disponer que, en los despidos declarados improcedentes, el empresario quede sujeto a la opción entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización adecuada, posibilidad esta última largamente reconocida en nuestro ordenamiento laboral (STC 103/1990, de 4 de junio, FJ 4)*», precisando, más adelante que «*tampoco esta fórmula legal se opone al Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo art. 10 ...se limita a disponer, entre otras posibilidades, el pago de “una indemnización adecuada”, sin precisar los elementos de determinación*».

Debe objetarse a este argumento que, en cuanto a la STC 6/84, la misma es anterior a la entrada en vigor del COIT 158, en el año 1985, mientras que, en relación a la STC 103/90, la “reparación adecuada” a la que se refiere dicha sentencia, establecida por la normativa entonces vigente, era muy superior a la actual, no solo por la mayor indemnización, 45 días contra 33 días, sino -sobre todo- por la condena a los salarios de tramitación (para compensar el lucro cesante hasta la fecha de la sentencia) e, incluso, la posibilidad -ya recordada- de declarar la nulidad del despido por ausencia de base fáctica (doctrina que el TS no abandonó hasta el año 1994).

Y en cuanto al ATC 43/2014, es cierto que -en su FJ VIº-A,3, y en relación a la supresión de los salarios de tramitación en caso de opción empresarial en favor de la indemnización establecida en el RDL 3/2012 de Reforma Laboral- afirma que “*resulta conforme con el derecho al trabajo ex art. 35.1CE y con el art. 10 del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, pero, con independencia de que la valoración de la adecuación de la norma interna a la norma internacional no compete al TC (como establece categóricamente la propia doctrina constitucional, STC 140/18⁵), lo cierto es que tal afirmación carece de la menor argumentación que la fundamente, por lo que -expresándose en un auto de inadmisión y sin la mínima justificación- no puede otorgársele la relevancia pretendida.*”

5.1. Comparativa entre el art. 158 OIT y el art. 24 de la Carta Social Europea: una equiparación errónea (FJ Vº.1)

Ya en el FJ Vª, la sentencia reproduce el tenor literal del artículo 24 de la Carta Social -«*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*»- para afirmar, a continuación, que “*adopta así el instrumento normativo europeo la misma expresión que el ya examinado artículo 10 del Convenio 158 OIT, al punto de que se puede afirmar que la literalidad del precepto de la CSE revisada es copia exacta de la utilizada en el reseñado convenio de la OIT de forma que ambos instrumentos normativos recogen el derecho del trabajador despedido sin causa válida a «una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada», afirmación sobre la que concluye que “el alcance del control de convencionalidad -selección de la norma aplicable- que le corresponde a esta Sala, al igual que la interpretación del precepto internacional incorporado al derecho interno -el artículo 24 CSE revisada- debe ser exactamente el mismo que el que hemos realizado respecto del artículo 158 OIT, por razones de coherencia jurídica, dada la identidad de contenido de las dos normas y la inexistencia de ninguna otra razón que ampare o aconseje efectuar una aplicación diferente.”*”

Debo discrepar, también, de esta “identificación” o “equiparación” conde los mandatos de ambas normas, la internacional y la europea, lo cual es manifiestamente erróneo o inexacto por cuanto, si bien ambas normas coinciden en la exigencia de la “causa justa” para el despido y en el derecho a la impugnación del mismo, la comparación evidencia una superior protección en la regulación del Convenio 158 de la OIT concretada en los siguientes aspectos:

- La CSE no contempla la audiencia previa al despido que sí contempla el art. 7 del Convenio 158

5. FJ 6º: Como viene estableciendo de forma incontrovertida la jurisprudencia previa, la determinación de cuál sea la norma aplicable al caso concreto es una cuestión de legalidad que no le corresponde resolver al Tribunal Constitucional sino, en principio, a los jueces y tribunales ordinarios en el ejercicio de la función jurisdiccional que, con carácter exclusivo, les atribuye el artículo 117.3 CE (por todas SSTC 49/1988, de 22 de marzo, FJ 14 y 180/1993, de 31 de mayo, FJ 3; 102/2002, FJ 7). En síntesis, la facultad propia de la jurisdicción para determinar la norma aplicable al supuesto controvertido se proyecta también a la interpretación de lo dispuesto en los tratados internacionales (STC 102/2002, FJ 7), [así como al análisis de la compatibilidad entre una norma interna y una disposición internacional](#)

- La CSE no explicita el control por el órgano competente, de la concurrencia y justificación de la causa, y la previsión de cargas probatorias del art. 9 Convenio 158 OIT, solo el genérico “derecho a recurrir ante un organismo imparcial”
- La CSE no contempla, como reparación preferente, la anulación del despido y la readmisión, como sí lo hace el art. 10 del Convenio, cuestión que se abordará más adelante.
- En cuanto a la “indemnización adecuada”, el art. 10 del Convenio 158 dispone que es el “organismo neutral” (el juez/za, en España) quien tiene *“la facultad de ordenar el pago de una indemnización a adecuada u otra reparación que se considere apropiada, mientras que en el apartado 4º del Anexo de la CSE, se establece que “la indemnización o reparación apropiada en caso de despido sin causa válida será determinada por la ley o reglamento nacional, por convenios colectivos o de cualquier otra forma apropiada según las condiciones nacionales.”*

De hecho, en el mismo apartado 1º del FJ Vº, en su párrafo final, el TS corrige su propia anterior afirmación, al razonar que, desde la perspectiva de la relación de la norma internacional con el derecho interno, resultaría más exigente el contenido del Convenio 158 OIT que otorga al tribunal que enjuicie la reclamación contra un despido efectuada por un trabajador la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada, mientras que, el artículo 24 CSE revisada dispone que las partes (en referencia a los Estados que la ratifiquen) se comprometen a reconocer el derecho de los trabajadores a una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

En todo caso y ya en el apartado 2º de este FJ Vº, anticipa el TS su conclusión final conforme *“El artículo 24 CSE revisada es, por tanto, un precepto programático que no identifica elementos concretos para fijar un importe económico o de otro contenido que permita colmar la patente inconcreción de su literalidad, o su extrema vaguedad”,* por lo que *“No puede considerarse, en modo alguno, como una norma directamente aplicable desplazando la aplicabilidad de las previsiones de derecho interno establecidas por el legislador (artículo 56 ET).”*

5.2. La relevante remisión del Anexo de la CSE al legislador nacional para la fijación indemnizatoria (FVº.2)

En el apartado 2º del FJ Vº el TS refiere el que, en mi opinión, es el elemento determinante de su conclusión: que el Anexo de la CSE revisada, en su parte II, y respecto del artículo 24, disponga, en su apartado 4º, que *«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».*

De conformidad con el apartado transcrito, añade la sentencia, la indemnización o cualquier otra reparación apropiada debe ser fijada por el legislador, sin que en ningún caso puede deducirse de ahí que el art 24 CSE se remita a los procedimientos judiciales, al establecer un mandato al legislador, mandato que habría cumplido mediante la regulación

contenida en artículo 56 ET, en función del salario y años de servicio del trabajador, y con los límites allí configurados, regulación validada por la doctrina del Tribunal Constitucional.

En mi opinión, como ya he anticipado y he sostenido en diversos foros en los que se ha debatido la viabilidad del art. 24 de la CSE revisada para postular una indemnización “adicional” o “más apropiada”, esta explícita y clara remisión de la norma a la legislación nacional para la fijación de “la indemnización o cualquier otra reparación apropiada” me parece un obstáculo difícilmente salvable para tal pretensión, sin que cuando he interpellado a los defensores/as de tal posibilidad -ya sea del ámbito judicial o académico- se me haya brindado una argumentación plausible para superarlo o soslayarlo, como tampoco la he sabido ver en ninguno de los dictámenes del CEDS, ni tampoco en ninguno de los votos particulares.

De ahí que venga sosteniendo que la pretensión de superar la “indemnización tasada” tenga mayor fundamento en el art. 10 del Convenio 158 OIT, en tanto que, como reconoce la propia STS de 16.7.25 que comentamos en su FJ Vº “in fine”, comparando dicha norma con el art. 24 CSE revisada, *“resultaría más exigente el contenido del Convenio 158 OIT que otorga al tribunal que enjuicie la reclamación contra un despido efectuada por un trabajador la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”* frente a la -a mi juicio- difícilmente soslayable remisión al legislador nacional que efectúa el art. 24 CSE.

6.1. ¿El “sistema español cumple con las exigencias del CEDS? (FJ 6.1)

Después de una mínima alusión -en el 3er apartado del FJ Vº- al Pilar Europeo de Derechos Sociales y a la CDFUE, que también hacen referencia al derecho a una “indemnización adecuada” -referencias que el TS califica igualmente de inconcretas y, por consiguiente, inaplicables (con apoyo en la SJTUE de 11.7.24 (C-196/23)- y de reiterar *“el indubitado carácter no ejecutivo del art. 24 CSE y la remisión que el anexo de dicha Carta efectúa al legislador”*, la STS de 16.7.25 que analizamos, en sus dos últimos fundamentos jurídicos, el sexto y séptimo, aborda la cuestión clave -por novedosa- de su pronunciamiento, no abordada en la anterior STS 1350/24, ya analizada, referida al Convenio 158 de la OIT: el valor jurídico de las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS en adelante).

Así, en el primer apartado del FJ VIº y en relación a la Decisión del CEDS nº 207/22 en el asunto UGT contra España, invocada por el recurrente y publicada el 29.7.24, razona la sentencia que -más allá de que Comité de Ministros del Consejo de Europa en fecha 27.11.24 dictara 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”*- dicha decisión del CEDS y la consiguiente recomendación del Comité de Ministros, en esencia, son reiteración de las que se adoptaron sobre la misma cuestión aquí analizada en las reclamaciones colectivas respectode Finlandia (rec. 106/2014), Italia (rec. 158/2017) y Francia (rec. 171/2018 y rec. 175/2019), en las que viene a sostenerse

la idea de que sólo se consideran conformes al artículo 24CSE revisada las previsiones de los estados que garanticen:

- el reembolso de salarios entre la fecha del despido y la sentencia.
- establezcan la posibilidad de readmisión del trabajador.
- prevean indemnizaciones proporcionales al daño real del despido y disuasorias para evitar que las empresas despidan injustificadamente.

Después de esta correcta identificación de las “exigencias del CEDS”, a continuación, la sentencia del TS, sorprendentemente, afirma que *“las exigencias allí contenidas y la propia conclusión se construyen sobre las bases de múltiples conceptos y expresiones jurídicas con un alto grado de indeterminación que, precisamente por ello, pueden ser interpretados de forma diversa, de suerte que podría concluirse, perfectamente, que el sistema español cumple con las exigencias del CEDS”*, aduciendo, que *“de hecho, si bien se mira, la recomendación final del Comité de Ministros es lo suficientemente etérea e inconcreta que deja un amplio margen de discrecionalidad al intérprete y al gobierno del país al que se destina»*.

Esta sorprendente conclusión del TS merece, necesariamente, otro comentario crítico por cuanto -a la postre- lo que denomina *“sistema español”* no contempla, ahora mismo y con carácter general, ninguna de las tres “exigencias” de los dictámenes del CEDS ya apuntadas, al no prever *“el reembolso de salarios entre la fecha del despido y la sentencia”* (los salarios de tramitación), ni *“la posibilidad de readmisión del trabajador”*, ni, finalmente, la posibilidad de fijar *“indemnizaciones proporcionales al daño real del despido y disuasorias para evitar que las empresas despidan injustificadamente.”*

Asombra, además, que el TS llegue a tal conclusión para acabar desestimando un recurso en el que, en definitiva y como ya se ha destacado, el trabajador demandante postulaba, exclusivamente, una indemnización adicional por importe de 5.410€ (reconocida en la instancia y revocada por la sentencia de suplicación) que completase la indemnización tasada cuantificada en 1506,78€, “indemnización adicional” que no respondía a otra cuantificación que al “lucro cesante” originado por el despido injusto, como se explica en el apartado 17, FJ 4º, de la sentencia instancia⁶.

Volviendo a la STS de 16.7.25 que analizamos, en el último párrafo del primer apartado del FJ VIº hace una mínima referencia a la decisión del CEDS, recaída en la reclamación núm. 218/2022 originada a raíz de la denuncia presentada por CC.OO, señalando que tal decisión aún no se ha convertido en recomendación por parte del Comité de Ministros, y que si bien su contenido no es una copia exacta de la decisión originada por la previa denuncia de UGT, se sitúa “en perfecta sintonía” con la anterior, *“siendo los razonamientos contenidos en esta sentencia perfectamente aplicables a ambas decisiones”*.

6. “el lucre cessant és la diferència entre el que ha percebut durant els 240 dies de prestació i el sou net, com també els 34 dies que no va percebre res, fins que va començar a treballar en una altra empresa. Fets els càlculs partint d’aquests paràmetres, el lucre cessant s’ha de quantificar en la suma de 5.410,36 euros.”

6.2. ¿No se constata desajuste normativo remediable mediante el control de convencionalidad (FJ 6.2)?

En el apartado 2º del mismo FJ VIº, razona la STS, en relación a la recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa, que *“con independencia de la posición que se sostenga con relación al contenido y cumplimiento por el ordenamiento interno español de las exigencias contenidas en la misma, no cabe ninguna duda de que su destinatario es el Estado y que, como se avanzó, quien está llamado a su cumplimiento resultan ser los poderes con capacidad para crear normas adecuadas a aquellas exigencias”*, añadiendo que un eventual incumplimiento por parte del España de la reiterada Recomendación podría dar lugar a la adopción de las medidas que la Carta pueda prever por parte del Comité de Ministros, pero la recomendación -fundada en la decisión del CEDS- no permite constatar un desajuste normativo de los que permite remediar el control judicial de convencionalidad, aduciendo que

Argumenta que, aun aceptando hipotéticamente que el contenido de la CSEr significara lo que el CEDS concluye, la indefinición de los conceptos utilizados por el artículo 24 de la CSE revisada imposibilitan precisar cuál sería el contenido de la regulación que habría de aplicarse si desplazásemos la aplicación del artículo 56 ET en favor de la CSE revisada por cuanto, *“desde la función jurisdiccional que nos corresponde, debemos insistir que el tenor de la carta no es autosuficiente, completo o ejecutivo y que solo la intervención de los poderes normativos puede comportarlas consecuencias que la recomendación -con fundamento den la decisión del CEDS- ha resuelto establecer.”*

También debo discrepar de esta afirmación del TS, formulada desde la hipótesis *“que el contenido de la Carta Social Europea revisada significa lo que el CEDS concluye”*, por cuanto, desde tal premisa, de las tres “exigencias” del CEDS ya referidas y claramente identificadas por el TS -el reembolso de salarios entre la fecha del despido y la sentencia, la posibilidad de readmisión del trabajador y la fijación de indemnizaciones reparatorias y disuasorias- la primera de ellas, el reembolso de salarios entre la fecha del despido y la sentencia (los salarios de tramitación) es de una concreción y claridad diáfana, hasta el punto que está integrada en el art. 56-2 ET para el supuesto de opción empresarial por la readmisión, una vez declarada la improcedencia del despido, e incluso para el representante laboral o delegado/a sindical, también para el caso que optaran por la indemnización (art. 56-4 ET).

Y, precisamente y como se ha explicado anteriormente, la “indemnización adicional” reconocida al demandante en el asunto resuelto por la STS que comentamos, se limitaba exactamente al lucro cesante, por lo que, desde la referida hipótesis y en congruencia con lo afirmado, el TS debería haber estimado el recurso del demandante y, con revocación de la sentencia del TSJCAT recurrida, haber confirmado la sentencia de instancia.

7. Carácter no vinculante de las decisiones del CEDS, según el TS (FJ 7º)

En el 7º y último FJ de la sentencia, en forma muy categórica, el TS niega cualquier eficacia vinculante relevante a los dictámenes del CEDS, reconociéndole, exclusivamente, *“su innegable valor como informe jurídico emanado de un comité de expertos independientes*

que opera en el seno del procedimiento para la adopción de las resoluciones del Comité de Ministros del Consejo de Europa”.

Así, afirma que «las decisiones del CEDS no son directamente aplicables ya que carecen de eficacia ejecutiva (STC 61/2024); esto es: no son vinculantes respecto a la resolución que pudiera adoptar -en forma de recomendación- el propio Comité de Ministros; ni lo son respecto a la interpretación de la CSE revisada; ni, en definitiva, pueden vincular, en modo alguno, a esta Sala en el ejercicio de su potestad jurisdiccional en la interpretación y aplicación de la norma y, en su seno, en el ejercicio del control de convencionalidad”, añadiendo que se dictan “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.

Tras expresa cita y reproducción del art. 8 del protocolo de reclamaciones colectivas, cuya literalidad -afirma- “no admite duda alguna”, concluye que (...) “el informe o decisión del CEDS tiene como destinatario principal al Comité de Ministros que es el único facultado para establecer una resolución siempre que en su seno se alcance la mayoría de los votantes; mayoría reforzada (dos tercios de los votantes) para dictar una recomendación dirigida a la parte contratante afectada. En definitiva, la decisión del CEDS, en sí misma y sin la posterior resolución del Comité de Ministros resulta ser jurídicamente, en términos de eficacia vinculante, irrelevante; sin perjuicio de su innegable valor como informe jurídico emanado de un comité de expertos independientes que opera en el seno del procedimiento para la adopción de las resoluciones del Comité de Ministros del Consejo de Europa».

Añade -apartado 2º del FJ 7º- que, por ello, “las decisiones del CEDS carecen de efectos coercitivos y de naturaleza jurisdiccional”. “Y no se ha previsto mecanismo jurídico alguno para que sus recomendaciones (que tienen como destinatario al Comité de Ministros del Consejo de Europa) «sean obligatoriamente cumplidas por los estados afectados». De modo que, a diferencia del TEDH, el CEDS no es un Tribunal y, a pesar de que la práctica totalidad de los derechos sociales de la CSE se recogen en la CDFUE, esta no contiene referencia alguna a las resoluciones del CEDS, y tampoco se obliga a ningún órgano a seguir o cumplir sus decisiones, como sí se hace respecto de la emanada del TEDH»

Finalmente, ya en el apartado 3º, recuerda -con abundante referencia jurisprudencial del propia Tribunal- que en el marco del recurso de casación para la unificación de la doctrina (art. 219 LRJS), no se incluye a las decisiones del CEDS que no es un órgano jurisdiccional como exige el precepto (a diferencia de las resoluciones del TEDH y del TJUE).

Como comentario personal, diré que me ha llamado la atención la extensión y vehemencia del argumentario esgrimido por el TS para negar cualquier valor vinculante a las decisiones del CEDS, que parece dirigido a un relevante sector de la doctrina científica y de la jurisdicción social que se habían significado, en artículos doctrinales, en sentido contrario⁷.

7. Carlos Preciado, Magistrado del TSJ de Catalunya, integrante del Gabinete del Tribunal Supremo y actual vocal del CGPJ, en su obra “La Carta Social Europea y su aplicación” (Bomarzo 2021), recuerda que el CEDS es el órgano de control de la Carta Social en el Consejo de Europa y que, por consiguiente, “desde la vigencia del protocolo de reclamaciones colectivas de 1995 las decisiones que emite pueden considerarse como actividad jurisdiccional”, añadiendo que, aunque se cuestionase tal carácter, su efectividad radica en los arts. 10.2 y 53.3 CE, como parámetro interpretativo de las normas internas relativas a derechos fundamentales y principios rectores de la política económica y social.

Choca, además, con la doctrina constitucional recogida en la STC 61/25 recordada por la propia sentencia en el FJ 3º-2 conforme *“aunque los dictámenes de los comités establecidos para la vigilancia del cumplimiento de los tratados no tengan carácter ejecutivo” ...no pueden quedar despojados de todo efecto cuando declaran la vulneración de un derecho fundamental, debiendo disponer el recurrente de un cauce adecuado .. para que pueda examinarse una pretensión que no solo afecta a la ejecución de las resoluciones de organismos internacionales, sino que atañe directamente al respeto y observancia por parte de los poderes públicos españoles de los derechos fundamentales garantizados en la Constitución»*.

También pugna tal argumentario con, como mínimo, la STS 268/2022 de 28 marzo anteriormente aludida (pte. Antonio Sempere), que fundamentó el reconocimiento del derecho a un período de preaviso previo al cese por vencimiento del período de prueba del contrato de apoyo a emprendedores, entre otros fundamentos normativos y jurisprudenciales, en *“las conclusiones XX-3 (2014) del CEDS sobre el cumplimiento del art. 4 de la CSE por España”*, que advirtió de la ausencia de un periodo de preaviso para extinguir el contrato durante el dilatado periodo de prueba (FJ 6º, apartado 4º).

8. Los dos votos particulares

El primero de los VP (formulado por el magistrado Félix Azón), además de oponerse a la admisión tras la razonar la falta de contradicción entre la sentencia de contraste y la recurrida, en los términos ya analizados, señala que comparte en buena medida el contenido de la ponencia mayoritaria en cuanto se refiere a las consecuencias del art. 24 CSEr, si bien discrepa de la interpretación que da la posición mayoritaria a la Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa de fecha 27 de noviembre de 2024, resulta insuficiente, por cuanto -afirma- además de la recomendación explícita al legislador español de que *“proceda a revisar y modificar la legislación para garantizar que la compensación otorgada en los casos de despido ilegal tenga en cuenta el daño real sufrido por las víctimas y las circunstancias individuales de su caso»*, subyace “una idea implícita”, que apunta a la necesidad de que las personas afectadas por un despido injusto perciban una compensación que tenga en cuenta el daño real.

Afirma que ya existen mecanismos en el ordenamiento jurídico interno para alcanzar dicha solución, sin necesidad de esperar a la reforma legislativa, si es que llega a producirse, que se concretan básicamente en la posibilidad de reconocer una compensación complementaria, en sede judicial, para aquellos supuestos en los que exista un daño adicional y extraordinario originado con ocasión y por consecuencia de la decisión empresarial de dicho despido injusto, cuando, en supuestos que califica de excepcionales, en modo alguno quede resarcido por la indemnización tasada, indemnización tasada que debe ser la aplicable con carácter general, haciendo abstracción de si se produce o no una compensación completa del daño producido por el despido.

Añade que nada, en la legislación vigente, se opone a dicha posibilidad de compensación adicional, en aplicación estrictamente del derecho de daños que se regula en el art. 1101 y siguientes del Código Civil, que permiten la posibilidad de reclamar una indemnización complementaria, y que el art. 26.1 LRJS admitiría la acumulación a la acción de impugnación del despido la acción en reclamación de daños adicionales extraordinarios.

En cuanto al segundo voto particular (formulado por la magistrada Isabel Olmo y el magistrado Rafael López Parada), de una extensión notablemente superior a la de la propia sentencia, no me atrevo a sintetizarlo en el corto espacio del que dispongo, por lo que, con independencia de aconsejar encarecidamente su lectura, reproduzco a pie de página la síntesis efectuada por Ignasi Beltran en una “entrada” de su Blog de fecha 22.7.25⁸:

8. *STS\Pleno 18/7/25 (+ 2 VP): la indemnización por despido improcedente no puede verse incrementada en la vía judicial.*

En apretada síntesis, el VP articula su argumentación a partir de dos planos de análisis diferenciados:

«El primero es determinar si las decisiones del CEDS son vinculantes para los órganos judiciales españoles, de manera que les hayamos de atribuir un valor normativo y por tanto prevalente sobre el ordenamiento jurídico interno a la hora de resolver los concretos conflictos sometidos a la decisión judicial, como es el que aquí nos ocupa.

El segundo es más primario y consiste en determinar si la Carta Social Europea revisada es vinculante para los órganos judiciales españoles y por tanto los concretos conflictos sometidos a la decisión judicial, como es el que aquí nos ocupa, hayan de partir de su aplicación prevalente sobre las leyes españolas»

De modo que, en el primer caso (esto es, si las decisiones del CEDS son vinculantes para los órganos judiciales españoles), deberá concluirse que la indemnización tasada para el despido improcedente prevista en el art. 56 ET es contraria a la decisión del CEDS y en la instancia se resolvió correctamente el conflicto. En el segundo caso (si las decisiones del CEDS no son vinculantes), debe determinarse si la CSEr lo es y, sin poder acudir a las decisiones del CEDS (porque no son vinculantes), determinar si la indemnización legal tasada se ajusta al concepto de indemnización adecuada.

En relación al primer plano de análisis, el VP desarrolla una argumentación particularmente precisa, para concluir que:

«el efecto jurídico que puedan producir las resoluciones del CEDS limita su ámbito al interior de la organización internacional a la que pertenece, el Consejo de Europa, vinculando a los Estados como sujetos de Derecho internacional. Para que ese efecto traspase la barrera que protege el interior del Estado miembro es preciso que ese Estado incorpore su contenido a través de sus propios mecanismos institucionales.

Eso no significa que la ratificación de la Carta Social Europea revisada o su Protocolo sobre reclamaciones colectivas sea contraria al artículo 93 de la Constitución, puesto que de su texto no resulta que esa barrera sea traspasada, en tanto en cuanto la decisión del CEDS, incluso para que produzca obligaciones para el Estado miembro del Consejo de Europa en tanto sujeto de Derecho internacional, precisa de su aceptación por mayoría en el Comité de Ministros, convirtiéndose en una Recomendación. Esa Recomendación es sin duda obligatoria para el Estado miembro y es objeto de seguimiento, por más que los medios coercitivos a disposición del Consejo de Europa sean muy limitados o casi inexistentes, como ocurre en muchos casos con las obligaciones de los Estados nacidas del Derecho Internacional»

En el segundo plano de análisis (asumiendo que las decisiones del CEDS solamente producen efectos ad intra dentro del marco institucional del Consejo de Europa y, por tanto, no vincula a los órganos judiciales nacionales) debe determinarse si la CSEr, en tanto que tratado internacional, es vinculante o no para los órganos jurisdiccionales.

Al respecto, el VP discrepa del criterio mayoritario de la Sala IV cuando entiende que dado el carácter impreciso del art. 24 CSEr el citado precepto no es vinculante.

El VP se aparta, especialmente, porque (ex art. 1.5 CC; y art. 31 Ley 25/2014) la condición para que el contenido de un tratado se integre en nuestro ordenamiento interno es que sea una «norma jurídica». Y el carácter impreciso de dicho contenido (por el uso de conceptos jurídicos indeterminados) no es suficiente para descartar que, en este caso, el art. 24 CSEr, efectivamente, es una «norma jurídica».

De modo que (en un pasaje de especial interés) afirma:

«Lo importante es subrayar que la obligación del órgano judicial es aplicar el artículo 24 de la Carta y decidir si en cada caso concreto la indemnización resultante de la aplicación del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, a falta de otro modo de reparación, es “adecuada”, porque ese es el mandato de aplicación directa que resulta del artículo 24 de la Carta y que pasó a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico interno con la ratificación y publicación en el BOE de la Carta Social Europea revisada.

Lo que no nos parece posible es decir que cualquier posible importe tasado de la indemnización en caso de despido ilícito (puesto que el despido improcedente es un despido ilícito), por el hecho de ser el fijado por el legislador nacional, constituye una indemnización adecuada. Así sería indemnización adecuada la de 45 días por año vigente hasta el Real Decreto-ley 3/2012, como la de 33 días fijada a partir de aquella norma y todo con independencia de que vaya acompañada o no de salarios de tramitación y de todas las vicisitudes legislativas y jurisprudenciales habidas a lo largo de los años sobre las causas de nulidad del despido que imponen la readmisión.

9. La reacción de la doctrina científica

La reacción de la doctrina científica ante la STS 16.7.25 ha sido tan dividida y antagónica como era de esperar, dado el encendido debate que -también en la Academia- le había precedido.

Siendo imposible, por razón de espacio, referenciarla en su totalidad, me limitaré a señalar, como ejemplo de las posiciones más encontradas, que mientras el profesor Jesús Lashera Forteza⁹, en su artículo *“Las indemnizaciones por despido en cuestión”*, considera que *“Con esta impecable y cristalina secuencia lógico-argumentativa jurídica, conforme a Derecho, se concluye en la falta de aplicación directa del art. 24 CSE, no siendo relevante, en el ejercicio de la función jurisdiccional, la presencia de decisiones CEDS contrarias a España por vulneración de este precepto en los despidos improcedentes...”*, añadiendo que *“tras esta importante sentencia, cerrada la puerta judicial al establecimiento de indemnizaciones adicionales en despidos improcedentes sobre la base del art.10 Tratado OIT 158 y art. 24 CSE,”*.

Bajo el paraguas de la Carta Social Europea, según el criterio mayoritario, cabría cualquier solución que decida adoptar el legislador interno. Así se vaciaría de contenido el artículo 24 de la Carta Social Europea (y el artículo 10 del convenio 158 de la OIT) que pasarían a tener un mero carácter ornamental, lo que es contrario a la lógica de ambos instrumentos internacionales».

De modo que – prosigue –, para aplicar esas normas el órgano judicial debe establecer unos parámetros o estándares interpretativos que precisen el concepto jurídico indeterminado y después compararlos con el concreto caso sometido a su análisis, para decidir si concurre o no el concepto jurídico indeterminado previsto en la norma jurídica objeto de interpretación y aplicación.

En este sentido, y en aras a identificar un estándar interpretativo, puede acudir al concepto de «indemnización adecuada» que sostiene el CEDS (pese a que sus decisiones no sean vinculantes) y el Comité de Ministros del Consejo de Europa.

De modo que, concluyendo su extensa fundamentación afirma:

«a) Consideramos aplicable directamente en el ordenamiento jurídico interno español el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada cuando establece el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada y

b) Consideramos que la interpretación correcta de dicho precepto, siguiendo al CEDS y al Comité de Ministros del Consejo de Europa, es que la indemnización no es adecuada cuando es una indemnización tasada con una cuantía limitada que no permita una compensación íntegra de los daños producidos por el despido ilegal, debiendo reconocerse al trabajador despedido en esos casos una indemnización adicional para compensar el daño en su integridad.

Es cierto que la doctrina del CEDS y del Comité de Ministros permite otros medios de reparación distintos a la indemnización adicional, ya que la Carta se refiere también a otra “reparación apropiada” como alternativa, pero la libertad de creación jurídica que tiene el legislador no la tienen los órganos judiciales.

A la hora de aplicar el derecho reconocido en el artículo 24 de la Carta a una indemnización adecuada, creemos que la solución obvia a disposición de los tribunales sociales es la posibilidad de que, adicionalmente a la indemnización tasada establecida en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, se pudiera condenar al pago de una indemnización adicional para compensar otros daños y perjuicios que excepcionalmente puedan aparecer en determinados casos y que vayan más allá del daño atribuido ordinariamente a la pérdida del empleo.

Para ello 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».

En la parte final del VP (en un extenso e interesante excurso), acude a la idea de que la indemnización legal tasada por despido improcedente es el importe abonado por la no readmisión, dejando abierta la posibilidad de reclamar una indemnización de daños y perjuicios ex art. 1124 CC.

9. Labos, Vol. 6, No. 2, pp. 23-56 / doi: 10.20318/labos.2025.9665. EISSN 2660-7360 - www.uc3m.es/labos

Destaca, en sentido contrario, la contundente crítica de Cristobal Molina Navarrete, que, por razones de espacio, sintetizo en pie de página¹⁰ y cuya lectura recomiendo encarecidamente.

5. CONSIDERACIONES PERSONALES

5.1. Alcance del debate resuelto por las STS 1350/24 y 736/25

Parece claro que, con la STS 1350/24 de 19.12.24, centrada en el art. 10 del Convenio 158 de la OIT, y la reciente STS 736/25 de 16.7.25, más focalizada en el art. 24 de la CSE revisada y las decisiones del CEDS, el TS ha pretendido cerrar el debate sobre la “indemnización adecuada”.

Ello no obstante, y al margen de los puntos cuestionables en su argumentario ya advertidos anteriormente, mi primera conclusión es que lo que ambos pronunciamientos no han resuelto es el problema de fondo, una realidad insoslayable: la indemnización legal tasada, en muchos casos (entre ellos, los resueltos por ambas sentencias, con indemnizaciones irrisorias, que no superan los 1000€), no cumplen el claro mandato de la norma internacional (art. 10 COIT 158) de alcanzar una “reparación adecuada” del despido injusto.

El TS puede ampararse en la falta de claridad y concreción de la norma internacional y de la europea en cuanto a la “indemnización adecuada” para no cuestionar el dogma de la indemnización tasada, pero debe asumir que -con ello- está desatendiendo claramente el mandato de la “reparación apropiada” en muchos casos (entre ellos, el de la sentencia recurrida y el de la contraste).

En efecto, el denominado “despido improcedente exprés”, manifiestamente contrario a la exigencia de causalidad establecida en los arts 4 del COIT 158 y art, 24 CSE y que

10. (Briefs AEDTSS, nº 80, 2025), “La Sala IV del Tribunal Supremo decide conservar lo que la ley internacional exige corregir: ¿es constitucional reducir el art. 24 CSE a programa político y al CEDS a la nada”.

Defiende el profesor Molina Navarrete que “*El Anexo al art. 24 de la Carta es inequívoco*” y que su apartado 4 admite que la indemnización adecuada pueda “*ser fijada por las leyes... por los convenios... o por cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales.*”, y que las Conclusiones del CEDS entienden que, por “otro procedimiento adecuado”, hay que entender la interpretación de los tribunales.

Critica a continuación la conclusión de la STS 736/25 conforme: “*...las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) no son ejecutivas, ni directamente aplicables entre particulares, ya que...no es un órgano jurisdiccional ni sus resoluciones son sentencias. Tal como dispone la propia normativa del Consejo de Europa, las decisiones del CEDS ni siquiera vinculan al Comité de Ministros del propio Consejo de Europa...*”, en plena congruencia con la tesis del segundo voto particular, recordando que la STC 116/2006, 24 de abril y la STC 61/2024, 9 de abril consideran que los dictámenes de los órganos internacionales, aun no directamente ejecutivos, ni sentencias, vinculan a los Tribunales internos como interpretación auténtica del precepto internacional.

Concluye, por consiguiente, que ninguno de los dos argumentos es correcto y “*lo que es peor, implica una errada selección de la norma aplicable en clara contradicción con la doctrina constitucional. Se abre ahora, pues, una nueva fase en el TC para luchar por el derecho a una indemnización adecuada que reconoce directamente el art. 24 CSE y que el TS puede y debe concretar, si no lo hace la ley, pero no ignorar, como ha hecho. Vuelvo al inicio. La jurisprudencia puede elegir el conservadurismo al progreso, guste o no, pese al art. 9.2 CE, pero no puede elegir la norma aplicable incurriendo en errores, escribir el Derecho con renglones torcidos quiebra el art. 24 CE -y el art. 6 del CEDH.*”

la ley de la Reforma Laboral 2012, en su preámbulo, afirmó que expulsaba de nuestro ordenamiento, sigue imperando a sus anchas, pero sin la garantía de cobro inmediato de entonces¹¹.

Cualquier empresa, ahora mismo, puede despedir sin causa o con causa ficticia, no comparecer ni a la conciliación ni al acto del juicio, esperar a la sentencia que declare la improcedencia, y optar por el abono de la indemnización de 33 días/año, que no pagará -en el mejor de los casos- hasta entonces, por lo que el trabajador igual no cobra hasta un año o dos después de su despido.

La teórica expulsión del “despido exprés”, en la práctica, ha eliminado solamente aquello que favorecía al trabajador/a y gravaba a las empresas, el cobro de la indemnización coetáneo al reconocimiento de improcedencia, pero los intentos de sancionar con la nulidad o con mayor indemnización estos casos han fracasado en las Salas de Suplicación o ante el Tribunal Supremo. Y esta es una realidad que nadie, tampoco el Tribunal Supremo, debería soslayar.

Por consiguiente y como segunda conclusión, creo que el único debate que, ahora mismo, debe considerarse cerrado es el referido a la expectativa de reconocimiento de una indemnización “adicional” a la tasada en base al art. 24 CSE, expectativa en la que -según he manifestado en diversos foros y algún artículo- nunca confié, dada la remisión explícita de la versión revisada a la previsión indemnizatoria establecida por los estados miembros, que hace muy difícil su superación por vía de “la interpretación judicial integradora”, a diferencia del control de convencionalidad aplicado por la STS 28.3.22 respecto al derecho al preaviso previo a toda extinción (art. 4.4 CSE) y por la STS 18.11.24 respecto al derecho de defensa antes del despido (art. 7 Convenio 158 OIT), en los que no concurría una remisión explícita de la norma europea o internacional a la regulación nacional, lo cual -sin duda- facilita la aplicación de la norma internacional.

5.2. Primera propuesta de evolución doctrinal: la readmisión como reparación prioritaria ex art. 10 Convenio 158 OIT

Pero, por contra, el debate no lo considero en absoluto cerrado respecto al mandato reparador del despido injusto establecido en el art 10 del Convenio 158 OIT en dos aspectos: la posibilidad de readmisión como reparación prioritaria establecida en tal norma y, en

11. Supuestamente, la Ley de Reforma Laboral 3/2012, según explicitó en el apartado Vº de su preámbulo, suprimió el “despido improcedente exprés” por cuanto “*crea inseguridad a los trabajadores, puesto que las decisiones empresariales se adoptan probablemente muchas veces sobre la base de un mero cálculo económico basado en la antigüedad del trabajador y, por tanto, en el coste del despido, con independencia de otros aspectos relativos a la disciplina, la productividad o la necesidad de los servicios prestados por el trabajador, limitando, además, sus posibilidades de impugnación judicial, salvo que concurren conductas discriminatorias o contrarias a los derechos fundamentales*”.

Lo cierto es que tal pretendida “supresión del despido improcedente exprés” -la propia Ley 3/2012 utiliza este término en el penúltimo párrafo del Vº apartado del preámbulo- se incumplió en el texto normativo de la propia ley, cuando en el apartado 7º de su art. 18, dispuso que “*La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo*», lo que, como ya se ha explicado, ha comportado un escenario peor al del “despido improcedente expres”, en el que, aún sin salarios de tramitación, el trabajador/a cobraba la indemnización como condición de eficacia del reconocimiento de improcedencia.

todo caso, la exigibilidad del abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido injusto hasta la fecha de la sentencia.

Ciertamente, los términos “indemnización adecuada” o “reparación apropiada” pueden verse como genéricos e inconcretos (en su ejecución, pero no respecto a su finalidad), pero -por el contrario- no lo es el mandato previo en el mismo art. 10 del COIT 158, cuando fija, como reparación preferente, la de *“anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador”*, lo cual la STS que analizamos -ni la anterior STS 1350/24- ni tan siquiera consideran, probablemente por cuanto el TS, o la mayoría del mismo, considere que -parafraseando el propio art. 10- *“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”*.

Pero, me atrevo a preguntar, ¿realmente esto es así? ¿lo ha analizado alguna vez el TS en profundidad, desde el control de convencionalidad? O preferimos mantener una especie de dogma implícito y silente, que ha imperado en las últimas tres décadas, conforme no caben otros supuestos de nulidad que los previstos por el legislador nacional.

Debo recordar que fue el propio TS quien, recién entrado en vigor el Convenio n° 158 OIT, dio claro cumplimiento a tal mandato prioritario del art. 10 del Convenio, creando y manteniendo de 1985 a 1994, en un primer ejercicio de lo que ahora denominamos “control de convencionalidad”, la figura del “despido radicalmente nulo” ante despidos sin causa o con causa ficticia, a pesar de que el ET y la LPL entonces vigentes 1980 solo preveían la calificación de nulidad para los despidos con incumplimientos formales. Me remito a la STS 8.5.86, entre otras, cuya lectura en pie de página recomiendo encarecidamente, al suponer -en mi opinión- el primer y acertado ejercicio por parte del Tribunal Supremo del “control de convencionalidad” en relación al Convenio 158 OIT, aunque en aquel momento no utilizara tal expresión¹².

Ciertamente, como es bien conocido, mediante las STS 3.11.93 y 19.1.94 el Tribunal Supremo modificó su doctrina y entendió que, en -el marco procesal del despido disciplinario- solo cabía sancionar con la nulidad los despidos inconstitucionales, doctrina que se mantiene en la actualidad. Pero, como explico más detalladamente en pie de página¹³,

12. STS 8.5.86: “... la empresa le imputó al actor la no asistencia al trabajo en los días 27, 28, 29 y 30 de noviembre de 1984, cuando se encontraba disfrutando de permiso de matrimonio por ella concedido, pretendiendo de esta forma, con la atribución de unos hechos ficticios, obtener una sentencia que declarase la improcedencia del despido, como así ha sucedido, y poder optar como efectivamente ha hecho, por la extinción del contrato y el abono de la correspondiente indemnización. Lo que acredita una conducta en la demandada tendente a evitar que las leyes se apliquen de acuerdo con la finalidad que les dio vida, con la consiguiente producción de unos efectos no queridos por el ordenamiento jurídico al ser contrarios a la realización de la justicia, al sentido ético y contenido objetivo de la norma legal; debiendo reaccionar el ordenamiento jurídico en casos como el enjuiciado, en los que se encuentra probada una confabulación para obtener un resultado contrario a derecho, que pone al servicio de esta actividad antijurídica una serie de apariencias y de formalidades, con objeto de descubrir cuál sea la realidad que subyace en dichas conductas. Por lo expuesto, en el presente caso no pueden entrar en juego los preceptos estatutarios aplicados por el Magistrado de instancia, al no existir causa alguna para el despido, sino una apariencia, ficticiamente creada por la empresa, de la existencia de determinadas faltas de asistencia al trabajo del trabajador y, en su virtud, procede declarar nulo «in radice» el despido, al no tener encuadre alguno en el Estatuto de los Trabajadores.

13. Habría que señalar, por su relevancia, en cuanto a este cambio doctrinal (STS 3.11.93 y 19.1.94, entre otras), dos cuestiones: la primera, que dichos pronunciamientos no tuvieron en cuenta los mandatos del Convenio 158 de la OIT, a pesar de ser norma prevalente -ya en aquel entonces- respecto a la nueva LPL de 1990 que justificó el dicho cambio doctrinal.

este giro doctrinal se efectuó con ignorancia del Convenio 158 OIT y, en todo caso, cuando la improcedencia comportaba no sólo una mayor indemnización, sino también el abono de los salarios de tramitación, razones más que suficientes –a mi entender- para revisar dicho cambio y restituir la posibilidad, si más no en aquellos casos más sangrantes en los que el juzgador/a de instancia constatare la manifiesta insuficiencia reparadora de la indemnización tasada y/o el carácter especialmente antijurídico del despido, declarar la nulidad y condenar a la readmisión, lo cual –aún cuando tal readmisión fuera problemática o incluso inconveniente- tendría la virtualidad de comportar, como parte de la “reparación adecuada”, el abono de los salarios de tramitación.

Tal calificación judicial de nulidad del despido –que propugno como facultad del juzgador/a cuando considere que la indemnización tasada no resulta una “reparación apropiada”- no está contemplada, ciertamente, en los arts. 108 y 122 LRJS, pero tampoco los supuestos de nulidad contemplados en los mismos están expuestos en términos de “lista cerrada”, como sí lo están, por cierto, en el art. 124.11 LRJS, y ello no ha sido óbice para que el propio Tribunal Supremo declare la nulidad del despido colectivo por fraude de ley aún no constando en dicha norma tal causa de nulidad (STS 19 febrero 2014, rec. 174/2013, entre otras.

En todo caso, la legitimación para establecer tal calificación resulta de la aplicación del control de convencionalidad, previo entendimiento que –ahora mismo y en referencia al condicionante del art. 10 del Convenio de la OIT- no hay impedimento ni en la legislación ni en la “práctica nacional” que impida tal declaración de nulidad.

5.3. Segunda propuesta de evolución doctrinal: la restitución de los salarios de tramitación como “reparación apropiada”

Enlazando con lo anterior, y como propuesta evolutiva/correctora subsidiaria, para el caso que se entendiera que la “*legislación o en la “práctica nacional”*” sí impiden tal declaración de nulidad, considero que –si más no en los casos en los que el juez/a de instancia consideren que la indemnización tasada no alcanza el mandato de “reparación apropiada” al que viene obligado/a por el art. 10 del Convenio 158 OIT- debe procederse, como acertadamente entendió el juzgador de instancia en el caso resuelto por la STS 16.7.25, a la condena de los salarios de tramitación, como lucro cesante originado por el despido injusto.

En segundo lugar, y no menos importante, que en aquel contexto normativo la calificación de improcedencia comportaba no sólo una indemnización superior a la actual (de 45 días de salario por año de antigüedad), sino –sobre todo- la condena al abono de los salarios de tramitación (inexistentes en la actualidad, en la práctica), lo cual comportaba que la compensación dineraria total percibida por el trabajador/a era muy superior a la que se percibe en la actualidad (varias veces superior, en los casos de poca antigüedad).

Y, finalmente pero igualmente relevante, es que los pronunciamientos más recientes del Tribunal Supremo que reiteran esta doctrina se refieren a situaciones de hecho previas a la entrada en vigor de la Ley 3/12 de Reforma Laboral, cuando todavía imperaba el “despido improcedente expreso” (y la consiguiente banalización de la exigencia causal en el despido) que dicha ley expulsó de nuestro ordenamiento y con clara ignorancia del mandato en favor de la priorización de la readmisión establecida en el art. 10 del Convenio 158 OIT, que ni tan siquiera aparece citado (ni, por consiguiente, considerado) .

Esta es, precisamente y como recuerda dicha sentencia en su FJ VIº-2, la primera de las “exigencias” de los sucesivos dictámenes del CEDS, y debe ser entendida como una consecuencia consubstancial e inherente a la propia declaración judicial del carácter injusto o improcedente del despido, como así lo ha venido entendiendo inveteradamente nuestro ordenamiento jurídico interno hasta que la Ley 45/02 que “inventó” el despido improcedente expresó, que descausalizó en la práctica el despido, eliminó tal reparación para todos/as los trabajadores/as, salvo si el empresario optaba por la readmisión o el despido era un/a representante legal o sindical, supresión que -como ya se ha explicado- no fue corregida, a pesar de proclamarse lo contrario en el preámbulo, en la Ley de Reforma Laboral 3/2012.

Todo ello autoriza, a mi entender, a que -en ejercicio del control de convencionalidad y con inaplicación de los arts. 56.1 ET (en cuanto a la regulación de la opción empresarial) y el art. 56.4 ET (en cuanto a la limitación de los salarios de tramitación a los representantes legles/sindicales)- el juez/a de instancia, como mínimo en las situaciones de manifiesta insuficiencia reparatoria de la indemnización tasada y en orden a dar cumplimiento al mandato de “reparación adecuada del art. 10 del Convenio 158 de la OIT, fije la fecha de efectos en la fecha de sentencia y condene a la empresa al abono de los salarios de tramitación, en los mismos términos que está establecido para los representantes laborales o sindicales (cuyo mejor trato en esta cuestión resulta del todo injustificable, atendiendo que -además- es él/ella y no el empresario quien ejerce la opción extintiva en favor de la indemnización).

Incluso puede llegarse a la misma solución por la vía de una “interpretación integradora”, por cuanto, a la postre, no es hasta que se efectúa la opción indemnizatoria cuando se produce la extinción del contrato de trabajo, ex art. 56.1 ET, y con ella, el definitivo “cese efectivo en el trabajo” (hasta entonces meramente provisional, a la espera del ejercicio de tal opción), con la obligada consecuencia de generar el derecho a los salarios de tramitación, como lucro cesante.

Esta solución, ya se entienda aplicada en ejercicio del control de convencionalidad y/o mediante la técnica de la interpretación integradora, posibilitaría, a la espera de una ineludible y urgente reforma normativa, que los jueces/as de instancia ejerzan efectivamente la facultad (y, a la vez, obligación) de ordenar una “reparación adecuada” (cuando consideren que la indemnización tasada no alcanza tal objetivo), en términos razonables y con un parámetro objetivo, ya incorporado a nuestro ordenamiento jurídico, lo cual -además- generaría un efecto disuasorio ante la ya explicada pervivencia de despidos sin causa o con causa ficticia.

Y -a diferencia de la reparación priorizada en el art. 10 del Convenio 158 OIT (la anulación del despido y la condena a la readmisión)- esta facultad/obligación del juez/a de instancia no está condicionada en dicha norma a la “*legislación y la práctica nacional*” (como sí lo está, también, el mandato de “indemnización adecuada” en el art. 24 CSEr, por mor del apartado 4º del anexo), lo que debiera permitir su ejercicio inmediato.

Acabo: la STS 736/25 analizada no debieran disuadir a las defensas jurídicas en este empeño de dar cumplimiento al mandato de la “reparación apropiada”, por cuanto, a la postre y como ya he señalado, se ha resuelto el debate sobre la “indemnización adecuada”, entendida como compensación de todos los perjuicios generados por el despido

injusto, en términos que, para el TS, son maximalista e inasumibles, en tanto que su fijación quedaba al arbitrio judicial.

Estoy convencido que el TS pudiera evolucionar su criterio en el sentido propuesto, el reconocimiento de los salarios de tramitación como lucro cesante generado por el despido injusto, como mínimo en aquellos casos en los que, manifiestamente, el mandato final del art. 10 del Convenio 158, la “reparación apropiada”, quede desatendido con la indemnización tasada¹⁴.

En tal sentido, lo acontecido con la exigencia de la audiencia previa ex art. 7 COIT 158 (STS 18.11.242) debería ser un estímulo en tanto que demuestra la posibilidad de que el Tribunal Supremo pueda evolucionar o rectificar su doctrina.

Solo falta que desde las defensas jurídicas se persista en el empeño y desde los juzgados instancia se entienda su papel propositivo en la evolución jurisprudencial del TS. A ello espero que contribuyan estas líneas.

14. Puede objetarse a mi optimismo que tal “solución” es, en definitiva, la adoptada por la sentencia de instancia, cuya revocación por el TSJCAT ha validado la STS analizada. Pero el argumentario de la STS analizada no se centra en la misma (como sí hacía la sentencia de suplicación recurrida), sino en la pretensión indemnizatoria más amplia reconocida en la sentencia de contraste y postulada en el recurso. Quiero pensar que si el debate entre las sentencias contradictorias, ante una indemnización tasada manifiestamente insuficiente, se centrara entre mantener exclusivamente la misma o acceder, también, a la compensación del lucro cesante, claramente objetivable y ya previsto en nuestro marco normativo en caso de readmisión y en el de los RL y RS, el TS puede evolucionar su criterio.

ARTÍCULOS

¿Vincula una sentencia tan errática como errada del TS?

Nuevos pasos jurisdiccionales para la efectividad del derecho a una indemnización adecuada por despido arbitrario

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Jaén

*- Siempre está usted descubriendo mediterráneos, amigo Mairena
Es el destino ineluctable de todos los navegantes, amigo Tortólez”*

“Las convicciones -decía Federico Nietzsche- son enemigos más peligrosos de la verdad que las mismas mentiras. He aquí una de las proposiciones más escépticas que conozco. Confieso mi simpatía hacia ella. Pero ¿adónde irá un hombre sin convicciones, incapaz de convencer a nadie...”

Antonio Machado, en boca de su heterónimo Juan de Mairena.
Sentencias y Donaires, Editorial Renacimiento, 2010

1. INTROITO: ¿QUÉ CREA MÁS INSEGURIDAD “IGNORAR LA NUEVA LEY” O CORREGIR LA INTERPREACIÓN DE “LA VIEJA”?

1. En pleno inicio de la canícula del verano que ha conocido una de las olas de calor más intensas y prolongadas desde que se guarda memoria, y registro, de estos fenómenos, la Sala IV del Tribunal Supremo (TS) dictó una sentencia tan esperada como

problemática. La STS, 4ª, 736/2026, de 16 de julio, en contra de la doctrina establecida expresamente y de forma reiterada a tal fin por el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), llamado dos veces a pronunciarse específicamente al respecto, en el marco del procedimiento de demandas o reclamaciones colectivas del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea (ratificado por España y aplicable desde el 1 de julio de 2021), considera que el art. 56 ET es plenamente conforme al art. 24 b) de la Carta Social Europea Revisada (CSER). En apretada síntesis, pero absolutamente ilustrativa del fondo de la sentencia, dos serían los argumentos de la Sala IV para alcanzar este fallo, por las razones que veremos, tan errado como errático: (1) ni la doctrina del CEDS es vinculante para ningún Tribunal ni (2) su aplicación sería aceptable en Derecho por la inseguridad jurídica que crearía.

Para cualquier jurista con cierta experiencia ambos argumentos solo pueden mover a perplejidad en la medida en que constituyen auténticas falacias, tan faltas de consistencia como erradas en un plano de técnica y cultura jurídicas, deviniendo, además, completamente estériles. Una mirada un poco más profunda y precisa al estado del arte interpretativo en materia, con la especial debida atención, conforme al art. 5 de la LOPJ, a la doctrina constitucional, lo evidencia con meridiana nitidez, como vamos a intentar acreditar, en estricto Derecho, en estas páginas. El primer argumento, el tan traído como llevado de la “vinculatoriedad” jurídica o no de la doctrina fijada por el CEDS, que centra el argumentario del voto mayoritario e, incluso aún más, del minoritario (especialmente al segundo -que asume que no es vinculante, pero termina aplicándola como orientación interpretativa de la norma prevalente, la europea-), debe considerarse falaz en un sentido estricto (razonamiento que parece válida y eficaz, pero realmente no lo es) a partir de la debida aplicación de la doctrina constitucional en materia del valor de la doctrina fijada por los órganos de garantía de cumplimiento y control de la norma internacional aplicable con prevalencia en un asunto ex art. 96 CE (no solo ex art. 10.2 CE).

2. Como es sabido (aunque el voto mayoritario expresamente la elude –“en nada de lo reseñado influye la STC 61/2024...”-), según esta doctrina, ni la naturaleza jurídica de las decisiones que fundamenta esa doctrina (aunque no sean sentencias) ni del órgano de garantías que la dicta (aunque no sea Tribunal) ni la ausencia de fuerza vinculante en sentido estricto por no ser directamente ejecutiva puede justificar ignorar o vaciar de todo sentido práctico esa doctrina, por ser la interpretación auténtica de la norma prevalente (STC 116/2006, 24 de abril, reiterada, entre otras, recientemente, en la STC 61/2024, 9 de abril). Volveremos sobre este aspecto de inmediato, por su relevancia. Pero en ahora, en este momento introductorio, es oportuno reseñar que ese argumento no solo es estéril y expresa un grave error interpretativo del TS, que se aparta del TC, lo que, en sí mismo, erosionaría la efectividad de la tutela judicial que ofrece (art. 24 CE), sino que coloca la decisión del asunto en un terreno extremadamente difuso y resbaladizo, empantanando la solución jurídica correcta y justa. En efecto, si queremos llevar el argumento jurídico en todo su esplendor habrá que recordar que tampoco una sentencia del Tribunal Supremo, si no se dicta en un recurso en interés de ley, es estrictamente vinculante ex art. 1.6 CC en relación con el art. 117.1 CE (STC 37/2012, 19 de marzo).

En efecto, ni propiamente se trata de jurisprudencia, por más que se trata de una decisión de unificación de doctrina (que presentan una autoridad interpretativa especial, pero no un valor jurisprudencial en sentido propio o técnico), dado que solo existe un pronunciamiento al respecto, no es reiterada, ni, aunque lo fuese, su criterio es vinculante en sentido

estricto, en virtud de la independencia judicial que el art. 117 CE blindo a cada juzgado o tribunal inferior. Esta garantía implica que, en el ejercicio de esta función, sólo se someten al imperio de la ley: *“no están ligados a órdenes, instrucciones o indicaciones de ningún otro poder público. (...) E incluso que los órganos judiciales de grado inferior no están necesariamente vinculados por la doctrina de los Tribunales superiores en grado, ni siquiera por la jurisprudencia del TS, con la excepción...de la doctrina sentada en los recursos de casación en interés de ley...”* (FJ 4).

Por supuesto, cosa distinta es, como bien expresa el propio TC en esta magnífica sentencia (dictada también de forma mayoritaria, no unánime, y en Cádiz, como un acto conmemorativo de la Constitución de 1812, donde tiene su origen el principio jurídico de la independencia judicial, “consustancial a todo Estado democrático de Derecho”), que la jurisprudencia del TS (cuando sea tal) tiene:

“vocación de ser observada por los Jueces y Tribunales inferiores, en los términos que después se expresan, a lo que ha de añadirse que la infracción de la jurisprudencia constituye motivo de casación en todos los órdenes jurisdiccionales.”

Pero una cosa es reconocer su autoridad interpretativa (aunque siempre es falible) y la existencia de garantías institucionales para hacerse respetar como “última palabra” (siempre que no medien garantías constitucionales o comunitarias), en caso de “rebeldía judicial” a su aplicación, con altos costes institucionales y sociales (ej. falta de igualdad, incoherencia, inseguridad jurídica), y otra muy diferente que sea “vinculante” en el sentido de sujeción incondicional y absoluta, acrítica, al dictado de una decisión del TS. De ahí que la independencia judicial (art. 117.1 CE) autorice a que:

“los órganos judiciales inferiores en grado discrepen, mediante un razonamiento fundado en Derecho, del criterio sostenido por...la jurisprudencia sentada por el Tribunal Supremo..., si fuere el caso, sin que con ello se vulnere el principio de igualdad en aplicación de la ley, al tratarse de órganos judiciales diferentes (SSTC 160/1993, de 17 de mayo, FJ 2; 165/1999, de 27 de septiembre, FJ 6; y 87/2008, de 21 de julio, FJ 5, por todas), y tampoco el derecho a la tutela judicial efectiva, con la excepción, justamente, del supuesto de la doctrina legal que establezca el Tribunal Supremo al resolver el recurso de casación en interés de ley, precisamente por los efectos vinculantes que tiene...so pena de incurrir... en infracción del art. 24.1 CE por inaplicar el precepto legal con el contenido determinado por esa doctrina legal que les vincula por imperativo de lo dispuesto en el art. 100.7 LJCA.” (STC 37/2012, FJ 7)

En coherencia, que un órgano de garantías de cumplimiento y control del Tratado Internacional ratificado y de aplicación prevalente ex art. 96 CE y ex arts. 30 y 31 de la Ley 25/2014, 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales, no dicte decisiones “vinculantes”, no puede significar su desconocimiento absoluto, reduciéndola a mero criterio político-social. Como bien dice el TC: *“la legitimación democrática del poder judicial deriva directamente de la Constitución, que configura a la justicia como independiente, sometida únicamente al Derecho y no a opciones políticas”*.

Si los criterios interpretativos de los Tratados Internacionales por sus órganos de garantía quedasen al albur únicamente de lo que políticamente quiera hacer o no el poder legislativo, desconociendo los compromisos jurídico-sociales del Estado, del que forma parte el poder jurisdiccional como poder público ex art. 9.1 y 3 CE (STC 89/2024, 5 de

junio), se estaría reduciendo la Ley y el Derecho al que queda sometido la jurisdicción a un apura opción política, contrariando el entero sistema jurídico. ¿Estamos planteando que en este asunto la independencia judicial exige de los órganos jurisdiccionales que se aparten, en Derecho, de esta decisión del TS? Sí, y lo razonaré con más detalle.

3. Podría entender la reacción de estupor que de inmediato podría generar la lectura de este planteamiento, por más que hasta ahora no he hecho más que expresar razones de constitucionalidad extraídas de doctrina constitucional consolidada, emergiendo potente el recurrente argumento de la inseguridad jurídica que crearía. Se agravaría, así, cabría pensar en esta visión de formalismo ortodoxo hermenéutico o interpretativa, el segundo argumento, en realidad es el único y más relevante, empleado por el criterio mayoritario para hacer del art. 24 b) CSER y de la doctrina internacional que lo interpreta, por ser esa su misión normativo-institucional: abrir el art. 56 ET a una indemnización adicional, aún bajo la técnica jurídica civil de la prueba procesal ante la jurisdicción del daño real ex arts. 1101 y ss. CC y el cumplimiento, en su caso, de una función disuasoria de ejercicio arbitrarios de la facultad extintiva, en términos análogos -aun modulados por la ausencia de una presunción de daños morales- a los del art. 183 LRJS para la violación de derechos fundamentales, supondría tal caos jurídico que quebraría el valor de la seguridad jurídica ex art. 9.3 CE de una manera tan radical que hay que descartar tal interpretación. Pero, honestamente ¿es jurídicamente serio este argumento o se confunde seguridad jurídica con conveniencia empresarial -seguridad económica de las empresas- e incluso del orden jurisdiccional, en términos de simplicidad de la decisión?

En otros términos ¿qué crea realmente más inseguridad jurídica la aplicación de una ley nueva y prevalente (art. 24 b CSER), según una técnica jurídica centenaria y bien consagrada en el Código Civil -la prueba del daño- o la inaplicación de esa ley, pese a ser prevalente (art. 31 Ley 14/2025 en relación con el art. 96 CE) a favor de conservar a ultranza la vieja ley, haciéndola pasar por conforme con la nueva ley, pese a que el órgano de garantía que tiene la misión de interpretarla ha establecido su disconformidad? Pero ¿no prohíbe la Constitución expresamente, por inseguridad jurídica, la arbitrariedad de los poderes públicos ex art. 9.3 CE? ¿No es arbitraria jurídicamente una decisión, aún del TS, que decide reducir a la nada jurídica la norma internacional, mero programa político, y la decisión del órgano creado internacionalmente para interpretarla, como pura, no más, recomendación político-social, cuando, además, el propio TS ya ha establecido el criterio de que también los tribunales deben orientar sus interpretaciones por estos criterios?

Una vez más, mi razonamiento responde a criterios de constitucionalidad. Cuando hablo de error y arbitrariedad me remito, respetuosamente, a la doctrina constitucional. Ésta, en aplicación del art. 24 CE exige de los tribunales no que acierten (no existe -lamentablemente- derecho o garantía al acierto, como obra humana, toda jurisprudencia es falible-), sino “...la garantía de que el fundamento de la decisión judicial sea la aplicación no arbitraria ni irrazonable de las normas que se consideren adecuadas al caso, pues tanto si la aplicación de la legalidad es fruto de un error patente con relevancia constitucional, como si fuere arbitraria, manifiestamente...irrazonable no podría considerarse fundada en Derecho...sería tan sólo una mera apariencia” (SSTC 145/2012, 2 de julio). Pues bien, a mi juicio, eso es la STS, 4ª, 736/2025, de 16 de julio, una mera apariencia de juicio de convencionalidad del art. 56 ET en relación con el art. 24 b) CSER. Y, en consecuencia, por arbitrario e irrazonable debe ser corregido, por el TS -improbable- o -más probable-

por el TC y, en todo caso, discrepado por los tribunales inferiores, en aplicación de su independencia judicial, como sucede en Francia.

4. A mi juicio, la interpretación jurisprudencial de una norma social internacional no puede reducirla a mera “productora de humo político-social”. El derecho humano europeo a una indemnización adecuada frente a un despido arbitrario [art. 24 b) CSER], con el contenido preciso dado por la doctrina interpretativa auténtica de su órgano de garantía, debe salir, parafraseando la crítica de un magnífico jurista, en su día Magistrado de la Sala II del TS, “del descomprometido y envilecedor vacío de cierta retórica jurídica, para integrarse eficazmente”¹ en el orden jurídico-laboral español. Desde esta perspectiva de garantismo, propio de la función distributiva del Derecho del Trabajo, en equilibrio, cierto, con su función productiva (esta es únicamente la seguida, a mi juicio, por el criterio mayoritario), el papel de la ciencia jurídica, que nos corresponde a la doctrina científica, cuyo pluralismo es también conocido, se traduciría en una función crítico-social y práctica, comprometido con un sistema jurídico que se tome más en serio el sistema moderno multinivel de garantías de los derechos sociolaborales. Un papel de razón jurídica práctica que tendría un doble plano²:

- a. El plano de la crítica jurídica interna, de modo que se instrumentalicen las técnicas de garantía jurídica existentes en el ordenamiento jurídico vigente para corregir, como en este caso, las antinomias existentes entre el art. 56 ET y el art. 24 b CSER (ilicitud del sistema indemnizatorio cerrado y sustitución por otro completamente abierto, tras la prueba del daño, según su naturaleza jurídica), o, incluso, la laguna jurídica que derivaría a partir de la ratificación de este norma social europea (plena licitud del sistema indemnizatorio tasado, siempre que no cierre la posibilidad de una acción indemnizatoria adicional ex art. 1101 y ss. CC)
- b. El plano de la crítica jurídica externa (*lege ferenda*), en virtud del cual se precisaría diseñar y poner en práctica nuevos recursos técnicos adecuados para perfeccionar, o mejorar, las garantías jurídicas respecto de estos nuevos derechos y garantías, como el art. 24 CSER

En este artículo preciso que me limito al primer plano. Me corresponde ahora razonar los argumentos en estricto Derecho de por qué entiendo que la STS 736/2025, de 16 de julio contradice abiertamente el sistema de garantías multinivel aplicables al asunto que conoce y, en consecuencia, quiebra derechos constitucionales, incluso fundamentales. Por lo tanto, debe ser corregida por los órganos jurisdiccionales superiores en este ámbito y, en todo caso, discrepada por parte de los órganos inferiores, que bien deberían realizar una interpretación más acorde con el orden constitucional e internacional o bien plantear una cuestión de inconstitucionalidad respecto del art. 56 ET. Veámoslo, sin más demora.

1. Vid. ANDRÉS IBAÑEZ, Perfecto (2004). Prólogo a la obra de Luigi Ferrajoli. Derecho y garantías. La ley del más débil, Trotta, Madrid, p. 13.

2. Como afirma FERRAJOLI, se comprende que “una ciencia jurídica así entendida limita y enlaza con la política del derecho, incluso con la lucha por el derecho y por los derechos tomados en seri”. Vid. Derecho y Garantías. Ob. cit. p. 34. Como concluye Andrés Ibañez en su Prólogo, esta configuración de los derechos y garantías como “la ley del más débil” permite disponer de una “teoría del derecho que es herramienta “cargada de futuro””, ob. cit. p. 13.

2. RAZONES DE LA ARBITARIEDAD DE LA INTERPRETACIÓN POR EL TS DEL ART. 24 B DE LA CSER: QUIEBRAS DE LA EFECTIVIDAD DE LA TUTELA JUDICIAL

2.1. Una primera contradicción: ¿por qué silencia la tercera vía de desarrollo de la Carta -la interpretación integradora- pese a sus precedentes afirmativos?

5. Una vez recordado un presupuesto obvio, como que no todos los preceptos incluidos en una norma internacional son directamente ejecutivos, algunos pueden limitarse a la creación de obligaciones para el Poder Ejecutivo y/o Legislativo, quedando extramuros del control jurisdiccional interno³, siguiendo la doctrina -algo estrambóticamente traída-muy general de la STC 87/2019, 20 de junio (para los compromisos en el ámbito de la protección ambiental⁴), hace una afirmación clave de difícil comprensión en términos de racionalidad lógica y corrección jurídica. Concretamente, nos dice, a los efectos de efectuar al aludido control de convencionalidad del art. 56 ET en relación con el art. 24 b de la CER, dilucidando si ésta es o no directamente ejecutiva, clave (“decisivamente”, afirma el voto mayoritario) debe resultar su Anexo de la Parte II (ap. 4), en el que se establecería que la indemnización adecuada:

*“deberá ser fijada **por las leyes** o reglamentos nacionales, por **los convenios** colectivos o por cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales”.*

¿Cómo interpreta el criterio mayoritario de la Sala IV del TS este mandato normativo? Expresamente nos dice que:

“...en nuestro ordenamiento jurídico interno, de conformidad con el apartado transcrito, la indemnización... deberá ser fijada por el legislador o por los convenios... de conformidad con los arts. 3.1 y 85 ET: sin que en ningún caso pueda deducirse de ahí que el art. 24 CSER está refiriéndose a los procedimientos judiciales, pues es un mandato al legislador, ordinario o convencional, no al juzgador...” (FJ Quinto, punto 2).

Y, añade, incurriendo en cierta argumentación circular o redundante:

-
3. Como ejemplos, con diversos resultados, se acude a las SSTS 268/2022, de 28 de marzo -para el art. 4.4 CSE, que sí sería directamente aplicable al exigir un periodo de preaviso razonable para el cese en el extinto contrato de apoyo a emprendedores, descartada esta misma exigencia con carácter general-, 1250/24, de 18 de noviembre -para el art. 7 del Convenio 158 OIT, aceptándolo para la excepción razonable a la audiencia previa al despido disciplinario- y 1350/2024, de 19 de diciembre -para el art. 10 del Convenio 158 OIT, descartando aplicar directamente el concepto de indemnización adecuada-
 4. Según su FJ 7: “Ahora bien, una vez publicados, los tratados internacionales válidamente celebrados forman parte del ordenamiento interno (art. 96.1 CE), y por tanto vinculan a particulares y poderes públicos (art. 9.1), también a las comunidades autónomas, evidentemente. En consecuencia, tanto el Estado (esta vez en el sentido estricto) como las comunidades autónomas, cada uno en el ámbito de sus respectivas competencias, deben «respetar las obligaciones» asumidas por España en los tratados internacionales y «velar» por su adecuado cumplimiento (art. 29 de la Ley de tratados). Igualmente, y como ya hemos visto, cuando del texto del tratado se desprenda que no es de aplicación directa, sino que su aplicación precisa de la aprobación de disposiciones de Derecho interno (tratados *non self-executing*), uno y otras (Estado y comunidades autónomas) deben adoptar las medidas necesarias para su ejecución «en lo que afecte a materias de sus respectivas competencias» (art. 30.3 de la Ley de tratados) o «en el ámbito de sus competencias» (art. 196.4 EAC)”.

“...por ello, no es en modo alguno un llamamiento al juez en un proceso judicial; ya que para ello hubiera sido necesario que las consecuencias del despido sin razón válida estuvieran fijadas de modo ejecutivo, aplicable directamente, lo que -como se ha visto- no es el caso”.

6. ¿Y cómo entiende, entonces, el TS la llamada que hace ese precepto legal también a “**cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales**”? La Sala, el criterio mayoritario, prefiere dejarnos en vilo, sesgando el mandato normativo europeo no nos proporciona motivo o razonamiento alguno para descartar que en esa referencia se pueda incluir un “procedimiento judicial”. Con extrema perplejidad lógica, porque carece de coherencia racional -de ahí su irracionalidad o manifiesta falta de razonabilidad- deriva de las llamadas que se hace a la ley y al convenio colectivo que queda extramuros el proceso de interpretación jurisdiccional y, además, parece ensañarse en ello:

*“es un mandato al legislador...por ello **no es en modo alguno un llamamiento al juez en un proceso judicial...**”.*

De una afirmación cierta, hay en la norma europea un mandato al legislador, se concluye algo absolutamente irrazonado, que, además, deviene irrazonable: no se llama, pues, al juzgador. Claro, cuando se remite al legislador no se llama a la jurisdicción, obvio, natural, pero ¿cómo se interpreta la llamada que sí hace expresamente a cualquier otro procedimiento adecuado? Silencio absoluto.

La irracionalidad jurídica de este razonamiento, que resulta clave o *ratio decidendi* (sin perjuicio, como es lógico, del verdadero o último, de política jurídica, la inseguridad jurídica pretendida, ya apuntado y sobre el que volveremos) para alcanzar el fallo deriva, en primer lugar, de la incomprensión que produce este silencio respecto de una norma que no es nada peculiar en el sistema multinivel de garantías, sino común. Por ejemplo, está en el art. 1 del Convenio 158 de la OIT (aunque tampoco lo tuviera en cuenta en su citada STS, 4ª, 1350/2024). Y, desde luego, lo encontramos en el propio sistema de garantías de cumplimiento de la Carta, con carácter general, no ya solo para el art. 24 CSER, esto es, no solo para los que se consideren no directamente ejecutables, sino para el conjunto de los preceptos de la Carta [Artículo I, 1, d)].

En segundo lugar, y más relevante aún para desnudar esta contradicción en que, a nuestro juicio, incurre el criterio mayoritario, deviniendo arbitrario y/o manifiestamente falta de razonabilidad, reside en que la Sala IV ya ha atribuido a la interpretación jurídica integradora de una norma social europea que remite a conceptos jurídicos indeterminados el valor de ese procedimiento apropiado o adecuado para dar cumplimiento a un mandato internacional. La STS, 4ª, 268/2022, de 28 de marzo, respecto de este concepto jurídico indeterminado razonabilidad del plazo de preaviso ex art. 4.4 Carta, y sobre la base de las Conclusiones del CEDS, entendió que, por “otro procedimiento adecuado” había que tender la interpretación de los tribunales, esto es, de la jurisprudencia integradora. En este asunto, enfrentó la solución de una laguna jurídica de la legislación laboral relativa al derecho de preaviso «razonable» para el contrato laboral de apoyo a las personas emprendedoras.

Acudiendo, no de forma exclusiva, sino complementaria con otros razonamientos de Derecho interno, al valor jurídico interpretativo ex art. 10.2 CE del [artículo 4.4 de la](#)

Carta, no dudó, ayudándose de las Conclusiones de disconformidad para España del CEDS al respecto en considerar como «otro procedimiento adecuado», **la técnica de la interpretación integradora de los tribunales**. Sus palabras son inequívocas:

«[...] Habida cuenta de que la **intermediación que la CSE interesa no se dirige en exclusiva a los convenios [...]** y de que **la interpretación concordante de las normas nacionales e internacionales constituye...exigencia** de la unidad del ordenamiento (**art. 9.1 CE**) consideramos que... (con) esta interpretación integradora [...] catalogable como “procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales” [...] nuestro ordenamiento (deja) de estar confrontado con **las exigencias del artículo 4.4 CSE, tal y como estimara el CEDS. Las reservas sobre aplicabilidad directa de la CSE antes de ratificar su versión revisada o la utilización de un concepto indeterminado para aludir al plazo de preaviso deben ser superadas por todos los argumentos expuestos.**” (FJ 9).

El razonamiento del TS no puede ser más acertado y coherente con los imperativos de la Carta y lo compartimos plenamente. Pero, ese razonamiento sería una enmienda a lo afirmado por el voto mayoritario. De modo que, a diferencia de lo sostenido por el Pleno, la propia doctrina jurisprudencial, el Derecho de Precedentes, habría entendido que entre los poderes públicos destinatarios los mandatos internacionales forjados sobre la base de conceptos jurídicos indeterminados sí incluirían los órganos jurisdiccionales⁵. ¿No puede cambiar de criterio el TS? Sí, claro, puede hacerlo, pero, para que sea válido desde las garantías constitucionales de efectividad de la tutela judicial e interdicción de la arbitrariedad como exigencia de seguridad jurídica (en su dimensión de previsibilidad de las decisiones judiciales por la coherencia de su razonamiento jurídico), debe exponer sus razones. Y en este caso, como se ha recordado, el silencio es absoluto, no se razona, no se explica nada al respecto, siendo ilógico deducir del mandato a la ley que no ha otro mandato al juzgador, cuando sí lo habría.

7. En tercer lugar, y para no hacer muy dilatado este razonamiento, lo inconsistente del razonamiento de la mayoría se comprueba también en otros precedentes recientes de la Sala IV. En este caso, me refiero a la STS 566/2023, de 19 de septiembre. En ella se razón la aplicabilidad directa interpretativa del art. 24 b) de la CSER, para integrar una laguna indemnizatoria de la relación laboral penitenciaria, del art. 24 b) CSER. No ignoro que en este caso hay un derecho fundamental en juego, ex art. 25.1 CE, pero si una norma no fuese aplicable directamente, ni tan siquiera indirectamente como criterio básico interpretativo, tampoco podría serlo para integrar la laguna relativa al derecho de rango fundamental. No es la naturaleza jurídica del derecho aplicable la determinante, sino la propia estructura de la norma. Y si sirve en un caso como criterio interpretativo debería servir para otro, máxime cuando ese criterio interpretativo de aplicación directa ya ha sido afirmado por el órgano de garantía de cumplimiento de esa norma internacional.

5. En este mismo sentido BELTRÁN DE HEREDIA, Ignasi (2025). “STS\Pleno 18/7/25 (+ 2 VP): la indemnización por despido improcedente no puede verse incrementada en la vía judicial”, Entrada de Blog, 22 de julio de 2025

2.2. Una segunda contradicción: según sea un concepto jurídico indeterminado, razonable, u otro, adecuado, la norma es o no directamente aplicable

8. El debido razonamiento de lógica racional jurídica también sufre notablemente apenas se reflexione con un mínimo de profundidad sobre el siguiente argumento de la decisión mayoritaria de la Sala IV del TS: «*El artículo 24 CSE revisada es...un precepto programático que no identifica elementos concretos para fijar un importe económico o de otro contenido que permita colmar la patente inconcreción de su literalidad, o su extrema vaguedad. No puede considerarse, en modo alguno, como una norma directamente aplicable desplazando la aplicabilidad de las previsiones de derecho interno establecidas por el legislador (artículo 56 ET)*» (FJ Quinto, punto 1, ab initio)

Argumento que remata con la siguiente conclusión: «*En definitiva...el ejercicio del control de convencionalidad desplazando la norma interna en favor de la internacional solo debe realizarse en...los supuestos en los que la norma internacional ofrezca claridad y certeza, evitando la inseguridad jurídica. Y eso es, exactamente, lo que hicimos en nuestra STS 1350/2024 y lo que hacemos en la presente resolución en la que constituye elemento decisivo para la selección de la norma aplicable el indubitado carácter no ejecutivo del artículo 24 CSE...*» (FJ Quinto, p.3, in fine)

Dejamos de lado cierta inquina -innecesaria- con el precepto, con adjetivos que extremen su inconcreción hasta presentarla como inservible para cualquiera que sepa leer (no ya interpretar) una norma (“patente inconcreción”, “extrema vaguedad”, “indubitado carácter no ejecutivo”), y nos quedamos con esa doble conclusión, difícil de digerir en un Estado social de Derecho como el que rige nuestro sistema:

- a. Una norma redactada de forma inconcreta en sus consecuencias jurídicas por acudir a un concepto jurídico indeterminado, en el caso adecuada o apropiada, no puede tenerse como directamente aplicable por un tribunal interno.
- b. Entenderlo de otro modo haría que el juicio de convencionalidad se extendiera a normas carentes de una total claridad jurídica, lo que abocará esta técnica a aplicaciones inciertas o creadoras de inseguridad jurídica.

La absoluta perplejidad, por ilógica e irrealista, de esta segunda conclusión queda perfectamente desvelada por el segundo voto particular. En efecto, como advierte con una racionalidad jurídica absoluta, coherente con la cultura jurídica adquirida desde el tránsito del orden constitucional liberal al social y la corrección del derecho codificado⁶, si fuese cierto el razonamiento de la mayoría de la Sala IV del TS no solo se negaría valor jurídico al art. 24 CSER, ni siquiera solo a la Carta, sino a toda norma basada en los principios y en los conceptos jurídicos indeterminados. Con

6. Para la proyección de esta necesidad de desarrollar el Estado social y sus garantías de derechos e intereses generales sobre la base de “un sistema de normas abierto y fluido”, en detrimento de normas más simples y formales, pero privadas de la complejidad social y teleológica del nuevo orden jurídico, vid. BALAGUER CALLEJÓN, María Luis (2022). *Interpretación de la Constitución y ordenamiento jurídico*, BOE, Madrid, pp. 298 y ss. ZAGREBELSKY, Gustavo (2003). *El derecho dúctil. Ley, derechos, justicia*, Trotta, Madrid.

ello, además de contradecir la más elemental lógica jurídica, se estaría denegando la tutela judicial efectiva.

9. Pero, a mi juicio, el carácter manifiestamente irrazonable de este razonamiento va incluso más allá de esta contradicción frontal de la lógica más elemental del Derecho del orden social, del Estado Social de Derecho, sino también, de nuevo, en las contradicciones en las que incurre con el propio Derecho de precedentes. Emerge el carácter tan errático como errado, del razonamiento, tan clamoroso que debería mover a una profunda revisión por parte de la propia mayoría de la Sala. De un lado, el criterio mayoritario confunde la básica técnica legislativa de los conceptos jurídicos indeterminados con la vaguedad de una norma, su concreción interpretativa, fuera de una regla legal -o convencional- para su concreción.

Pero es bien sabio que lo característico del concepto jurídico de esta guisa, del concepto jurídico indeterminado es, justamente, que solo puede admitir una solución correcta y justa para un caso concreto, a diferencia de la discrecionalidad, que admite al menos dos interpretaciones igualmente válidas⁷. Eso sí, fuera de las circunstancias del caso no se puede determinar su contenido (adecuada será una indemnización en un caso, pero no en otro -es evidente que quien recibe 100.000 € por un cese arbitrario tiene una tutela que puede tenerse adecuada, pero quien, por el mismo sistema, recibe 493 €, es muy difícil que, seriamente, pueda entenderse adecuada-). Pero eso no lo hace ni vago, ni de imposible concreción, ni siquiera inseguro, porque sólo admite una solución correcta para un caso dado (ej. STS, 3ª, 1521/2021, de 17 de diciembre), otra cosa es que su concreción exija algo más que cumplimentar cierta plantilla de cálculo económico gratuitamente proporcionada por el CGPJ. En todo caso, que pueda haber conflictividad, por la diversidad de criterios posibles, a dilucidar en el juicio, pueda empañar ni su valor de norma ni que haya un camino adecuado y técnico para resolverse con certeza y previsibilidad razonables, el proceso jurisdiccional. En él, mediante criterios y parámetros objetivados, a través de las correspondientes pruebas, se puede, y según el art. 24 b) CSER se debe, como afirma el CEDS, fijar esa valoración en torno a si es adecuada o no atendida la prueba del daño y la fijación de circunstancias concretas⁸.

10. De otro lado, era también de esperar que el TS conociera precedentes en los que sí considera directamente aplicable una norma plagada de cláusulas generales, normas de textura abierta y conceptos jurídicos indeterminados. Por eso la contradicción emerge más nítida. En efecto, no ha dudado en rectificar 40 años de jurisprudencia pacífica en torno a la no aplicabilidad directa del art. 7 Convenio 158 OIT, respecto de la audiencia previa, pese a que siempre entendió que era un mandato al legislador, que los conceptos

7. Vid. GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo (1962). *La lucha contra las inmunidades del poder en el Derecho administrativo (poderes discrecionales, poderes de gobierno, poderes normativos)*. Una auténtica joya jurídica, disponible en: <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/222271962038159.pdf>

8. Los conceptos jurídicos indeterminados son habituales en el quehacer jurisprudencial social. Ej. VILA TIerno, Francisco (2023). "La propia actividad como ejemplo de concepto jurídico indeterminado". Comentario de la STS, 4ª, 186/2023, de 9 de marzo, *Revista de Jurisprudencia Laboral, BOE*, n. 4/2023. El segundo voto particular es muy consistente en este sentido. Con toda racionalidad recuerda que no es posible afirmar que cualquier importe tasado legal es adecuado, solo por ser fijado legalmente y al margen de todo análisis contextual normativo (si es más o menos elevada la cuantía, si se prevé o no de forma obligatoria los salarios de tramitación para todos los casos, si es nulo o no por ausencia total de causa etc.).

jurídicos empleados son vagos y pese al caos de gestión en las empresas creado. Y así debe ser.

El TS tiene todo el derecho, incluso la obligación, de cambiar de criterio y hacer evolucionar el sistema jurídico, aún sin el cambio ni de una coma de la norma legal, tan solo porque es el signo de los tiempos (juicio de convencionalidad) y porque ha cambiado también el contexto normativo (debilitamiento de la protección nacional frente al despido disciplinario). Pero lo que ya no es comprensible en términos de racionalidad jurídica es que en unos casos acepte cambiar su interpretación jurídica sobre una norma internacional que, hoy como ayer, sigue usando criterios generales (normas de textura abierta) y la técnica de los conceptos jurídicos indeterminados, que genera conflictividad judicial (como ya expresa la práctica a la hora de entender qué motivos son razonables para que la empresa excluya su obligación general de dar audiencia previa, cuyo trámite tampoco se precisa y puede ser desde oral a escrito, desde varios días después al mismo día, etc.), y en otros, no, porque la norma usa conceptos indeterminados. ¿Razonable sí es concepto jurídico indeterminado abierto a la interpretación directa interna y adecuada no?

11. ¿Por qué? El criterio mayoritario intenta dar una respuesta a esta pregunta. A tal fin, aceptando, sólo “hipotéticamente” (FJ Sexto, punto 2), que, en efecto, el art. 24 b CSER signifique lo que el CEDS dice (seguramente el órgano de garantía le agradecerá al Alto Tribunal español la deferencia de pensar que no es tan absurdo en la interpretación de las normas cuya hermenéutica y control de cumplimiento tiene asignada en exclusiva), se produciría un *horror vacui*. ¿Qué sería del Derecho español en materia de sistema de indemnización por despido improcedente si se desplaza el art. 56 ET, como exigiría una comprensión coherente del art. 96 CE (ST 140/2019), al conducirnos a la imposibilidad de preciar cuál sería el contenido del nuevo sistema? De nuevo, el planteamiento nos deja perplejos, porque la respuesta sería tan sencilla jurídicamente, otra cosa es que guste más o menos, económica, cultural o jurídicamente en clave de autonomía del Derecho social del Trabajo, como la de acudir al art. 1101 y ss. CC: la técnica civil de la prueba del daño añadido al previsto en el art. 56 ET.

Es obvio, pues, que no hay ningún verdadero obstáculo, menos imposibilidad, de índole técnico-jurídico para esta integración, sino de mera política del derecho en materia de derecho de reparación indemnizatoria justa por despido arbitrario. Pero, entonces, es el TS el que se convierte en legislador negativo, como si del TC se tratara y frena, en aras de una función conservadora del *status quo*. Ahora bien, el precio jurídico es elevado, mucho, excesivo, porque no solo contradice la lógica racional jurídica tras la ratificación del art. 24 CSER y los pronunciamientos del CEDS al respecto, frenando el cambio legal, sino que, con ello, incumple el mandato de efectividad de la tutela judicial ex art. 24 CE, defendiendo la posición de certeza económica (que es lo que encubre aquí el valor de la seguridad jurídica) y sacrificando otra (la seguridad contractual de la persona empleada, que ve como se multiplican los despidos improcedentes por el bajísimo coste del despido ante la creciente menor antigüedad y los bajos salarios de ciertos sectores, los que se ven más afectados por estos despidos)⁹. No sería la seguridad jurídica el valor defendido, sino el menor coste económico de la arbitrariedad del despido, desequilibrando la relación.

9. Vid. GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (2010). *El coste económico del despido o el precio de la arbitrariedad: un estudio sobre la eficacia del despido disciplinario ilícito*, CARL, Sevilla.

12. El primer voto particular así lo expresa con una claridad mena. Ningún problema ve técnicamente en acudir a la interpretación integradora de la laguna jurídica que crearía la ratificación de la CSER, apartándose de la constatación propiamente de una antinomia o contradicción jurídica. El art. 56 ET respetaría, con carácter general, el mandato del art. 24 CSER, pero es posible que haya circunstancias, que deberán probarse por la parte actora, que requieran de una indemnización adicional. Ciertamente, cuando se acude al carácter excepcional de esta indemnización adicional no se respeta de manera estricta la doctrina del CEDS. Pero, como bien se explica, el margen de disposición que tiene la ley para adecuarse al mandato del art. 24 CSER no es el propio de la jurisdicción, que debe limitarse a aplicar estrictamente el Derecho, incluyendo para integrarla la técnica de los conceptos jurídicos indeterminados (ej. STS, 4ª, Pleno, 25 septiembre 2018, rec. 43/2018, sobre el juicio de razonabilidad -diferenciado del de oportunidad- en el despido colectivo pese a que la ley de reforma laboral 2012 lo eliminó-).

Y, de momento, esas leyes lo son tanto el art. 56 ET como el art. 1101 del CC, incluso el 1124 CC. Al respecto, no es ocioso recordar que este debate ya se tuvo en el seno de la Sala IV del TS respecto al art. 50 ET. El voto particular expresaba que la posición mayoritaria reflejaba una comprensión deficiente y razonaba su rectificación. Se trata del debate sostenido en la STS, 4ª, Pleno, 11 de marzo de 2004 (RCUD 3994/2002). En ella, como tuve oportunidad de recordar¹⁰, se argumentaba, sobre una defensa a ultranza de la autonomía del Derecho de Daños del Trabajo respecto del Derecho de Daños común, incluso en detrimento de su función de garantía adecuada de derechos constitucional e internacionalmente fundamentados que:

“(...) la aplicación de esta norma específica del Derecho de trabajo [art. 50 ET -por lo tanto, válido para el art. 56 ET] debe impedir la búsqueda de nuevas soluciones indemnizatorias en el campo del Derecho civil, entendido como Derecho común. Como sienta la STS de 22 de enero de 1990, cuando existe una previsión indemnizatoria específica en la norma laboral no es factible acudir a las previsiones de la misma naturaleza del derecho común»”.

Sin embargo, el voto particular firmado por el magistrado Aurelio Desdentado y al que se adhirieron otros tres (Benigno Varela, Jesús Gullón y Bartolomé Ríos), con el extremado rigor técnico y la usual elegancia de la prosa con que solía revestirla afirmó:

*“En este sentido es conveniente precisar que...en el marco del contrato de trabajo, es preciso distinguir dos tipos de daños: los derivados directamente del propio incumplimiento y los que el legislador liga al efecto resolutorio cuando se opta por él. **Sólo estos últimos daños están tasados por el artículo 56 del ET; los restantes, tienen plena autonomía y han de indemnizarse de acuerdo con las normas generales. (...)**”.*

No se limitaban a la afirmación interpretativa de contraste, ilustraban su -buen- juicio con un ejemplo:

10. MOLINA NAVARRETE, C. (2024). “El coste del despido improcedente tras la decisión de fondo del CEDS 20 de marzo de 2024: ¿indemnización tasada + una acción “civil” adicional de reparación íntegra y disuasoria?”, *Brief, AEDTSS*

“Esto se ve claramente en el caso del impago de los salarios: es una causa resolutoria de conformidad con el apartado b) del n. 1 del art. 50 ET, pero la extinción del contrato con el abono de la indemnización no impide reclamar los salarios no abonados [daño emergente -lo añadido de mi cosecha-] y la indemnización por mora correspondiente”.

13. En definitiva, y sin entrar ahora en mayores detalles (en realidad en juego estaban daños psíquicos probados derivados de la conducta ilícita de la empresa, por lo que hoy, seguramente, sí que se habría confirmado la sentencia de suplicación social estimativa del recurso -y de la demanda- y que el criterio mayoritario de la Sala IV casó), vemos de forma clara cómo una cosa es el “daño tasado” (asociado legalmente al cese antijurídico) y otra “el daño efectivo” (derivado realmente del incumplimiento contractual que lleva a un despido injustificado). Por lo tanto, como pude sostener en otro lugar¹¹, el sistema legal nacional ya contemplaba, en un plano normativo (internacional, constitucional y legislativo), esta compatibilidad de la indemnización tasada (daño presunto) y otra adicional de daños efectivos (probados), solo que la interpretación mayoritaria, de las más “Altas instancias jurisdiccionales” de España optaron por una interpretación más restrictiva y formalista. Una posición reactiva jurisprudencial a la evolución aperturista que, como también recuerda el segundo voto particular (FJ 16) de la STS 736/2025, 16 de julio, ha sido una constante en el Derecho vivo español, que ha ido venciéndose de forma gradual (ej. STS de 12 de junio de 2001, RCU 3827/00 -entrado el siglo XXI-), incluso fue la jurisprudencia la que anticipó el art. 183 LRJS.

En suma:

- i. ni una norma basada en conceptos jurídicos indeterminados puede impedir ni ha impedido (según precedentes), que sea susceptible de ser concretada, con técnica objetiva y razonable certeza, en un proceso judicial.
- ii. Ni el desplazamiento del art. 56 ET crea horror vacui, porque bastaría con aplicar los arts. 1101 y 1124 CC, como se hace en la sentencia de contraste y ya sugirió el voto particular comentado de la sentencia del año 2024

En consecuencia, el debido respeto a la garantía de efectividad de la tutela judicial efectiva ex art. 24.1 CE descarta que pueda tomarse una decisión basada en elecciones interpretativas contradictorias en unos casos respecto de otros, afirmando una vez una cosa (aplicación directa de normas abiertas y con conceptos jurídicos indeterminados) y la contraria en otra (si hay conceptos indeterminados, no se puede integrar judicialmente, solo la ley). Una fundamentación que, como tal, debe tenerse por irrazonablemente motivada, máxime cuando se produce un cambio legislativo determinante, con la ratificación del art. 24 CSER, que mantiene un modelo de indemnización adecuada abierto, no cerrado, según la doctrina consolidada de su órgano de garantías.

11. Vid. MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2024). “La garantía europea del derecho a una indemnización suficientemente reparadora y disuasoria frente al despido injustificado comentario de la decisión de fondo del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), de 20 de marzo de 2024, demanda colectiva n. 207/2022, UGT c. España, *Revista de derecho social*, n.107, págs. 79-112

2.3. La tercera contradicción que hace arbitraria la decisión: la reducción de las decisiones del CEDS a la nada jurídica desconoce el sistema de la Carta

14. Sin duda, es en este razonamiento donde mayores desconciertos y contradicciones (incluso torpeza técnica, también cierta desidia de análisis jurídico) acumula el criterio mayoritario. Aunque tampoco los votos particulares, en especial, el segundo ha quedado inmune a estas contradicciones, que incluso pueden ser mayores que las del mayoritario. En efecto, todos parte del carácter no vinculante de la doctrina del CEDS, pero, mientras el voto mayoritario es “consecuente” con su radical rechazo, aunque su razonamiento sea errado, ajeno al sistema normativo y de garantías de la Carta el voto particular, tras desplegar un detalladísimo y denso razonar sobre su no vinculatoriedad, paradójicamente sobre la base del Derecho de la Unión en vez de adentrarse en el sistema de la Carta y en la doctrina constitucional española, termina aceptando su aplicación, al menos como un criterio de autoridad interpretativa. Pero, a mi juicio, para ese viaje no se necesitaban ni éstas ni tantas alforjas argumentales.

En mi convicción jurídica, dos son las principales contradicciones que muestra esta línea de razonamiento y que han sido infravaloradas, o directamente desechadas, por la sentencia, tanto por el voto mayoritario como por los votos particulares. La primera, y al margen de recordar la ya evidenciada esterilidad del debate sobre el carácter vinculante o no de la doctrina del CEDS, sobre la base de su no ser -que no es, pero nadie afirmaba lo contrario- ni un órgano jurisdiccional ni productor de sentencias (por tanto tampoco de “jurisprudencia” en sentido estricto), ni siquiera tener una eficacia ejecutiva directa, cabe expresar la sorpresa que produce que haya quedado huérfana del debido debate jurídico interno de esta sentencia la doctrina constitucional que, sin embargo, resuelve con toda la finura de la técnica de cirugía de alta precisión el problema. El voto mayoritario dice así:

“... las decisiones del CEDS... carecen de eficacia ejecutiva... respecto a la resolución que pudiera adoptar -en forma de recomendación- el propio Comité de Ministros; ni... en definitiva, pueden vincular, en modo alguno, a esta Sala en el ejercicio de su potestad jurisdiccional en la interpretación y aplicación de la norma y, en su seno, en el ejercicio del control de convencionalidad” (FJ Séptimo 1).

Con el debido respeto, y siempre en estricto ejercicio de la función crítico-social propia del intérprete científico, en tan corto párrafo la Sala IV encadena error tras error. Una secuencia de fallos evitable solo analizando la doctrina constitucional en la materia, el sistema normativo de garantías de la Carta y la propia doctrina del CEDS, que tiene perfectamente resuelta esta cuestión. Pero ni voto mayoritario ni minoritarios han tenido a bien ni tan siquiera adentrarse mínimamente en este cuerpo doctrinal, algo impensable en cualquier análisis jurídico, que no se entiende si no se acompaña la revisión de la norma con la doctrina de los órganos de garantía de cumplimiento que tiene atribuida la misión de darle el sentido auténtico. Por cierto, algo que sí hizo, se recordará después, con el criterio de la CEACR sobre audiencia previa ex art. 7 del Convenio 158 OIT, siendo uno de los argumentos que llevó a rectificar su doctrina (STS 1250/2024, de 18 de noviembre).

15. Si contrastamos la afirmación del TS con la doctrina constitucional fijada en las SSTC 81/1989, 8 de mayo, FJ 2, 116/2006, de 24 y STC 61/2024, de 9 de abril, resulta manifiesta la irracionalidad de aquella, violando el art. 24 CE en relación ahora no solo

con el art. 96 CE, sino del 10.2 CE. La doctrina constitucional no puede ser más rotunda. En su FJ 5, la citada STC 116/2006 razona largamente que la doctrina establecida por cualquier órgano de garantía de control y cumplimiento de una norma internacional sobre derechos humanos ratificada por España, en virtud de los arts. 96.1 y 10.2 CE, tenga el nombre que tenga el órgano y sus decisiones (Comité, Comisión; Dictamen, Observación, Recomendación, etc.), aunque no sean resoluciones judiciales ni tengan “fuerza ejecutoria directa”

“...no implica que carezcan de todo efecto interno en la medida en que declaran la infracción de un derecho reconocido en el Pacto y que, de conformidad con la Constitución, el Pacto no sólo forma parte de nuestro Derecho interno, conforme al art. 96.1 CE, sino que además, y por lo que aquí interesa, las normas relativas a los derechos fundamentales y libertades públicas contenidas en la Constitución deben interpretarse de conformidad con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España (art. 10.2 CE); interpretación que no puede prescindir de la que, a su vez, llevan a cabo los órganos de garantía establecidos por esos mismos tratados y acuerdos internacionales (STC 81/1989, de 8 de mayo, FJ 2)” (STC 116/2006, FJ 5).

Esto es, el TC distingue claramente entre el valor jurídico estrictamente vinculante de una decisión judicial internacional, como una sentencia del TEDH, del valor jurídico de autoridad interpretativa de la decisión del órgano de garantía institucionalizado y que ha constatado la infracción. En cambio, el criterio mayoritario le niega al CEDS esta importante función hermenéutica para determinar el contenido de los derechos sociales humanos fijados en la CSER, como el relativo a una indemnización adecuada ex art. 24 b) CSER. Cuando, según el art. 10.2 CE, debería ser su «estándar mínimo y básico de los derechos fundamentales de toda persona en el Ordenamiento jurídico español» (ATC 260/2000, de 13 de noviembre, FJ 2, STC 70/2002, de 3 de abril, FJ 7).

En vez de analizar la aplicación o no de esta doctrina constitucional inexcusable ex art. 5 LOPJ, el voto mayoritario dice expresamente que no es aplicable, sin más. Sin embargo, no es asumible esa exclusión, porque bien sabido es que la aplicación del art. 10.2 CE, como criterio hermenéutico que llama a una función interpretativa-integradora de los tratados internacionales de derechos humanos sobre las leyes nacionales (técnica de concreción e integración evolutiva), se extiende a los derechos fundamentales y libertades públicas en sentido estricto, esto es, de la Sección I del Capítulo II del Título I de la Constitución y el art. 14 CE. Pero su alcance va más allá. Además, cubre a todos **los derechos constitucionales que se reconocen en los arts. 10 a 38 de la CE y, por tanto, a todos los derechos incluidos en el Capítulo del Título I, por tanto, claramente el derecho social al trabajo** (la indemnización adecuada es una garantía de efectividad del derecho al trabajo, como asume el TC). Inequívoca al respecto es la STC 36/1991, 14 de febrero. Por lo que la doctrina constitucional relativa al valor interpretativo de las decisiones de los órganos de garantía como el CEDS es ineludible aquí.

16. Ciertamente, podría pensarse, como hace el voto mayoritario, que las Decisiones del CEDS ni siquiera tienen valor jurídico ad intra, es decir, para el propio Consejo de Europa y que, en consecuencia, sólo la decisión política, a través de la Recomendación del órgano competente, el Comité de Ministros, dictada (*Recomendación CM/ RecChS(2024)44*), tendría valor obligatorio, pero tan sólo para la Ley, no para los tribunales. Pero aquí

vuelve a evidenciarse la carrera de errores del voto mayoritario, al desconocer el sistema de garantías de cumplimiento de la Carta. Esta segunda contradicción manifiesta es el reflejo del escaso conocimiento de este sistema en la jurisdicción social española, sin duda porque, hasta hace muy poco tiempo, ni la CSER estaba ratificada ni cabía que los sindicatos españoles acudieran a un canal específico, un procedimiento contradictorio de naturaleza colectiva. Pero la situación jurídica e institucional ya cambiado radicalmente, por lo que no se explica, menos se justifica, que el TS se mantenga enroscado en la visión tradicional y oscurantista al respecto, más bien “negacionista” de su valor hermenéutico.

De un lado, llama la atención el error que comete la sentencia, cuando, al negar el carácter de procedimiento judicial a la reclamación, también rechaza su carácter contradictorio, pues el sujeto empresarial español ni habría sido parte ni oído (FJ Séptimo 1, párrafo segundo). Esta afirmación no se ajusta ni al sistema normativo previsto para este procedimiento ni a la realidad, pues la CEOE participó a través de su organización internacional. Una consulta de la web del CEDS lo evidencia. Aunque, la contraparte es el Estado, que hizo alegaciones que incluso reconoce que España tiene un sistema legal que permite la indemnización adicional (lo que niega el TS), el Protocolo que regula este procedimiento, como auténticamente contradictorio, exige la intervención del sujeto empresarial (**Case-document No. 2, Observations by the International Organisation of Employers -IOE-; <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/no-207-2022-union-general-de-trabajadores-ugt-v-spain>**). *Esta participación no es discrecional para el CEDS, sino obligada* normativamente (art. 7.2 del Protocolo).

17. De otro lado, también un craso error de técnica jurídica es la afirmación según la cual “*las decisiones del CEDS no vinculan ni al órgano político de ejecución, el Comité de Ministros*”. Aquí el voto mayoritario incurre en una manifiesta irracionalidad, una total desviación de juicio jurídico, por tanto, su razonamiento es ilógico y arbitrario, respecto del sistema normativo de la Carta y del Protocolo adicional, tal y como lo interpreta el órgano de garantía de cumplimiento, el CEDS, que es el único competente para hacerlo. Este órgano de garantía explica con claridad el sentido de los arts. 8 y 9 del Protocolo. En este sentido, cuando Francia se negó a cumplir con ciertas decisiones del CEDS en el ámbito laboral (sea en relación con el tiempo de trabajo, sea respecto de la indemnización ex art. 24 CSER), el CEDS precisó:

«**20. [...] solo el CEDS puede determinar si una situación se ajusta o no a la Carta. Esto se aplica a cualquier tratado que establezca un órgano...para evaluar el cumplimiento del tratado por...las partes contratantes.** El informe explicativo del Protocolo establece...que el Comité de Ministros no puede revocar la evaluación jurídica...del CEDS, sino que solo puede decidir si formula o no una recomendación adicional al Estado en cuestión». (**Complaint 16/2003, CFE-CGC v. France**).

Es difícil ser más claro, preciso y contundente en el entendimiento de una norma por el órgano de garantía competente para hacerlo, según el art. 96 CE y en relación con su valor interpretativo ex art. 10.2 CE. Por tanto, no puede tenerse como una decisión fundada en Derecho en los términos del TC (STC 192/2003). Lo reitera el CEDS para la Casación Francesa que también niega valor jurídico a la doctrina del CEDS (ni siquiera interpretativo, como sí reconoce la Corte Constitucional italiana):

«**91. (...) como órgano creado en virtud de un tratado, tiene la responsabilidad de evaluar jurídicamente la aplicación satisfactoria de sus disposiciones. El Comité**

considera que corresponde a las jurisdicciones nacionales resolver la cuestión controvertida [...] a la luz de los principios que ha establecido». ([Complaint 175/2019, Decisión de 5 de julio de 2022](#)).

Nada de esto se tiene en cuenta en la sentencia. El TS se “inventa” su propia lectura, completamente al margen del acervo normativo y hermenéutico de esta cuestión en el sistema de la Carta y su órgano de control. La quiebra de los arts. 10.2 y 96 CE, por tanto, el error en la selección de la norma aplicable, violando el art. 24 CE, no puede ser más palmario. Tanto que sorprende en extremo en magistrados/as de tanta calidad, si bien, cierto es, pertenecen la mayoría a una generación en la que estas cuestiones quedaban por completo fuera de la formación jurídica.

18. Sin embargo, el cambio radical es manifiesto. Así se desprende de la posición del Ministerio de Justicia, como recoge el [Dictamen del Consejo de Estado, 486/2021, de 8 de julio](#), al incorporar un informe que afirma tajantemente que: «...*el Tratado es jurídicamente vinculante y las decisiones del Comité de Expertos son de obligado cumplimiento*».

El segundo voto particular también es consciente de ello y recoge información del debate parlamentario que evidencia que todos los órganos del Estado sabían que no iba a ser nada pacífica la adaptación al cambio, tras la ratificación de la CSER y el Protocolo de Reclamaciones Colectivas, porque la doctrina del CEDS se tomaba muy en serio el nivel de garantías de calidad de los derechos reflejados en la Carta, como normas, como obligaciones, no como programas políticos. Por tanto, no sería razonable que la máxima instancia judicial ordinaria en el orden social (en el orden contencioso, la Sala III ya lo ha asumido -STS, 3ª, 29 de mayo 2025, rec. 4855/2024) se mantenga al margen de esta evolución, conservando una visión tan tradicionalista como errada, que ni siquiera atiende a una mínima lectura del acervo hermenéutico de la cuestión, que le hubiera ofrecido respuesta clara y opuesta a la que ha dado con una “lectura libérrima como errada”. del texto normativo del Protocolo, cuya interpretación le corresponde al CEDS.

Pero la perplejidad crece cuando observamos, como se apuntó, que el TS no tiene problema alguno en acudir a criterios interpretativos de órganos de garantía muy alejados de ser judiciales, como la CEACR. Por tanto, el TS decide, sin explicarnos por qué, en términos de racionalidad jurídica elemental, tener en cuenta la doctrina de órganos de control como la CEACR, para los Convenios OIT, o incluso del CEDS, para la CSE, en unos casos, pero no en otros. Así, la recordada STS, 4ª, 1250/2024 (FJ Tercero, punto 8):

“8. Es cierto que el Estado español viene mostrando su disconformidad con las interpelaciones que viene recibiendo de la CEACR... [pues] ... hasta el momento, seguimos con ese régimen jurídico que recoge el art. 55 del ET..., pero es evidente... que ello no interfiere para que se dé cumplimiento a la norma internacional, aunque no esté recogida en el ET. Y en ese entorno ha de aplicarse de modo preferente y colmar nuestra regulación con lo dispuesto en el art. 7 del Convenio 158 de la OIT”.

De nuevo, el TS muestra una opción interpretativa en un caso y la contraria en el aquí impugnado. ¿Por qué suerte de misterio un juicio de razonabilidad es controlable por parte de la jurisdicción y un juicio de adecuación indemnizatoria no lo es cuando este depende de la prueba en el proceso y un juicio jurídico sobre criterios objetivados? ¿En qué argumento racional se basa valorar que las decisiones del CEDS no son jurídicas

y sí las de la CEACR? ¿Por qué el TS interpreta que las decisiones de fondo del CEDS no son vinculantes para el Comité de Ministros sin ni siquiera fajarse con la doctrina del CEDS que afirma que sí y es lo que se desprende del sistema normativo de la Carta?

2.4. Las contradicciones de la decisión mayoritaria del TS no pueden encontrar respuesta desde una lógica jurídica racional, sólo desde la lógica económica: La seguridad jurídica no debe reducirse a la certeza económica empresarial

19. No hay respuesta de lógica jurídica y racionalidad normativa. Detrás de la decisión mayoritaria del TS hay solo una lógica económica-empresarial, de favor hacia la certeza del coste para la empresa que, siendo bajo, podrá seguir despidiendo a su libre decisión, sin que el derecho actúe como límite real, porque ni paga el coste ni tiene efecto disuasorio alguno. Pero, claro, si el argumento es económico-empresarial, entonces se acude a razones externas a la decisión jurídica, o en todo caso parciales, cuando deben tenerse en cuenta otros valores de justicia material, también de seguridad jurídica. Ni el valor de la seguridad jurídica puede ser el único argumento de justicia material a considerar ni aquel puede reducirse a la dimensión económica para la empresa.

En efecto, el valor de la garantía constitucional de estabilidad en el empleo ex art. 35 CE en su relación con el art. 24 CSEr y art. 10.2 CE exige condiciones de seguridad contractual de la persona trabajadora, como la que derivaría de saber que su empresa se pensará mucho despedir sin justificar la causa (lógica normativa y lógica racional), porque ya no pagará lo tasado solo, sino todo lo que pueda derivarse como daño sufrido. Siempre, eso sí, que lo pueda probar, en un proceso específico a tal fin. Esta situación, en tanto o haya reforma legislativa, no puede tenerse ni como imprecisa ni como insegura, porque responde a una estricta lógica procesal de prueba del daño. Si la persona trabajadora puede hacerlo, tendrá una indemnización adicional, y si no puede, se quedará con la tasada. Así de elemental. La persona trabajadora no pierde nada en su demanda ni su posición está peor con la indemnización abierta en la situación actual, porque tiene el mínimo tasado y la posibilidad, abierta por el art. 24 CSEr de acceder a otra adicional. En este sentido, muy clara es la STSJ Cataluña 1991/2025, 8 de abril¹²

Cierto, podría decirse que, en tal caso, habrá un incentivo para la persona empleada no solo para presentar la correspondiente demanda, sino de seguir adelante con ella hasta el final, sin conformarse con la conciliación extrajudicial, forma mayoritaria de solución de estos pleitos, porque saber qué corresponde y siendo, con carácter general, baja la cuantía no merece la pena seguir. De ahí que se suela reconocer también a menudo por la empresa la improcedencia. Pero esta posibilidad, además de estar respaldada por la

12. “En definitiva, aun reconociendo la aplicabilidad directa de la CSEr, asumiendo que la regulación legal de la indemnización por despido improcedente no cumple con todas las exigencias del art. 24 de la CSEr, como ya ha apuntado el CEDS, estimamos que en el presente caso la indemnización resultante del art. 56 del ET puede considerarse adecuada, al no tomarse, la parte actora, ni la molestia de apuntar los perjuicios que haya podido sufrir el trabajador por la extinción ahora impugnada” (FJ segundo)

tutela judicial efectiva podría perfectamente evitarse, o prevenirse, por la empresa, de modo que solo acuda al despido cuando entienda que tiene causa razonable. Además, si la prueba del daño es compleja, tampoco serán muchas las personas que decidan adentrarse por esta vía. Pero, en todo caso, estará abierta.

En otro caso, si la empresa conoce perfectamente el precio de su arbitrariedad no tendrá incentivo alguno para cumplir con la norma, y tenderá a despedir, reconociendo incluso su improcedencia, de inmediato. Porque, lo más frecuentes, es que el coste sea muy bajo, como ilustran los dos casos conocidos en el recurso de unificación de doctrina. Los datos del CGPJ dicen que está en una media de 9000 €, y bajando, pero la más frecuente está por debajo de los 6000 €, incluso muy por debajo en determinados casos, como se verá de inmediato. La defensa de la economía procesal no está para disuadir de pleitos que obedezcan a causas justificadas, sino para agilizar los que ya se entablen.

La sentencia del TS maneja, pues, un concepto sesgado de seguridad jurídica, opuesto a los arts. 9.3 y art. 24 CE. La seguridad jurídica en este caso debe identificarse con la previsibilidad de la aplicación del Derecho, en función del recurso a un conjunto de reglas y técnicas jurídicas objetivas y en igualdad de armas para ambas partes de la relación, predeterminadas por la ley y, por tanto, conocidas por ambos sujetos. No puede reducirse a una certeza matemática, a una garantía de certeza económica absoluta de una de las partes, precisamente “la más fuerte” (la que decide ejercer un poder de despido sin causa que la justifique) en detrimento de “la más débil” (la que debe sufrir ese poder, sin margen para defender su derecho a ver resarcidos todos los daños, con prueba por su parte de ese plus). En cualquier caso, ante el cambio legislativo con la ratificación de la CSER y, con él, el nuevo acervo hermenéutico, no puede dejarse de recordar esa clásica distinción entre la seguridad jurídica estática y la seguridad jurídica dinámica¹³, de modo que según esta segunda acepción no puede pretenderse mantener inalterada una situación jurídica, pese a los cambios, sino que ha de acotarse en términos relativos de la mayor certeza posible, razonable, no de una certeza absoluta o inamovible. Y si no, ahí está el caso del requisito de la audiencia previa al despido disciplinario, donde de haberse tenido en cuenta el valor de la seguridad jurídica estática o absoluta todo hubiera continuado como estaba, porque la solución formalmente más cierta y segura es mantener la vigente 40 años. Pero no sería coherente con el sistema multinivel de garantías.

En suma, no serían razones jurídicas las que justifican esta sentencia, sino razones de oportunidad político-económica. Pero aceptar, sin más, este argumento, más de facto (de política jurídico-jurisdiccional del Derecho sobre el resarcimiento indemnizatorio por un despido sin causa justificada), que de ius, eso sí que generaría inseguridad jurídica, pues dejaría en manos de la jurisdicción a que ley se somete, a la estatal o a la internacional, lo que sería una extralimitación de la jurisdicción prohibida constitucionalmente.

20. Mas aún. Incluso resulta contrario con la propia voluntad *legislatoris*, no solo *legis*. En efecto, como recuerda el primer voto particular, en realidad el Estado español, como la contraparte institucional del procedimiento contradictorio colectivo en que consiste la reclamación o demanda del Protocolo Adicional de 1995, que ya ha sido requerido

13. VALLET DE GOYTISOLO, J. B. (2022), «Seguridad jurídica estática y seguridad jurídica dinámica» en Anuario Iberoamericano de Derecho Notarial 1, pp. 501-516,

para cumplir con el mandato del art. 24 CSER, a través de la referida Recomendación, ya se pronunció a favor de reconocer en el Derecho español la posibilidad jurisdiccional de una indemnización adicional. En efecto, tanto en su escrito inicial de contestación a la queja o demanda como en su escrito de réplica al escrito de respuesta del sindicato reclamante a su contestación, el Gobierno expresó que:

“A diferencia de lo que el Comité ha detectado al analizar sistemas de indemnización con tope legal análogos al español, en nuestro sistema sí existe una vía alternativa, basada en la normativa de aplicación (concretamente el marco regulador del ejercicio del control de convencionalidad por... los tribunales de justicia), que permite el reconocimiento, en... casos que se aprecia que excepcionalmente la indemnización resultante del artículo 56 del ET pudiera ser claramente, de una indemnización adicional a la que resulta de la aplicación de la fórmula legalmente establecida.” (apartado 33¹⁴)

E insistía el Estado, para persuadir al CEDS que ya cumplía el Derecho español con lo que exige el art. 24 CSER:

*“Se trata de una doctrina muy reciente, precisamente por lo reciente de la doctrina del Tribunal Constitucional... **que se está consolidando por parte de los Tribunales Superiores de Justicia**, y que si no ha tenido acceso a casación hasta el momento es porque no se ha detectado por parte del Tribunal Supremo un supuesto de contradicción de sentencias, con la identidad requerida por la normativa procesal, que le hayan permitido entrar a conocer del asunto: **no es cierto por tanto que el hecho de que el Tribunal Supremo no se haya pronunciado hasta la fecha sobre la cuestión analizada signifique**, según pretende la entidad reclamante, **que el Tribunal Supremo no acepte la doctrina postulada** (que la “ignore” o la “rechace”, según se afirma).”*

Dejando de lado que el sindicato reclamante ya intuía lo que podía ocurrir si el CEDS no se pronunciaba, como al final hizo, por la disconformidad, es evidente que el Estado español ya ha manifestado su posición favorable a que los tribunales apliquen, cierto, por la vía de excepción, no de forma general, como exige el CEDS, una oportunidad para la acción indemnizatoria adicional. La vía está predeterminada legalmente -el art. 1101 y ss. CC-. Hubiera basado ir a la web del CEDS para comprobarlo, evitando tan grave error.

3. ¿OTRA DIMENSIÓN DEL JUICIO DE CONVENCIONALIDAD PORE EXPLORAR?: GARANTÍAS DEL DERECHO A UNA INDEMNIZACIÓN ADECUADA POR DESPIDO SIN CAUSA EN EL CEDH Y EN EL TEDH

21. En páginas precedentes he querido dejar claro que no querría entrar en polémicas estériles desde un punto de vista de la práctica jurídica, distrayendo indebidamente lo que debe ser el hilo argumental central para tratar de enmendar lo que, por lo argumentado,

14. <https://rm.coe.int/cc207casedoc5-es/1680ac5cb8>

se considera un tremendo error del TS. No es cualquier error, es uno que quiebra de raíz el derecho a la efectividad de la tutela judicial en su dimensión de selección-aplicación de la norma aplicable, cuando concurre un claro conflicto internacional de normas no constitucionales ni comunitarias. No obstante, para afrontar una nueva vía legal y judicial para afianzar la doctrina del CEDS, como es la apertura de otra vía para complementar ese juicio de convencionalidad del art. 56 ET que exprese su disconformidad con normas prevalentes, ahora el Convenio Europeo de Derechos Humanos y Libertades Públicas (CEDH), así como la jurisprudencia, aquí sí, que lo interpreta, el TEDH, creo conveniente realizar una afirmación previa.

En efecto, buena parte de los juristas que han criticado la doctrina del CEDS, con lo que aceptan la conformidad de nuestro sistema indemnizatorio tasado por despido sin causa justificada, adhiriéndose acriticamente a la sentencia del TS, ponen en acento, junto a la literalidad de la ley (imprecisión de su concepto), sea en la extralimitación aplicativa del órgano de garantía, el CEDS, como en su “pobreza argumental”. Les parece que se va muy lejos sin alforjas, legales y hermenéuticas, de modo que la creatividad de este órgano de garantías se deslizaría por la peligrosa pendiente de la voluntariedad política, con una función de suplencia de la ley, y con un estándar de protección máximo. En resumen, acusan al CEDS de ejercer el “uso social alternativo del Derecho” sin, para más inri, revestir “prudencia”, esto es sin contar con la sabiduría jurídica de los argumentos ricos y serios de los verdaderos Tribunales, como el TEDH, el TJUE.

22. No entraré directamente, en el “cuerpo a cuerpo doctrinal” con este razonamiento, que no comparto, al margen de que el CEDS merezca las mismas críticas doctrinales que cualquier otro órgano de garantías o Tribunal Internacional, como el TEDH o el TJUE, pero caso a caso, no apriorísticamente. En otro caso, se evidencia más una animadversión por un sistema que, guste más o menos, ha sido ratificado por España y debe aceptarse, con todas sus consecuencias. Si no, que lo denuncie el Estado español. Pero yo prefiero, como siempre, argumentar en positivo y mostrar ejemplos de interacción entre la doctrina del CEDS y la jurisprudencia del TEDH en la que se asume la plena legitimidad del sistema abierto indemnizatorio cuando media un despido sin causa, o con causa irreal o falsa. En este sentido, al igual que el sistema de la Carta y la doctrina del CEDS, el sistema del CEDH y la jurisprudencia del TEDH han venido insistiendo en que no cabe reconocer derechos que no cuenten con garantías de efectividad reales y eficaces, sin que puedan reducirse a un valor meramente nominal, teórico, ilusorio o simbólico. De ahí, la doctrina del CEDS sobre la indemnización adecuada como reparación íntegra del daño real, a diferencia de la visión del TS que considera adecuada cualquier indemnización legal, como, con buen criterio, le reprocha el segundo voto particular a la mayoría

Pues bien, en esta misma lógica de protección efectiva, es doctrina consolidada del Alto Tribunal Europeo que la previsión legal estatal del derecho a presentar una demanda, en nuestro caso de despido sin justa causa, en el Estado parte no garantiza por sí mismo el derecho a un proceso justo o equitativo ex art. 6 CEDH (“derecho de derechos”), si esa acción carece de un estándar de protección efectiva (aunque la equidad predicada no es sustantiva sino procesal). Por tanto, debe ofrecer una oportunidad procesal equitativa (ej. respecto a una demanda de despido, justamente, STEDH 10 de julio de 2012, Caso K.M. c. Hungría: en el caso se trataba de la protección frente a un despido sin causa justificada y conocida, porque la empresa ocultó la causa real -algo que sucede a menudo en la experiencia española por lo barato del despido improcedente-). Esta exigencia de

efectividad está también en el art. 13 (recurso efectivo- *STEDH 5 de junio de 2018, Sultan c. República de Moldavia: acción de daños por salarios impagados*).

En esta cláusula de equidad procesal, la eventual protección del derecho frente a un despido injusto halla tutela no solo a través del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas (el CEDH utiliza el concepto plazo razonable -ej. *STEDH 24 de mayo 1991, Caso Vocaturo c. Italia*, F. 17-), también el derecho a una decisión equitativa de un tribunal conforme a la legislación aplicable y motivada (ej. *STEDH 6 de mayo 1981, Caso Bucholz c. Alemania*, F. 46). El TEDH también asume la violación del derecho a un proceso equitativo ex art. 6 CEDH cuando el tribunal interno no selecciona de forma adecuada la norma aplicable. No exige motivación detallada, sino pertinente a la complejidad del caso (*STEDH 9 de diciembre de 1994, Ruiz Torija c. España*, párrafo 29), dada su vis expansiva como garantía transversal de derechos -civiles, sociales-. La irracionalidad y arbitrariedad de la decisión impugnada del TS violaría también el art. 6 CEDH¹⁵.

En este sentido, es doctrina constitucional, como la que refleja la STC 192/2003, de 27 de octubre, que las interpretaciones jurisdiccionales de la legalidad ordinaria (en el caso la legislación sobre el tiempo de trabajo y la cláusula de la buena fe), que provoquen o se basen en la fijación de desequilibrios patentes o irrazonables, que vulneren derechos y principios constitucionales sustantivos (en el caso la dignidad de la persona trabajadora afectada por el control empresarial en su vida privada) no pueden considerarse como una respuesta racionalmente fundada en Derecho que satisfaga el contenido esencial de la tutela judicial efectiva, garantizado por el art. 24.1 CE (FJ 7), por tanto, tampoco del art. 6 CEDH.

23. Asimismo, a mi juicio, la selección, interpretación y aplicación irracional jurídicamente de la sentencia del Alto Tribunal de la que en este análisis de discrepa es también contraria al art. 8 del CEDH (derecho humano cívico-social a la protección de la vida privada social sin injerencias indebidas de terceros). Así lo viene reiterando la jurisprudencia del TEDH a la que recurre el CEDS para complementar su interpretación en torno a la aplicabilidad directa entre particulares del art. 24 b) de la CSER.

Se puede ilustrar refiriendo a las SSTEDH de 21 de enero de 2014, reclamación 34288/04, *İhsan Ay c. Turkey*, § 31 y 9 de enero de 2013, reclamación 21722/11, *Oleksandr Volkov v. Ukraine*, § 166 (referenciadas, para Francia, por la Decisión de Fondo del CEDS 22 octubre de 2022 [complaint 181 y 182/2019](#)). El TEDH destaca las negativas consecuencias que suelen acompañar al despido sin justa causa, en términos económicos (daños patrimoniales) y de capacidad (oportunidades) para desarrollar una «vida social privada» (daños personales: morales, biológicos, existenciales, etc.). Incluye, pues, las relaciones profesionales (*Özpinar c. Turquie*, no [20999/04](#), §§ 43-48, 19 de octubre de 2010). Estos despidos afectan, en mayor o menor medida según las circunstancias: «...a una amplia gama de sus relaciones con otras personas, incluidas las de carácter profesional y su capacidad para ejercer una profesión acorde con sus cualificaciones.»

Consecuentemente, un sistema indemnizatorio tasado, automatizado, que priva absolutamente de toda posibilidad a los tribunales internos, ni tan siquiera en supuestos

15. Vid. PRECIADO DOMENECH, Carlos Hugo (2023). El despido en la Carta Social Europea y el Convenio Europeo de Derechos Humanos, Editorial Bomarzo, Albacete, pp. 107 y ss.

excepcionales, fuera de la violación de derechos fundamentales en sentido estricto, de hacer una valoración del daño real adicional, también viola el art. 8 CEDH. Por lo tanto, cualquier juzgado o tribunal de lo social español podría realizar un juicio de adecuación o convencionalidad del art. 56 ET al art. 8 CEDH, en virtud del art. 96 CE, incluso del art. 10.2 CE. Sumamos una razón más para ilustrar que la interpretación jurisdiccional del TS que aquí consideramos irracional, arbitraria y no razonable resulta infundada conforme a un sistema jurídico multinivel presidido por la garantía de una indemnización adecuada, a concretar bajo los parámetros jurídicos legales sobre la prueba del daño real adicional (arts. 24 b CSER, arts. 1101 y ss. CC, art. 26 LRJS), según la doctrina del órgano de garantía aplicable (arts. 96 y 10.2 CE) que, a su vez es una garantía del libre desarrollo de la personalidad del trabajador (art. 10.1 CE) y del “derecho al trabajo” (art.35.1 CE), parafraseando a la STC 192/2003. Y se refuerza con la protección del art. 8 CEDH.

4. NUEVA MIRADA JURÍDICA A LA INDEMNIZACIÓN TASADA POR EL DESPIDO IMPROCEDENTE: ¿LOS EFECTOS DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA SOBREVENIDA, PERO REMOVIBLES EX ART. 9,2 CE?

24. Pero llamados a situar de forma más adecuada la anacrónica técnica de justicia social indemnizatoria tasado por despido arbitrario o sin causa justificada (denominado eufemísticamente improcedente) en el sistema multinivel de garantías de los derechos laborales, nos parece que hay que abrir una nueva vía de cuestionamiento constitucional, e internacional, de este sistema. Una vía que, ciertamente, no tendría razón de ser práctica si se desplazara, mediante el debido juicio de convencionalidad, el art. 56 ET por el art. 24 b) CSER, pues el tribunal tendría capacidad para valorar circunstancias personales que contrarrestaran los efectos nocivos a los que ahora nos referimos. Se trata de evidenciar que, con el transcurrir del tiempo, el art. 56 ET se ha convertido en una norma totalmente regresiva socialmente, que penaliza más, en el delicado momento extintivo, a quienes más vulnerabilidad contractual y socioeconómica presentan. Son las mujeres, los jóvenes, los seniors, las personas inmigrantes las personas y colectivos que, por su mayor precariedad contractual (temporalidad, parcialidad) y menor salario también asumen un mayor sacrificio a la hora de asumir los daños sufridos por el despido arbitrario.

La prueba estadística es inequívoca. Ahora bien, esta regresividad social, este efecto Mateo (quien más antigüedad y salario tiene mayor tutela indemnizatoria por despido sin causa justificada obtendrá, mientras que quien sufre más inestabilidad y menor salario también se verá “distinguido” con menor indemnización, con frecuencia incluso por debajo de 600 euros) puede mutar, en ciertos casos, en una discriminación indirecta prohibida ex art. 14 CE en relación con su art. 9.2. En efecto, de desplazarse, como se debe ex art. 96 CE y art. 31 de la Ley 25/2014, el art. 56 ET por el art. 24 CSER, la jurisdicción tendría la posibilidad de valorar las diferencias de circunstancias y daños, patrimoniales y personales (como el de pérdida de oportunidad o frustración de proyectos de vida o trayectorias, así como los de especial vulnerabilidad socioeconómica y ocupacional, etc.), derivadas en cada uno de los casos de despido, removiendo, ex art. 9.2 CE, los obstáculos a la igualdad efectiva de colectivos especialmente vulnerables. Ahora bien, de mantenerse la interpretación jurisdiccional que hace estricta conservación

del sistema legal predeterminado y tasado, que juega de una forma automatizada en todos los casos, atendiendo a la antigüedad en el servicio -ni tan siquiera en la relación de trabajo o duración del vínculo- y el salario, se perpetuarían los efectos de regresividad del sistema y sus efectos especialmente nocivos para colectivos vulnerables del mercado de trabajo.

25. Como refleja la Estadística de Despidos y su Coste elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que se ha convertido en un indicador fundamental, las diferencias de protección indemnizatoria respecto del despido entre la relación indefinida (si bien se ha reducido notablemente en los últimos años) y la relación a tiempo parcial y la temporal son muy notables, extremas. Y, como es sabido, en ese tipo de relaciones se concentran abrumadoramente *más mujeres, jóvenes y personas migrantes*. Por lo tanto, el sistema de indemnización automatizado, basado tan solo en los criterios de antigüedad en los servicios y en el salario, ex art. 56 ET, deviene hoy, en la actual situación socioeconómica y contractual de mercado, pese al intento de mejoras de la reforma laboral de 2021, que no afecta ni un ápice al despido, fuente de notables discriminaciones indirectas, en especial por razón de sexo-género, pero no solo.

Dado que la parcialidad y la temporalidad siguen concentrándose en mujeres, y estas siguen siendo la gran mayoría de este tipo de relaciones precarizadas, sus indemnizaciones son exiguas, muy por debajo de la media. Un efecto que también se produciría en jóvenes, no solo por la lógica menor antigüedad, sino porque esa desprotección está legalmente programada, al concentrar factores de precariedad (contractual, salarial) que termina produciendo una discriminación social o de grupo indirecta notable. En consecuencia, se precisa ese enjuiciamiento del art. 56 ET y de la interpretación jurisdiccional realizada desde una perspectiva no solo dinámica y evolutiva de las normas, sino también en clave de género y de diversidad (art. 7 de la Ley 15/2022, validada por la STC 89/2024). Los análisis de este tipo evidenciarían ese plus de efectos regresivos y discriminatorios respecto de colectivos especialmente vulnerables en el mercado laboral, en especial las mujeres, por su mayor presencia en trabajo parcial (interseccionalidad).

26. No ignoro dos datos importantes. Primero, que, como recuerda la STS 736/2025, el TC ya legitimó este sistema desde la perspectiva del art. 14 CE. Ahora bien, lo hizo en clave de igualdad formal y antes de la ratificación de la CSER y la doctrina que declara el desajuste por parte del CEDS al respecto, por lo que la situación jurídica ha cambiado de raíz, también la realidad. Es manifiesto que, también por la nueva dimensión adquirida por la perspectiva de género y de diversidad, la valoración de los efectos del sistema y la lectura cerrada del TS no puede ser la misma cuando se trata de grupos sociales vulnerables para los que esos efectos son más gravosos. La indemnización basada en salarios y antigüedad podría tener sentido para daños patrimoniales derivados del puesto de trabajo por razones empresariales procedentes.

Ahora bien, cuando se trata de valorar despidos sin justa causa, en especial los que se hacen pasar por disciplinarios, exige atender, conforme a la doctrina del CEDS y la señalada del TEDH, a daños reales, más allá de los patrimoniales. Y es evidente que los daños personales, no solo morales, no pueden hacerse depender solo de la antigüedad y del salario, porque en juego está la dignidad de la persona (no solo cuando se violan derechos fundamentales), y eso exige atender a otros parámetros. El efecto regresivo en otro caso es manifiesto. Dado que las mujeres, jóvenes y personas trabajadoras extranje-

ras son las que concentran desproporcionadamente menos salarios, menos estabilidad, y más parcialidad, deben sufrir menos indemnización por sus daños personales, ante la automaticidad. Por tanto, hay un tratamiento reparador desigual por la segregación del mercado, especialmente por razón de sexo-género, aunque no solo. Este efecto de desproporcionadamente menor valoración de los daños personales (a la dignidad humana y profesional) por un despido improcedente no se justifica ni es razonable, ni necesario, porque un sistema más abierto indemnizatorio, cuando, en cada caso, se prueben estos daños adicionales, aún con la flexibilidad que exigen los daños a la persona, como los morales, permitiría corregir, al menos reducir, estos agravios. En otro caso, se vulneraría el art. 14 CE, junto al art. 24 CE¹⁶.

27. Pero decía que había un segundo dato que no podía ignorar. En efecto, en el caso aquí analizado críticamente, el trabajador demandante no es ni mujer, ni joven ni persona trabajadora inmigrante. Por lo tanto, podría pensarse que carece de sentido plantearse esta dimensión del problema en el caso, sí de futuro. Ahora bien, hay un factor relevante diferencia en el caso: la persona trabajadora tiene 60 años, es contratado mediante una vía que hace que lo despidan de manera inmediata y sorpresiva, estando poco tiempo en el desempleo porque encuentra poco tiempo después un empleo, pero es cesado también en esa relación muy pronto, apenas 41 días. ¿Y qué? Pues que en este caso también nos encontramos con un colectivo vulnerable socioeconómica y contractualmente a la hora del momento extintivo. España lleva años a la cabeza de Europa en desempleo sénior y, además, se trata del colectivo más golpeado por el desempleo de larga duración. Por lo que son “carne de cañón” del subsidio de prejubilación, sin que 9 de cada 10 salgan ya de él hasta la jubilación. El coste de oportunidad (lucro cesante) es muy superior en ellos.

5. ¿Y AHORA QUÉ? LOS NUEVOS PASOS JURISDICIONALES EN CLAVE CONSTITUCIONAL DE INDEPENDENCIA Y EFECTIVIDAD JUDICIAL

28. Es hora de finalizar este análisis jurídico crítico, tras una ilustrativa exposición de las razones que justificarían, a mi juicio, dar por probadas las dos afirmaciones con las que inicié este estudio. La primera, que rechazar la indemnización adicional, dejando en la nada jurídica el art. 24 CSER y la doctrina del CEDS es un supremo error jurídico, en la medida en que quiebra las garantías de efectividad de la tutela judicial consistentes en el derecho a recibir del tribunal, más del supremo, una decisión fundada en Derecho que, acertada o no, no incurra en arbitrariedad ni irracionalidad o irracionalidad, según la doctrina constitucional consolidada en defensa del art. 24 CE, en relación con los arts. 96 y 10.2 CE (SSTC 145/2012 y 61/2024). La segunda, que esa absoluta incoherencia de esta doctrina con el sistema multinivel de garantías del derecho a una indemnización adecuada, como contenido esencial del derecho social al trabajo ex art. 35 CE respecto del art. 24 CSER, exige de los tribunales inferiores, en el ejercicio de su independencia judicial, una reacción también en estricto Derecho, como es lógico. Todo ello al margen,

16. Ampliamente ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio (2024). *El concepto de discriminación grupal y su eficacia real en el ámbito de las relaciones laborales*, Tirant Lo Blanch, Valencia.

claro está, del mandato al legislador de modificar el sistema indemnizatorio en tales casos conforme a lo exigido por el Consejo de Europa.

29. A partir de aquí, habría que precisar las vías jurisdiccionales para caminar en tal sentido, evidenciando que, frente a lo que algunos analistas ya se han precipitado a aventurar, todavía hay partido jurídico, dentro de este proceso judicial y fuera de él, como es natural. En este sentido, parece claro que se abren dos vías diferentes, en principio de índole complementario. A saber:

1. Dentro del propio proceso jurisdiccional resuelto por el TS, cabe pensar que, dada la evidenciada violación de derechos fundamentales, **se abra el recurso de amparo por vulneración de los arts. 24 y 14 CE.**

El primer paso en esta dirección ya se ha dado. A tal fin, **se ha presentado el incidente de nulidad ex art. 231 LOPJ, antesala** a la presentación del recurso extraordinario de **amparo constitucional.** A mi juicio, parece claro que materialmente esta vía funcionará como un mero trámite, una simple condición obligada de procedibilidad, porque no nos parece que la Sala de su brazo a torcer, pese al voto crítico de 1/4 de la Sala. Aunque, por las razones expuestas, haría bien la Sala en “hacérselo mirar”, si no ahora, en un próximo asunto, porque es difícil encontrar una sentencia -dicho sea con respeto- que acumule más errores de técnica jurídica y más contradicciones internas con sus propios precedentes más recientes en torno al juicio de convencionalidad, incluida la CSE. Pero no queda otra que plantear el incidente de nulidad, por excepcional que sea, para poder dar el salto a la justicia constitucional, que tiene notables argumentos, en mi opinión, para revisar esta doctrina ominosa (en sentido estricto, por restrictiva de derechos humanos), porque sus precedentes han sido notablemente desconocidos (valor interpretativo de la doctrina de los órganos de garantía internacional; la mala selección de la norma aplicable en un conflicto de leyes vulnera la efectividad de la tutela, etc.).

2. De no estimarse el recurso de amparo -honestamente, no me parecería fuera de sí esta posibilidad, porque la transcendencia constitucional parece irrefutable y los contrastes con la doctrina constitucional previa fragrantés-, **debería acudir al TEDH,** por cuanto, por lo argumentado, esta doctrina puede entrar en colisión no solo con el art. 6 sino con el art. 8 del CEDH.
3. En la vía de los tribunales inferiores del orden social, el ejercicio esperable de la independencia judicial ex art. 117 CE, según la STC 37/2012, permite **augurar, o propiciar, una contestación, aún minoritaria, a este pronunciamiento, en línea con lo que ya se ha producido en Francia.**

Sin entrar ahora en la ya comentada ausencia de vinculatoriedad de esta decisión del TS, que no es jurisprudencia siquiera aún en sentido estricto, considero necesario, no solo oportuno, que se promuevan nuevos recursos ante el TS, a fin de que el Alto Tribunal recapacite o realice una reflexión interna para que se dé cuenta de lo incoherente de su decisión. Se insiste, no pedimos que el TS acierte, porque ni puede ni se le exige que sea infalible. Pero sí se le debe pedir que razone con una lógica coherente con el sistema de garantías constitucionales y multinivel, no reescribiendo ese sistema inventándose reglas hermenéuticas que chocan de frente con las diseñadas, en el ejercicio estricto de sus competencias, por el CEDS, mostrándose errática con ciertos precedentes sin razonarlo.

Por lo tanto, para quien consideren -los habrá y lo entiendo- que se trata de una propuesta puramente especulativa, sin recorrido de razón práctica, además de dañosa para los intereses de empresas y de las personas trabajadoras, que se verían sometidas a nuevos periodos de incertidumbre sobre cuál es el Derecho aplicable, hay que insistir en que lo inseguro e incoherente es que se dicten sentencias que vuelven del revés el sistema de garantías vigente, solo por que es más cómodo así y más cierto matemáticamente para las empresas. Las consecuencias de índole nocivo van más allá del caso, pues al vaciar de toda eficacia jurídica las decisiones del CEDS deja herido de muerte, casi antes de empezar a rodar, todo un sistema jurídico de reclamaciones colectivas, como es el Protocolo de 1995 y, con él, la efectividad de todo un Tratado Internacional, la Carta Social Europea, la Constitución Social de Europa. En Francia, aunque minoritariamente, y ya que se cita tanto ese “modelo de incumplimiento”, ya está ocurriendo, no hay razón para que no pueda o deba suceder así, en tanto, al menos, haya una decisión jurisdiccional definitiva, de última palabra, la del TC o la del TEDH.

30. En esta senda, habría, al menos las siguientes vías a seguir por la justicia social ordinaria en pro de la efectividad de la tutela judicial en materia del derecho social a una indemnización adecuada ex art. 24 b) CSER, según la prueba del daño sufrido:

- Insistir en la línea del TSJ Cataluña y del TSJ del País Vasco, de aceptar la vía de una indemnización adicional a la tasada, bajo prueba del daño ex art. 1101 y ss. CC.

En este artículo se han dado argumentos suficientes -a mi juicio- para una renovación del argumentario respecto al desplegado por el TS. Los sucesivos recursos de casación para la unificación de doctrina, mientras no haya un cuerpo jurisprudencial sólido que haga decaer el interés casacional objetivo, hoy nueva valla en la carrera de obstáculos en que este recurso de ha convertido, tendrán la oportunidad de refrendar o rectificar lo sostenido en la STS 735/2025. No sería la primera vez que se produce una contestación de este tipo y una rectificación de la Sala tras una reflexión interna más adecuada.

- Plantearse la posibilidad de realizar un juicio de convencionalidad nuevo, o de carácter complementario, del art. 56 CE en relación con el art. 8 del CEDH, por las razones establecidas más arriba.

Queda claro que esta vía reforzaría la primera, en la medida en que se sostendrían nuevos argumentos a favor del desplazamiento del art. 56 ET que, a su vez, exigiría del TS nuevas razones para valorar si se mantiene en su función conservadora del viejo sistema o lo abre, con los límites que procedan, en tanto hay una -poco probable- reforma legislativa en esta materia.

- Plantearse la opción de suscitar una cuestión de inconstitucionalidad de este sistema indemnizatorio tasado ex art. 56 ET, por contrastar con diversos preceptos de la Constitución, como, por ejemplo:
- el art. 35 de la CE en relación con su garantía de contenido esencial ex art. 24 CSER, exigible en virtud de los arts. 96 y 10.2 CE, incluso su art. 10.1 (derecho a la dignidad humana) en relación con el art. 8 CEDH

Soy plenamente consciente de que, desde este plano de impugnación, pueden surgir más de una duda, sin duda fundada, sobre su pertinencia. Sabido es que el TC ha rechazado que quepa el planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad sobre la base de aplicar el canon de convencionalidad (STC 140/2018), pues no es un juicio de validez sobre la norma sino de aplicabilidad (efectividad). Por tanto, una selección incorrecta solo podría llegar al TC mediante un recurso de amparo -como sucederá en este caso-, si queda probado que se funda en argumentos arbitrarios, con error patente o manifiesta falta de la debida razonabilidad o racionalidad jurídicas. En otro caso, el debate se mantendría en una estricta esfera de legalidad ordinaria y ello, pese al valor hermenéutico de los tratados internacionales para integrar el contenido esencial de los derechos constitucionales. Con todo, el canon de control que se propone es directamente el del art. 35 CE en relación con el art. 10.1 y 2 CE, e incluso art. 8 CEDH, de modo que se trataría de dilucidar si estas nuevas leyes (Carta Social Europea) no han añadido una garantía adicional al derecho social al trabajo, la indemnización adecuada.

- el art. 14 CE en relación con el art. 9.2 y 10.2 CE.

Evidentemente, este plano de impugnación no plantea problemas de control alguno por parte del TC.

“La jurisprudencia debe tener como [] finalidad [...] no solo satisfacer la necesidad de estabilidad y fijeza de las relaciones sociales (que, tanto o más que de ella, es función de la ley), sino, además y principalmente, asegurar la “plasticidad y movilidad” de la norma, para que el derecho sea, no cosa muerta y rígida, sino materia [...] flexible, sujeta a renovación como la vida misma...”

STS, Social, 18 de mayo de 1933, RA 3907, Considerando 3).

6. CONCLUSIÓN: LA LUCHA POR EL DERECHO A UNA REPARACIÓN JUSTA FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO SIGUE

31. ¿Una palabra de la Sala IV del TS español y décadas de Digestos enteros de doctrina del CEDS se vuelven papel mojado para nuestros tribunales? No, lo creo. Conforme a la concepción del garantismo social, su efectividad, así como su racionalidad lógica, en términos de coherencia de unas leyes, y su comprensión jurídica oficial, institucional, con otras, las prevalentes, no formaría parte de la “realidad empírica del Derecho”. La experiencia diaria demuestra que el sistema jurídico, a partir de la crisis del Estado de Derecho, derivada de impacto del principio social (los déficits de elaboración de un sistema de garantías de los derechos sociales equivalente, por su capacidad de regulación y control, al sistema de garantías de los derechos de libertad) y del pluralismo (multiplicación de los lugares de soberanía jurídica y alteración del sistema de fuentes derivada, también en materia de políticas sociales, como muestra la CSER), se plagó de lagunas y antinomias. En unos casos, son corregidas por los Tribunales, primando el enfoque del Derecho como límite-vínculos formales y sustantivos al poder, en otros, son perpetuadas, a través del ejercicio de una función conservadora del estatus, a costa de sacrificar por completo la efectividad del cambio legislativo y del nuevo acervo doctrinal o hermenéutico, primando el sometimiento a la razón económica o de mercado.

Esta segunda situación es la que representa la STS 736/2025, 16 de julio. Con esta sentencia, en su criterio mayoritario, que está por dilucidar si se mantendrá tal cual -como parece- o es revisado a partir de nuevas decisiones de tribunales superiores discrepantes, se abre una intensa crisis no solo de la razón jurídica sino también institucional, al cavar una fosa abisal entre la “normatividad” (el deber ser del derecho a la indemnización adecuada ex art. 24 CSER, prevalente según el art. 96 CE y art. 31 de la Ley 25/2014) y su “efectividad” (el ser: prevalece la ley nacional, vaciando de todo valor jurídico la ley prevalente desde la interpretación, seleccionando a su libre arbitrio la ley a la que queda sometido el TS ex art. 117 CE). Precisamente, como recuerda Ferrajoli, las garantías son las técnicas jurídicas que prevé el Derecho para reducir-correr esa distancia estructural entre ambos planos del Derecho, la normativa y la real, a fin de optimizar o maximizar la efectividad de los derechos constitucionales e internacionales al servicio de los cuales se establecen. Mientras que el órgano de garantías de cumplimiento de la CSER ha tomado la decisión coherente con esa concepción de la garantía de una indemnización adecuada, para reparar-disuadir el daño sufrido por un despido injusto, el TS, desvinculándose de la ley europea y su interpretación, ha decidido mantener la garantía debilitada nacional.

En suma, el Alto Tribunal, en vez del debido juicio crítico que le es debido, ha tomado la decisión de ignorar todo valor de normatividad del art. 24 CSER, privando al tiempo de toda referencialidad hermenéutica auténtica a la doctrina de su órgano de garantía, para mantenerse sujeta absoluta e incondicionalmente a una ley que debiera declarar ineficaz. Por tanto, en vez del debido juicio de convencionalidad, que debía llevar a desplazar la norma nacional, a través de su reinterpretación y/o sustitución por aquella prevalente constitucionalmente, ha preferido quedarse en una mera apariencia de convencionalidad.

32. Frente a esta errada y errática hermenéutica, la ciencia jurídica y el Derecho deben de reaccionar, corrigiendo esta viciada interpretación, por antinómica. Al margen del papel que la reforma legal pueda cumplir en esta materia, sin duda mucho más amplia que la derivada de la vía de lege data, la brecha de ineffectividad de la CSER, que la amenaza a toda ella, no solo a su art. 24, debe recomponerse y cerrarse.

No estamos, como dice el TS, solo ante una falta de normas adecuadas, de modo que debe ser la ley futura la que provea la garantía indemnizatoria por despido injusto que considere más oportuna para cumplir con el art. 24 CSER, sino ante una errada interpretación de este precepto, que sí cuenta ya con garantías de cumplimiento, como el art. 1101 y ss. CC. Lejos de ser un tipo de garantía inconcreta, imprecisa o inaplicable directamente, remite a un tipo de juicio que es perfectamente conocido previamente y aplicado en otros ámbitos, fundándose en obligaciones ex lege. El cambio de paradigma operado por la ratificación de la CSER y la sujeción al control de cumplimiento de su órgano de garantía, el CEDS, no deja otra opción en Derecho que aplicar esa garantía, aunque sea excepcional.

De lo contrario, la sujeción del TS a la ley se vuelve arbitraria, imprevisible, fuera de control racional. En este sentido, ni la seguridad jurídica es el único valor defendible en el plano de la tutela judicial efectiva (la STC 140/2021 anuló la jurisprudencia de la Sala que restringía el derecho a la impugnación de acuerdos de despido colectivo, entre otros argumentos, para mayor seguridad jurídica, en detrimento de la tutela judicial efectiva

individual) ni cabe reducirla a pura certeza matemática del cálculo indemnizatorio. Puede gustar o no que la jurisprudencia social sea “progresista” o “conservadora” (STS, Social, 18 de mayo de 1933), pero no es inasumible que sea irracional (en los estrictos términos de la doctrina constitucional sobre la mera apariencia de juicio de convencionalidad si la decisión se basa en errores patentes o en razones arbitrarias o argumentos arbitrarios -STC 145/2012-). Y esta sentencia lo es, a mi juicio y por las razones jurídicas esgrimidas, siempre sometidas a otras mejor fundadas.

De ahí la necesidad de corrección, ya sea desde arriba (TC y/o TEDH) ya desde abajo (discrepancia desde la independencia judicial de los tribunales inferiores, siguiendo el ejemplo francés). En última instancia: “(...). *También puede suceder que una perspectiva semejante se base en una excesiva confianza en el papel garantista del derecho. Pero yo creo que con independencia de nuestro optimismo o pesimismo no existe otra respuesta a la crisis del derecho [que esta sentencia genera] que el derecho mismo...*”¹⁷.

17. vid. FERRAJOLI, Luigi (2004). Derecho y garantías. Ob. cit. p.34.

Accede a todos nuestros números a través de la web



ESTATAL, UNIÓN EUROPEA Y AUTONÓMICA

Legislación

ESTATAL

Decreto 798/2025, de 9 de septiembre, por el que se crean y regulan el Consejo de las Lenguas Oficiales y la Oficina para las Lenguas Oficiales. [Ir a texto](#)

Real Decreto-ley 10/2025, de 23 de septiembre, por el que se adoptan medidas urgentes contra el genocidio en Gaza y de apoyo a la población palestina. [Ir a texto](#)

Resolución de 15 de septiembre de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga y modificación al Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, para el acceso telemático a la historia clínica de los trabajadores protegidos por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en los supuestos de prestaciones de la Seguridad Social que requieran un control y seguimiento médico. [Ir a texto](#)

Resolución de 15 de septiembre de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga y modificación del Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades

Profesionales de la Seguridad Social, para el acceso telemático a los informes médicos de los expedientes administrativos del INSS. [Ir a texto](#)

Orden VAU/1022/2025, de 12 de septiembre, por la que se crea el Consejo Asesor de Vivienda y se regula su composición, atribuciones y funcionamiento. [Ir a texto](#)

Instrumento de ratificación del Protocolo n.º 16 al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Estrasburgo el 2 de octubre de 2013. [Ir a texto](#)

Real Decreto 817/2025, de 16 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos. [Ir a texto](#)

Resolución de 8 de septiembre de 2025, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de agosto de 2025, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027. [Ir a texto](#)

Resolución de 9 de septiembre de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. [Ir a texto](#)

Real Decreto 796/2025, de 9 de septiembre, por el que se modifican el Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo, por el que se reordena la Organización Nacional de Ciegos Españoles; el Real Decreto 415/1996, de 1 de marzo, por el que se establecen las normas de ordenación de la Cruz Roja Española; el Real Decreto 946/2001, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto del Real Patronato sobre Discapacidad; el Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad; y el Real Decreto 1709/2011, de 18 de noviembre, por el que se crea y regula el Foro de Cultura Inclusiva. [Ir a texto](#)

Corrección de erratas de la Orden PJC/804/2025, de 23 de julio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de medios y tiempos y la realización de otros ajustes razonables en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad. [Ir a texto](#)

Resolución de 27 de agosto de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga al Convenio con la Comunidad de Madrid, para el funcionamiento por medios electrónicos del registro de convenios y acuerdos colectivos de

trabajo, el depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales y el registro de empresas de trabajo temporal. [Ir a texto](#)

Orden HAC/974/2025, de 1 de septiembre, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2026. [Ir a texto](#)

Acuerdo de 27 de mayo de 2025, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se convocan elecciones parciales para la designación de miembros de la Sala de Gobierno de la Audiencia Nacional. [Ir a texto](#)

Reforma del Reglamento del Congreso de los Diputados de 10 de febrero de 1982. [Ir a texto](#)

Orden ISM/821/2025, de 24 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2025 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. [Ir a texto](#)

Resolución de 24 de julio de 2025, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de julio de 2025, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2025. [Ir a texto](#)

Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. [Ir a texto](#)

Real Decreto 681/2025, de 29 de julio, por el que se regula el Fondo de Emprendimiento y de la Pequeña y Mediana Empresa (FEPYME), F.C.P.J. [Ir a texto](#)

Ley 6/2025, de 28 de julio, de modificación de la Ley 19/1994, de 6 de julio, de modificación del Régimen Económico y Fiscal de Canarias, para la regulación de las inversiones en elementos patrimoniales afectos a la actividad de arrendamiento de vivienda en las Islas Canarias. [Ir a texto](#)

Ley 7/2025, de 28 de julio, por la que se crea la Agencia Estatal de Salud Pública y se modifica la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública. [Ir a texto](#)

Real Decreto 676/2025, de 28 de julio, por el que se aprueba la estructura de la Presidencia del Gobierno. [Ir a texto](#)

Ley 4/2025, de 24 de julio, por la que se modifica la Ley 28/1990, de 26 de diciembre, por la que se aprueba el Convenio Económico entre el Estado y la Comunidad Foral de Navarra. [Ir a texto](#)

Ley 5/2025, de 24 de julio, por la que se modifican el texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor, aprobado por el

Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre, y la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras. [Ir a texto](#)

Orden PJC/804/2025, de 23 de julio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de medios y tiempos y la realización de otros ajustes razonables en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad. [Ir a texto](#)

Resolución de 22 de julio de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 6/2025, de 17 de junio, por el que se adoptan medidas relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial. [Ir a texto](#)

Resolución de 22 de julio de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 8/2025, de 8 de julio, por el que se declaran diversas iniciativas y programas como acontecimientos de excepcional interés público. [Ir a texto](#)

Resolución de 22 de julio de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de derogación del Real Decreto-ley 7/2025, de 24 de junio, por el que se aprueban medidas urgentes para el refuerzo del sistema eléctrico. [Ir a texto](#)

UNIÓN EUROPEA

Decisión (UE) 2025/1966 del Consejo, de 16 de septiembre de 2025, relativa a la posición que debe adoptarse, en nombre de la Unión Europea, en el Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre la prórroga del plazo de adhesión de Kazajistán al Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, en lo que respecta a las instituciones y la administración pública de la Unión. [Ir a texto](#)

Decisión (PESC) 2025/1790 del Consejo, de 5 de septiembre de 2025, por la que se modifica la Decisión (PESC) 2020/1999 relativa a medidas restrictivas contra violaciones y abusos graves de los derechos humanos. [Ir a texto](#)

Reglamento de Ejecución (UE) 2025/1789 del Consejo, de 5 de septiembre de 2025, por el que se aplica el Reglamento (UE) 2020/1998 relativo a medidas restrictivas contra violaciones y abusos graves de los derechos humanos. [Ir a texto](#)

Reglamento de Ejecución (UE) 2025/1526 de la Comisión, de 29 de julio de 2025, por el que se establecen la lista y la descripción de las variables y sus especificaciones técnicas, clasificaciones estadísticas y objetivos de precisión para el tema estructura salarial con arreglo al Reglamento (UE) 2025/941 del Parlamento Europeo y del Consejo. [Ir a texto](#)

Corrección de errores de la Directiva 2012/18/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de julio de 2012, relativa al control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas y por la que se modifica y ulteriormente deroga la Directiva 96/82/CE (DO L 197 de 24.7.2012). [Ir a texto](#)

AUTONÓMICA

Andalucía

Resolución de 25 de agosto de 2025, de la Secretaría General del Parlamento de Andalucía, por la que se ordena la publicación del acuerdo de convalidación del Decreto-ley 3/2025, de 4 de agosto, por el que se articula un periodo transitorio para garantizar la prestación del servicio de televisión digital terrestre de ámbito local en Andalucía gestionado por particulares. [Ir a texto](#)

Aragón

ORDEN EMC/1185/2025, de 2 de septiembre, por la que se actualiza la Carta de Servicios de la Red de Oficinas de Empleo del Instituto Aragonés de Empleo. [Ir a texto](#)

ORDEN EMC/1184/2025, de 2 de septiembre, por la que se actualiza la Carta de Servicios al ciudadano de los Espacios Empresas del Instituto Aragonés de Empleo. [Ir a texto](#)

DECRETO 96/2025, de 3 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se acuerda el diseño y estructura de la Oficina Judicial para los Tribunales de Instancia que han de constituirse con fecha 31 de diciembre de 2025, en la Comunidad Autónoma de Aragón, conforme a las previsiones de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. [Ir a texto](#)

ORDEN HAP/868/2025, de 14 de julio, por la que se distribuyen funciones y responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales entre los diferentes órganos del Departamento de Hacienda, Interior y Administración Pública y la Entidad Pública Aragonesa de Servicios Telemáticos. [Ir a texto](#)

Asturias

Resolución de 3 de julio de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se crea el sello electrónico y se regulan las actuaciones administrativas automatizadas dentro del ámbito de competencias de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo. [Cód. 2025-06152]. [Ir a texto](#)

Illes Balears

Llei 6/2025, de 23 de juliol, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2025. [Ir a texto](#)

Canarias

ORDEN de 25 de agosto de 2025, por la que se modifica la Orden de 17 de mayo de 2019, que aprueba los módulos y bases de compensación económica de los servicios de asistencia jurídica gratuita de las personas profesionales de la abogacía y procuraduría.

[Ir a texto](#)

DECRETO ley 5/2025, de 5 de septiembre, por el que se modifica el anexo del Decreto ley 4/2025, de 29 de julio, por el que se desarrollan los procedimientos para la valoración y calificación del grado de discapacidad de las personas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias. [Ir a texto](#)

Ley 2/2025, de 26 de junio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, la gestión eficiente y la calidad en el empleo público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como para la protección de la infancia en el ámbito de los juegos de azar y apuestas. [Ir a texto](#)

CORRECCIÓN de errores del Decreto 101/2025, de 10 de julio, por el que se establecen medidas para la mejora de la calidad de los servicios públicos en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos públicos vinculados o dependientes (BOC n.º 141, de 17.7.2025). [Ir a texto](#)

Cantabria

Orden ISO/19/2025, por la que se aprueba el protocolo de actuación frente a la violencia hacia la infancia y adolescencia en el ámbito del ocio y tiempo libre en Cantabria.

[Ir a texto](#)

Castilla La Mancha

Orden 135/2025, de 22 de septiembre, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, por la que se establecen las funciones, composición y régimen de funcionamiento del Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral. [Ir a texto](#)

Presupuestos Generales. Resolución de 18/09/2025, de la Dirección General de Presupuestos, por la que se crean y modifican diversas estructuras presupuestarias dentro del proceso de elaboración de los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2026. [NID 2025/7172]. [Ir a texto](#)

Ley 4/2025, de 11 de julio, de Simplificación, Agilización y Digitalización Administrativa. [Ir a texto](#)

Ley 3/2025, de 6 de junio, de determinación de la representatividad de las organizaciones profesionales agrarias en Castilla-La Mancha. [Ir a texto](#)

Catalunya

Decret llei 16/2025, de 2 de setembre, pel qual es modifica el Decret llei 2/2023, de 17 d'octubre, de mesures extraordinàries de caràcter social. [Ir a texto](#)

Llei 8/2025, de 30 de juliol, de l'Estatut de municipis rurals. [Ir a texto](#)

Llei 7/2025, de 30 de juliol, de canvi d'adscripció comarcal i veguerial del municipi d'Aiguafreda. [Ir a texto](#)

Extremadura

Resolució de 20 de agosto de 2025, de la Direcció General de Trabajo, por la que se ordena la inscripció en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicació del Acta, de fecha 21 de mayo de 2025, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del Acuerdo-Convenio sobre condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata en la que se recogen los acuerdos para proceder a la modificación de los artículos séptimo y noveno del anexo II (carrera profesional) del citado convenio. [Ir a texto](#)

La Rioja

Ley 7/2025, de 9 de septiembre, de atención y ordenación farmacéutica de la Comunidad Autónoma de La Rioja. [Ir a texto](#)

Decreto 40/2025, de 16 de septiembre, por el que se aprueba el Plan de Estadística de La Rioja 2025-2028. [Ir a texto](#)

Ley 7/2025, de 9 de septiembre, de atención y ordenación farmacéutica de la Comunidad Autónoma de La Rioja. [Ir a texto](#)

Madrid

Orden de 17 de septiembre de 2025, del Consejero de Presidencia, Justicia y Administración Local, por la que se determina el diseño y la estructura de la Oficina judicial para los Tribunales de Instancia, incluidos en la tercera fase de implantación, conforme al modelo organizativo previsto en la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. [Ir a texto](#)

Decreto 68/2025, de 3 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal del personal de administración y servicios de la Administración de la Comunidad de Madrid. [Ir a texto](#)

Decreto 59/2025, de 23 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula el régimen aplicable a los miembros del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid tras su cese en el cargo. [Ir a texto](#)

Murcia

Ley 2/2025, de 4 de julio, de modificación de la Ley 5/2017, de 5 de julio, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito de la Región de Murcia. [Ir a texto](#)

Resolución de la Secretaría General de la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social, por la que se publica el convenio tipo de colaboración entre la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social y los Colegios Profesionales, en materia de acreditación de la representación en los procedimientos de conciliación laboral tramitados ante el Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo. [Ir a texto](#)

Navarra

CORRECCIÓN DE ERRORES al Decreto Foral 97/2025, de 3 de septiembre, por el que se modifican los Estatutos del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, aprobados por Decreto Foral 13/2024, de 7 de febrero. [Ir a texto](#)

Resolución 195/2025, de 22 de mayo, de la Dirección General de Justicia, del Departamento de Interior, Función Pública y Justicia, por la que se corrigen errores en la Resolución 139/2025, de 15 de abril, por la que se acuerda el diseño y estructura de las Oficinas de Justicia en los municipios y sus Agrupaciones, conforme a las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, en la Comunidad Foral de Navarra. [Ir a texto](#)

DECRETO FORAL 97/2025, de 3 de septiembre, por el que se modifican los Estatutos del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, aprobados por Decreto Foral 13/2024, de 7 de febrero. [Ir a texto](#)

Resolución 139/2025, de 15 de abril, de la Dirección General de Justicia, del Departamento de Interior, Función Pública y Justicia, por la que se acuerda el diseño y estructura de las Oficinas de Justicia en los municipios y sus Agrupaciones, conforme a las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, en la Comunidad Foral de Navarra. [Ir a texto](#)

CORRECCIÓN DE ERRORES en la publicación del Decreto Foral 98/2025, de 3 de septiembre, por el que se modifica la plantilla orgánica de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. [Ir a texto](#)

Ley Foral 9/2025, de 30 de junio, para el Derecho a la Vivienda Asequible en Navarra, que modifica la Ley Foral 10/2010, de 10 de mayo, del Derecho a la Vivienda en Navarra, y el Decreto Foral Legislativo 1/2017, de 26 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Foral de Ordenación del Territorio y Urbanismo. [Ir a texto](#)

Ley Foral 10/2025, de 1 de julio, de concesión de suplementos de crédito por importe total de 3.657.469,68 euros y de crédito extraordinario por importe de 127.260,00 euros en varios departamentos del Gobierno de Navarra en el presupuesto de 2025.

[Ir a texto](#)

Euskadi

Orden de 2 de julio de 2025, del Departamento de Justicia y Derechos Humanos, por la que se acuerda el diseño y estructura de la Oficina judicial para los Tribunales de Instancia que deben constituirse el 1 de julio de 2025, conforme a las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. [Ir a texto](#)

Resolución de 1 de septiembre de 2025 del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa, por la que se aprueba el calendario de las fiestas locales de Gipuzkoa para el año 2026.

Ebazpena, 2025eko irailaren 1ekoa, Gipuzkoako Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, 2026. urterako Gipuzkoako lurraldeko tokiko jaiegunen egutegia ezartzen duena. [Ir a texto](#)

ORDEN de 4 de julio de 2025, del vicepresidente segundo del Gobierno y consejero de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se hace público el Reglamento de funcionamiento del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo.

AGINDUA, 2025eko uztailaren 4koa, Jaurlaritzako bigarren lehendakariorde eta Ekonomia, Lan eta Enpleguko sailburuarena, Enplegu Politika Publikoen Euskal Kontseiluaren funtzionamenduaren Erregelamendua jakitera emateko dena. [Ir a texto](#)

Valencia

DECRETO 133/2025, de 17 de septiembre, del Consell, por el cual se aprueba el Reglamento del cuerpo superior de inspección de tributos de la Generalitat (A1-09). [Ir a texto](#)

DECRETO 127/2025, de 5 de septiembre, del Consell, de regulación de la utilización de las unidades sanitarias móviles por los servicios de prevención de riesgos laborales.

[Ir a texto](#)

ORDEN 5/2025, de 14 de julio, de la Conselleria de Hacienda y Economía por la que se modifica el anexo II del Decreto 200/2022, de 25 de noviembre, del Consell, por el que se regula la responsabilidad social en las entidades valencianas. [Ir a texto](#)

ESTATAL Y AUTONÓMICA

Negociación colectiva

ESTATAL

Resolución de 11 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Family Cash, SL. [Ir a texto](#)

Resolución de 11 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo Selecta. [Ir a texto](#)

Resolución de 11 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua. [Ir a texto](#)

Resolución de 4 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta por la que se aprueban las tablas salariales para el año 2025 del Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes. [Ir al turrón](#)

Resolución de 4 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Contenur, SL, Servicios de mantenimiento. [Ir a texto](#)



Resolución de 4 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, sobre revisión de retribuciones y aprobación de la tabla salarial para el año 2024 del X Convenio colectivo de la Compañía Española de Tabaco en Rama, SA, S.M.E. [Ir a texto](#)

Resolución de 4 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Ilunion Seguridad, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 4 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Crit Procesos Auxiliares, SL. [Ir a texto](#)

Resolución de 29 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Finanzauto, SAU, para el período 2025-2027. [Ir a texto](#)

Resolución de 29 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Distrigal, SL. [Ir a texto](#)

Resolución de 29 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU. [Ir a texto](#)

Resolución de 29 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Negociadora del IV Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual, técnicos, relativo a las tablas salariales para los años 2025 y 2026 del III Convenio colectivo. [Ir a texto](#)

Resolución de 1 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nordex Energy Spain, SAU. [Ir a texto](#)

Resolución de 26 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 18 de agosto de 2025, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de modificación del XVII Convenio colectivo de Empresa de Transformación Agraria, SA (TRAGSA). [Ir a texto](#)

Resolución de 22 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Deportiva, SL. [Ir a texto](#)

Resolución de 22 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Unidad Editorial, SA. [Ir a texto](#)

Resolución de 22 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Económica, SL. [Ir a texto](#)

Resolución de 22 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Unidad Editorial Información General, SL. [Ir a texto](#)

Resolución de 25 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del XXIII Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito. [Ir a texto](#)

Resolución de 10 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Provivienda. [Ir a texto](#)

Resolución de 10 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria. [Ir a texto](#)

Resolución de 4 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo del Grupo AENA. [Ir a texto](#)

AUTONÓMICA

Asturias

Resolución de 1 de septiembre de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa Mecanizaciones y Fabricaciones, S. A., en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir a texto](#)

Resolución de 21 de agosto de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se dispone la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del acuerdo adoptado en procedimiento de mediación en la huelga convocada en la empresa ArcelorMittal España, S. A., ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Cód. 2025-07219]. [Ir a texto](#)

Resolución de 21 de agosto de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se dispone la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del acuerdo adoptado en procedimiento de mediación en la huelga convocada en la empresa Gonvarri Asturias, S. A., ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos. [Ir a texto](#)

Resolución de 17 de julio de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa Fundación para la Investigación y la Innovación Biosanitaria del Principado de Asturias (FINBA), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir a texto](#)

Resolución de 16 de julio de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del acuerdo adoptado entre UGT Asturias y la empresa Tadarsa Eólica, S. L., en materia de conflicto colectivo por el procedimiento

de mediación seguido en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos.

[Ir a texto](#)

Resolución de 16 de julio de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, del contenido del Acuerdo adoptado entre CC. OO. Asturias y la empresa Digi Spain Sales Force, S. L. U., en materia de conflicto colectivo por el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos.

[Ir a texto](#)

Resolución de 16 de julio de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa Minerales y Productos Derivados, S. A. —Mina Ana—, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir a texto](#)

Resolución de 16 de julio de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Convenio colectivo de sector Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir a texto](#)

Resolución de 16 de julio de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de modificación del convenio colectivo de empresa Mecalux, S. A. (colectivo fábrica Gijón), en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales. [Ir a texto](#)

Resolución de 14 de julio de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Convenio colectivo de empresa El Comercio, S. A., en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

[Ir a texto](#)

Canarias

Resolución de 16 de septiembre de 2025, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Ahembo, S.L. [Ir a texto](#)

Cantabria

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios, Locales y Limpieza Industrial de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo de 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2028. [Ir a texto](#)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Equipos Nucleares, S.A. S.M.E. (ENSA), para el periodo de tres años desde el 1 de enero de 2023. [Ir a texto](#)

Catalunya

Resolució EMT/3327/2025, de 26 d'agost, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de les delegacions comercials de Catalunya (excepte Lleida) de Pepsico Foods, AIE, per als anys 2023, 2024 i 2025. [Ir a texto](#)

Resolució EMT/2862/2025, de 17 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT). [Ir a texto](#)

Resolució EMT/2868/2025, de 17 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental concertats amb el Servei Català de la Salut. [Ir a texto](#)

Extremadura

Resolución de 5 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta, de fecha 31 de julio de 2025, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones laborales de los trabajadores afectos al servicio de seguridad del Complejo Hospitalario de Cáceres en la que se recoge el acuerdo para proceder a la modificación del artículo 9 del citado convenio. [Ir a texto](#)

Resolución de 20 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta, de fecha 21 de mayo de 2025, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del Acuerdo-Convenio sobre condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata en la que se recogen los acuerdos para proceder a la modificación de los artículos séptimo y noveno del anexo II (carrera profesional) del citado convenio. [Ir a texto](#)

Galicia

RESOLUCIÓN do 7 de agosto de 2025, da Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, pola que se dispón o depósito e inscrición no Rexistro de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade do convenio colectivo de Financiera Maderera, S.A. (Finsa) en Galicia. [Ir a texto](#)

RESOLUCION do 3 de xullo de 2025, da Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais, pola que se procede á inscrición no Rexistro de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, da acta da revisión de táboas salariais definitivas 2025 do Convenio de Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia. [Ir a texto](#)

La Rioja

CONVENIO COLECTIVO: se registra y publica el incremento salarial para el año 2025 del convenio colectivo de trabajo de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings. [Ir a texto](#)

CONVENIO COLECTIVO: se registra y publica el Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación para el personal laboral del Ayuntamiento de Ezcaray 2024 a 2027. [Ir a texto](#)

Madrid

Resolución de 5 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid, suscrito por las organizaciones empresariales Asociación Profesional de Empresarios de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid (ASTYLCAM) y Asociación Empresarial de Lavanderías Industriales de la Comunidad de Madrid (AELICAM) y por la representación sindical Federación Regional de CC. OO. del Hábitat Madrid, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-Madrid. [Ir a texto](#)

Navarra

RESOLUCIÓN 130C/2025, de 31 de julio, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Fcc Medio Ambiente S. A. para su personal dedicado al servicio de recogida de residuos sólidos urbanos de la ciudad de Pamplona y su Comarca. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓN 113C/2025, de 24 de junio, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Ganadería de Navarra.

113C/2025 EBAZPENA, ekainaren 24koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana, Nafarroako abeltzaintzako merkataritzaren sektorearen hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailutu eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea erabakitzen duena. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓN 114C/2025, de 24 de junio, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Corella para el personal laboral.

114C/2025 EBAZPENA, ekainaren 24koa, Ekonomia Sozialeko eta Laneko zuzendari nagusiak emana; horren bidez erabaki da Corellako Udaleko langile lan-kontratudunen Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailutu eta Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratzea. [Ir a texto](#)

Euskadi

Convenio para la empresa Altan Pharmaceuticals SAU. Altan Pharmaceuticals, SAU enpresaren hitzarmen kolektiboa. [Ir a texto](#)

Convenio colectivo de la empresa Teknia Gestión Servicios Médicos, S.L.U. (Centro Médico Zurriola). Teknia Gestión Servicios Médicos SLU enpresaren hitzarmen kolektiboa (Zurriolako Osasun Zentroa). [Ir a texto](#)

Convenio colectivo de la empresa UTE Mantenimiento Instalaciones I.T.S. UTE Mantenimiento Instalaciones I.T.S. enpresaren hitzarmen kolektiboa. [Ir a texto](#)

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Alconza Berango, S.L.

Erabakia Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Alconza Berango, S.L., enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea- [Ir a texto](#)

Convenio colectivo de la empresa Kirolzer, S.L. para el personal de las instalaciones deportivas municipales de Tolosa.

Kirolzer SL enpresaren hitzarmen kolektiboa, Tolosako udal kirol instalazioetako langileentzat. [Ir a texto](#)

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Bel Edad de Bilbao-Miravilla, S.L. [Ir a texto](#)

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la modificación del Convenio Colectivo de la empresa Chaves Bilbao, S.A.

Erabakia Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Chaves Bilbao, S.A., enpresaren Hitzarmen Kolektiboaren aldaketa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. [Ir a texto](#)

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la modificación del Convenio Colectivo de la empresa Vizcaina de Industria y Comercio, S.A.

Erabakia Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Vizcaina de Industria y Comercio, S.A., enpresaren Hitzarmen Kolektiboaren aldaketa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. [Ir a texto](#)

Resolución de la delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Ormazabal y Cia, S.L.U.

Erabakia, Ekonomia, Lan eta Enplegu Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako Bizkaiko Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Ormazabal y Cia, S.L.U enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea). [Ir a texto](#)

Acuerdo parcial del convenio colectivo de sector de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de Álava.

Desgaitasuna duten pertsonen arreta emateko Arabako zentro eta zerbitzuetarako sektoreko hitzarmen kolektiboaren akordio partziala. [Ir a texto](#)

Valencia

RESOLUCIÓN de 7 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunitat Valenciana. [Ir a texto](#)

RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del acuerdo suscrito por el banco social del Convenio colectivo de laboratorios de prótesis dental de las provincias de Valencia y Castellón. [Ir a texto](#)

En Juezas y Jueces para la Democracia podemos ayudarte

RINCÓN DEL OPOSITOR



Entra en **nuestra web**
y encuentra todas las novedades
de las oposiciones a la carrera judicial y fiscal

además podrás acceder a:

Convocatorias de nuestro
proyecto de preparación gratuita

Nuestra bolsa
de preparación

JJpD



Tribunal Constitucional

GARANTÍA DE INDEMNIDAD

STC 148/2025, de 9 de septiembre. [Ir a texto](#)

Recurso de amparo 1186-2024. Promovido por don Luis Manuel Castro Amador respecto de las resoluciones dictadas por las salas de lo social del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Las Palmas de Gran Canaria, en procedimiento sobre derechos fundamentales.

Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (garantía de indemnidad): extensión de la garantía de indemnidad a las reclamaciones formuladas a través de los comités de empresa. Voto particular.

**TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL**

TRIBUNAL SUPREMO

**TRIBUNAL DE JUSTICIA
DE LA UNIÓN EUROPEA**

**TRIBUNAL EUROPEO
DE DERECHOS HUMANOS**

JUZGADOS DE LO SOCIAL



Tribunal Supremo

ACCIDENTE DE TRABAJO

STS 17/07/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 694/2024

No de Resolución: 739/2025

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Accidente de trabajo; la incapacidad temporal del actor, derivada de crisis tónicoclónica con origen en malformación de arteria venosa cavernosa temporal izquierda y que se manifestó en tiempo y lugar de trabajo, no puede considerarse accidente de trabajo de conformidad con la presunción del artículo 156.3 LGSS. La presunción del artículo 156.3 LGSS no se extiende a enfermedades que por su propia naturaleza excluyen la etiología laboral.

COMPLEMENTO DE MATERNIDAD

STS 03/07/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 3313/2024

No de Resolución: 694/2025

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Resumen: Complemento de maternidad: Complemento de maternidad por aportación demográfica (artículo 60 LGSS en su redacción anterior al Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero). El complemento debe aplicarse sobre la cuantía legal máxima de la pensión de jubilación y no sobre la superior base reguladora de dicha pensión.

CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

STS 09/07/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 5381/2023

No de Resolución: 714/2025

Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Contratas y subcontratas: la actividad subcontratada por una empresa de construcción con una subcontratista, empresa de servicios, para el control de acceso a su centro de trabajo se considera como “propia actividad” de la empresa principal a los efectos de extender a ésta la responsabilidad solidaria prevista en el artículo 42.2 del Estatuto de los Trabajadores por las obligaciones salariales de la empresa subcontratista. Por tanto la doctrina de esta Sala ya ha diferenciado con anterioridad entre los dos supuestos antes referidos, la vigilancia y seguridad por una parte y la mera conserjería y control de accesos por otra, de manera que mientras la actividad de seguridad privada para la vigilancia de instalaciones y centros se considera externa a la actividad de la empresa principal que la contrata, no ocurre lo mismo con las figuras de conserjes, controladores de tránsito y otras análogas, independientemente de la terminología concreta que se utilice en cada caso, que debe ser considerada como propia actividad. Se trata, en definitiva, de la externalización de unas funciones propias de la empresa principal y que forman parte de su necesario esquema organizativo. En el caso de una obra de pequeño tamaño dicha función podrá ser asumida como accesorio por algún encargado u otro trabajador, pero en el caso de obras de mayor tamaño es preciso que la empresa, como parte del normal desenvolvimiento de su actividad constructiva, asigne específicamente a algún trabajador la función de controlar el acceso de personas y materiales a la obra,

puesto que es impensable que ese control no se efectúe y se permita el acceso libre a la misma, con los riesgos de toda índole que implica. O sea que forma parte de su propia actividad y por ello no puede admitirse que mediante su subcontratación se produzca un completo desentendimiento de la empresa principal respecto del cumplimiento por el subcontratista

COMPLEMENTOS NO SALARIALES

STS 10/09/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 2549/2024
No de Resolución: 769/2025
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Complementos no salariales: Las dietas y kilometraje que contempla el convenio estatal de empresas de seguridad solo se devengan en supuestos de desplazamiento temporal y no en los casos en que el originario lugar de prestación de servicios se cambió por otro que se ha convertido en habitual o permanente

Reitera doctrina: STS 18 septiembre 2004 (rcud 773/2003).

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

STS 23/07/2024. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 154/2023
No de Resolución: 748/2025
Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Contrato a tiempo parcial: el personal docente e investigador (en adelante PDI) laboral no permanente a tiempo parcial de las Universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Madrid tiene

derecho a que su actividad docente se someta a una evaluación ante su Universidad cada cinco años (quinquenos) sin aplicar coeficiente de parcialidad alguno y, en caso de superar favorablemente la evaluación, a devengar el componente por méritos docentes, que está integrado en el complemento específico.

Por ello, debemos concluir que la aplicación del coeficiente de parcialidad de 0,5 en las evaluaciones docentes del PDI laboral a tiempo parcial vulnera la prohibición de discriminación de los trabajadores a tiempo parcial.

STS 03/07/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 201/2023
No de Resolución: 689/2025
Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Contrato a tiempo parcial: El profesorado asociado a tiempo parcial tiene derecho a percibir el componente por méritos docentes del complemento específico. Igualdad de trato entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial. El Acuerdo suscrito entre la Universidad y CCOO, UGT y CSIF no vulnera el Modelo Global de Financiación de la misma de los años 2022-2026, al establecer por tramos la equiparación retributiva entre los profesores ayudantes doctores (PAD) y los colaboradores no doctores (PCND) y el profesorado de enseñanza preuniversitaria y no, al 100% desde el 1 de enero de 2022. Validez del Acuerdo extraestatutario de 16 de diciembre del 2022 de Unizar.

STS 04/07/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 212/2024
No de Resolución: 700/2025
Ponente: FELIX VICENTE AZON VILAS

Resumen: Contrato a tiempo parcial: el plus por exceso en el tiempo de relevo, el plus de festivos y la retribución por ADP deben también abonarse en su cuantía completa a quienes prestan servicios en jornada reducida al amparo del art. 37.6 ET, sin que puedan ser reducidas proporcionalmente a la jornada a tiempo parcial.

DESEMPLEO

STS 04/07/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 5042/2023
No de Resolución: 702/2025
Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Resumen: Desempleo: ERTE COVID: Prestación de desempleo derivada de suspensión de contrato de trabajo por ERTE COVID cuando en el momento inicial el trabajador se encuentra en situación de pluriactividad como autónomo con alta en el RETA. Si la suspensión del contrato se prolonga en el tiempo el derecho a la prestación de desempleo se inicia cuando se cesa voluntariamente en la actividad por cuenta propia incompatible, siempre y cuando no hayan transcurrido más de 24 meses. En línea con la STS de 10.06.2025, rcud. 3005/2023.

STS 04/07/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 4513/2023
No de Resolución: 701/2025
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Desempleo. Excedencia por cuidado de hijos. Encontrándose en esa situación formaliza contrato temporal de muy corta duración con otra empresa. A su extinción solicita el desempleo. No se encuentra en situación legal de desempleo. Puede solicitar en cualquier momento el reingreso en la empresa, que está obligada a

readmitirlo. Por este motivo no es posible aplicar en la excedencia por cuidado de hijos la doctrina que recoge la STS 165/2019, de 5 de marzo (rcud. 4645/2017) para las situaciones de excedencia voluntaria

DESPIDO

STS 16/07/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 3993/2024
No de Resolución: 736/2025
Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Despido: un trabajador despedido improcedentemente no tiene derecho a que se fije, junto a la indemnización tasada por despido disciplinario del artículo 56.1 ET, otra indemnización adicional en atención a las circunstancias que puedan concurrir en su caso concreto, en aplicación de los artículos 10 del Convenio 158 OIT y 24 de la Carta Social Europea revisada. o se trata de mandatos directamente aplicables, sino de declaraciones programáticas cuya virtualidad concreta exigiría una intervención legislativa. Las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales no resultan vinculantes ni en el ejercicio del control de convencionalidad que compete a esta Sala, ni en la interpretación del precepto.

Votos particulares de los Exmos Magistrados Sres/as Isabel Olmos Parés, Rafael Antonio López Parada y Felix Azón Vila.

DESPIDO COLECTIVO

STS 10/09/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 89/2025
No de Resolución: 761/2025
Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Despido colectivo: ajustado a derecho. Notificación a la RLT. Concorre la causa productiva. Buena fe negocial. No se vulnera el derecho fundamental de la libertad sindical en su vertiente de la negociación colectiva, por negarse la empresa a negociar un convenio de empresa a requerimiento del RLT, dada la situación de crisis de la mercantil.

DESPIDO DISCIPLINARIO

STS 17/07/2025. [Ir a texto](#)

Nº de Recurso: 55/2024

Nº de Resolución: 737/2025

Procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina

Ponente: ANA MARIA ORELLANA CANO

Resumen: Despido disciplinario: . La falta de designación de secretario o instructor, imparciales, exigida en el convenio colectivo de aplicación, en el expediente contradictorio tramitado para imponer la sanción a un representante de los trabajadores, por la comisión de una falta muy grave, constituye el incumplimiento de una garantía esencial del procedimiento que conlleva la calificación del despido disciplinario como improcedente o de la sanción como nula.

EJECUCIÓN

STS 10/09/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 2337/2024

No de Resolución: 768/2025

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Ejecución: sentencia de Despido Improcedente. Dies a quo del cómputo del plazo de diez días (artículo 278 LRJS) del que dispone la empresa para la comunicación al trabajador de la fecha de reincorpo-

ración al trabajo, cuando se ha anunciado recurso de suplicación. El plazo comienza a partir de la fecha de notificación de la sentencia de instancia.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

STS 02/07/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 4218/2023

No de Resolución: 677/2025

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: ETT: el trabajador de una ETT tiene derecho a percibir la indemnización prevista como mejora voluntaria en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, cuando es declarado en situación de IPT derivada de un accidente de trabajo que ha sufrido mientras se encontraba en misión prestando servicios para la misma.

HUELGA

STS 18/07/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 181/2024

No de Resolución: 744/2025

Ponente: ANA MARIA ORELLANA CANO

Resumen: Huelga: Inexistencia de indicios de vulneración de derechos fundamentales.

Sentado lo anterior, es decir, que la empresa que no es la empleadora de los trabajadores, que prestan servicios para la adjudicataria, puede vulnerar el derecho de huelga de éstos, ha de examinarse si el sindicato actor ha acreditado la existencia de indicios de la vulneración invocada.

Ha quedado probado, a los efectos que nos ocupan, que el 29 de noviembre de 2023, en la oficina de correos de Gijón, había una persona realizando labores de limpieza con

una mopa, al igual que el 8 de noviembre de 2023, en la oficina de correos de Oviedo. El 28 de noviembre de 2023, en la oficina de correos de Oviedo, una persona vació una bolsa de basura que estaba llena de papeles. El 29 de noviembre de 2023, en otra oficina de correos de Gijón, había varias personas realizando labores de limpieza.

Y, ese mismo día, el 29 de noviembre de 2023, en siete oficinas de Gijón, se realizaron labores de limpieza en general, con retirada de bolsas de basura y residuos, por cuatro personas trabajadoras de otra empresa.

Estas circunstancias permitirían, en principio, considerar que el sindicato actor ha acreditado la existencia de indicios de la vulneración del derecho de huelga. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que también se han producido una serie de hechos que contrarrestan tales indicios. Efectivamente, en relación con las tareas de limpieza llevadas a cabo en las dos oficinas de Gijón y en las dos de Oviedo, el 8, el 28 y el 29 de noviembre de 2023, anteriormente reseñadas, debe destacarse que no consta la identidad, ni la condición de trabajadores de las personas que realizaron estas labores, en tres días puntuales, en cuatro oficinas de correos diferentes, ni el porcentaje de trabajadores de la empresa codemandada que secundó la huelga, por lo que también podían ser trabajadores no huelguistas los que llevaron a cabo estas tareas, por lo que se ha de colegir que tales circunstancias no permiten afirmar que se incurrió en esquirolaje ni interno ni externo.

INCAPACIDAD PERMANENTE

STS 10/09/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 4374/2023
No de Resolución: 762/2025
Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

RESUMEN: Incapacidad permanente: Cálculo de la base reguladora de pensión de incapacidad permanente causada en el Régimen General de la Seguridad Social cuando el beneficiario tiene periodos de cotización en regímenes o sistemas de Seguridad Social en los que no está prevista la integración de lagunas de cotización. Si la pensión se causa en el RGSS debe aplicarse la integración de lagunas prevista en las normas del RGSS a todos los periodos sin cotización, aunque sean posteriores al trabajo en dichos regímenes. Reitera doctrina sentada en sentencia de 17 de mayo de 2022, rcud 1836/2019. En esta materia existe una elevada litigiosidad, apreciada a partir de las sentencias de Tribunales Superiores de Justicia accesibles en las bases de datos oficiales del CENDOJ, por lo que se aprecia la afectación general que viabilizaba el recurso de suplicación aunque la cuantía del litigio no excediese de 3000 euros. Aplica la doctrina fijada en la sentencia de 17 de mayo de 2022, rcud 1836/2019.

INGRESO MÍNIMO VITAL

STS 18/07/2025. [Ir a texto](#)

Nº de Recurso: 1996/2024
Nº de Resolución: 742/2025
Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Ingreso mínimo vital. Custodia compartida por ambos progenitores. Por aplicación de lo dispuesto en el art. 10.4 del RDL 20/2020, a efectos de determinación de la cuantía de la prestación, los hijos menores forman parte de la unidad de convivencia con el progenitor en cuya vivienda se encuentran domiciliados. El otro progenitor no puede percibir la prestación en el importe correspondiente a la unidad de convivencia de un adulto con los menores.

LIBERTAD SINDICAL

STS 02/07/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 219/2023
 No de Resolución: 678/2025
 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO
 PELLICER

Resumen: Libertad sindical.: vulneración de la libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva al haberse omitido el período de consultas en una modificación sustancial de condiciones de trabajo que pudiera ser colectiva. Necesidad de seguir la tramitación establecida en el artículo 138 LRJS. Demanda anterior por dicha vía de la que se desistió. La demanda actual se interpuso ya finalizado el plazo de caducidad.

NEGOCIACION COLECTIVA

STS 03/07/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 174/2023
 No de Resolución: 688/2025
 Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: Negociación colectiva: No vulnera la libertad sindical de los sindicatos LAB y ELA, la negativa de las codemandadas a acceder a la constitución de la Mesa de Negociación del I Convenio Colectivo del sector de restauración colectiva para el ámbito de la C.A. del País Vasco, al estar vigentes (prorrogados), tanto el Acuerdo Laboral Estatal para la Hostelería como el Convenio Colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva y no en situación de ultraactividad.

PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

STS 22/07/2025. [Ir a texto](#)

Nº de Recurso: 1069/2024
 Nº de Resolución: 746/2025
 Ponente: JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL
 VILLANUEVA

Resumen: Personal laboral Administración Pública: El reconocimiento de una relación laboral como indefinida no fija permite reclamar las diferencias salariales correspondientes al 25% del salario dejado de percibir como consecuencia de haber suscrito un contrato de relevo a tiempo parcial por el 75% de la jornada, que se ha considerado fraudulento, tanto por su defectuosa formalización como por consecuencia de los sucesivos contratos temporales suscritos con el trabajador antes de ese contrato de relevo. Reitera doctrina contenida en STS 696/2023 de 3 de octubre (rcud 3967/2021), 424/2018, de 20 de abril, del Pleno (rcud. 1236/2016) y 577/2018, de 30 de mayo (rcud. 2256/2016), y concluye estimando el recurso del trabajador con base en el art. 30 del ET

RÉGIMEN ESPECIAL DE LA MINERÍA DEL CARBÓN

STS 01/07/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 4344/2023
 No de Resolución: 658/2025
 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO
 PELLICER

Resumen: Régimen Especial de la Minería del Carbón: un trabajador declarado afecto a una incapacidad permanente total (IPT) en el RGSS, que prestó servicios en el sector de la pizarra, tiene derecho al incremento del 20% de la base reguladora de su pensión al haber alcanzado 55 años ficticios,

por aplicación del Régimen Especial de la Minería del Carbón.

Reitera doctrina: SSTS de 28 de octubre de 1994 (R. 1297/1994); 1054/2024, de 11 de septiembre (rcud. 3211/2022); 1315/2024, de 4 de diciembre (rcud. 1647/2022) y 1341/2024, de 11 de diciembre (rcud. 525/2023) **RENFE**.

RENFE

STS 03/07/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 1926/2024
 No de Resolución: 693/2025
 Ponente: ISABEL OLMOS PARES

Resumen: RENFE: los trabajadores tienen derecho a percibir el abono del tiempo dedicado a “toma y deje” al precio de la hora ordinaria.

SENTENCIA

STS 23/07/2025. [Ir a texto](#)

Nº Recurso: 2852/2024
 Nº Resolución: 747/2025
 Ponente FELIX AZON VILAS

Resumen: Sentencia Se trata de analizar si un Auto de aclaración puede modificar el fallo de una sentencia que había sido dictada tras un error en la tramitación procesal: no cabe la modificación realizada. Contra la sentencia modificada cabrá recurso en idénticos términos que antes de la aclaración.

SUCESIÓN DE EMPRESAS

STS 02/07/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 723/2024
 No de Resolución: 669/2025
 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Sucesión de empresas: Servicios que deben computarse a los efectos del premio de antigüedad contenido en el convenio colectivo aplicable a la empresa: interpretación de su artículo 70. El trabajador había sido objeto de varias subrogaciones anteriores. La expresión años de servicio comprende, también, los trabajados en empresas anteriores cuando las subrogaciones se han efectuado sin solución de continuidad.

TIEMPO DE TRABAJO

STS 09/09/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 34/2024
 No de Resolución: 753/2025
 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Tiempo de trabajo: En virtud de acuerdos internacionales, suscritos por el Estado y de la Directiva 2008/106/CE, que se plasmaron en la Resolución de 2 de febrero de 2017, de la Dirección General de la Marina Mercante (BOE de 17 de marzo de 2017), los certificados de suficiencia de formación básica en seguridad, embarcaciones de supervivencia y botes de rescate no rápidos, botes de rescate rápidos y avanzado en lucha contra incendios deben ser renovados periódicamente. Para ello se requiere acreditación de experiencia y la realización de cursos de actualización. Formación esta que deriva, sin duda, de las modificaciones normativas operadas sobre los puestos de trabajo del personal

embarcado y que está comprendida en el artículo 23.1d) ET y relacionada -directa o indirectamente- con las obligaciones derivadas de los artículos 14 y 19 LPRL; por lo que no le cabe a la Sala duda alguna de que el tiempo dedicado a dicha formación debe ser considerado como tiempo de trabajo, tal como dispone el referido precepto del ET, l.

STS 01/07/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 4018/2023
 No de Resolución: 657/2025
 Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO
 PELLICER

Resumen: Tiempo de trabajo: el cómputo de la jornada máxima anual respecto de los trabajadores vinculados con contratos temporales, en relación con la jornada máxima anual establecida en el Convenio Colectivo, para la determinación de la posible existencia de exceso de jornada. . Se plantea si existe exceso de jornada cuando se trabajan jornadas a turnos que no exceden de las diarias ni de las semanales y le son retribuidas. Y ello cuando, el número de horas de la jornada anual realiza por los trabajadores, que prestan sus servicios conforme antes se ha señalado, excede la proporción según la jornada máxima anual. La jornada ordinaria máxima debe ser proporcional con la que le correspondería en el caso de haber trabajado durante el año completo.

TRABAJO A DISTANCIA

STS 10/09/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 14/2024
 No de Resolución: 760/2025
 Ponente: ANA MARIA ORELLANA CANO

Resumen: Trabajo a distancia: TELETRABAJO. La empresa no está obligada a facilitar a todas las personas teletrabajadoras la

silla ergonómica. No se vulnera el principio de igualdad entre los trabajadores presenciales y las personas teletrabajadoras, al no ser la silla una condición de trabajo, y no estar contemplada su dotación ni en los acuerdos de trabajo a distancia, ni en el convenio colectivo de aplicación. El riesgo ergonómico considerado genéricamente, no evaluado teniéndose en cuenta el concreto puesto de trabajo, no genera el deber de la empresa de adoptar una concreta medida preventiva, como proporcionar la silla ergonómica a toda la plantilla de personas trabajadoras.

VIUEDAD

STS 18/07/2025. [Ir a texto](#)

No de Recurso: 3117/2024
 No de Resolución: 743/2025
 Ponente: ANA MARIA ORELLANA CANO

Resumen: Viudedad: el pago del 50 % del préstamo hipotecario de la vivienda familiar que, tras el divorcio, se le adjudicó a la actora, puede equipararse a la pensión compensatoria a los efectos de percibir la pensión de viudedad.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

ASISTENCIA SANITARIA

STJUE 11/09/2025. [Ir a texto](#)

« Procedimiento prejudicial — Salud pública — Asistencia sanitaria transfronteriza — Directiva 2011/24/UE — Artículo 3, letras d) y e) — Prestación de asistencia sanitaria mediante telemedicina — Concepto de “telemedicina” — Asistencia sanitaria transfronteriza prestada mediante telemedicina — Tratamiento médico complejo que incluye asistencia sanitaria prestada mediante telemedicina y presencial — Estado miembro de tratamiento — Directiva 2000/31/CE — Servicio de la sociedad de la información — Directiva 2005/36/CE — Cualificaciones profesionales — Libre prestación de servicios — Ámbito de aplicación — Artículo 56 TFUE »

En el asunto C-115/24, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, Austria), mediante resolución de 25 de enero de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 13 de febrero de 2024, en el procedimiento entre UJ y Österreichische Zahnärztekammer, con intervención de: Urban Technology GmbH, DZK Deutsche Zahnklinik GmbH el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

1. El artículo 3, letras d) y e), de la Directiva 2011/24/UE del Parlamento Eu-

ropeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2011, relativa a la aplicación de los derechos de los pacientes en la asistencia sanitaria transfronteriza, debe interpretarse en el sentido de que el concepto de asistencia sanitaria transfronteriza prestada en el caso de la telemedicina, a efectos de dicha disposición, corresponde únicamente a la asistencia sanitaria proporcionada a un paciente por un prestador de asistencia sanitaria establecido en un Estado miembro distinto del Estado miembro de afiliación de ese paciente, a distancia y, por tanto, sin la presencia física simultánea en el mismo lugar del citado paciente y del referido prestador, exclusivamente por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

2. El artículo 3, letra d), de la Directiva 2011/24 debe interpretarse en el sentido de que se aplica a todos los ámbitos regulados por esta Directiva y no únicamente al reembolso de los gastos de la asistencia sanitaria transfronteriza a que se refiere el artículo 7 de dicha Directiva.

3. El artículo 3, letra d) de la Directiva 2011/24, y el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2000/31/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2000, relativa a determinados aspectos jurídicos de los servicios de la sociedad de la información, en particular el comercio electrónico en el mercado interior (Directiva sobre el comercio electrónico), deben interpretarse en el sentido de que las prestaciones de telemedicina deben proporcionarse con arreglo a la legislación del Estado miembro en el que está establecido el prestador.

4. El artículo 5 de la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005,

relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales debe interpretarse en el sentido de que no se aplica ni a un prestador de asistencia sanitaria transfronteriza en el caso de la telemedicina ni a un prestador establecido en un Estado miembro, que, sin desplazarse él mismo, encarga que un prestador establecido en otro Estado miembro preste asistencia sanitaria presencialmente en favor de un paciente residente en este último Estado miembro.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

STJUE 01/08/2025. Ir a texto

Incumplimiento de Estado — Artículo 258 TFUE — Conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores — Directiva (UE) 2019/1158 — Artículo 20, apartado 1 — Falta de transposición y de comunicación de las medidas de transposición — Artículo 260 TFUE, apartado 3 — Pretensión de condena al pago de una suma a tanto alzado y de una multa coercitiva diaria — Criterios para determinar el importe de la sanción »

En el asunto C-70/24, que tiene por objeto un recurso por incumplimiento interpuesto, con arreglo a los artículos 258 TFUE y 260 TFUE, apartado 3, el 30 de enero de 2024, Comisión Europea, representada por las Sras. I. Galindo Martín y E. Schmidt, en calidad de agentes, parte demandante, contra Reino de España, representado por la Sra. A. Pérez-Zurita Gutiérrez, en calidad de agente, el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) decide:

1. Declarar que el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 20, apar-

tado 1, de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, al no haber adoptado, al expirar el plazo fijado en el dictamen motivado de la Comisión Europea, todas las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en dicha Directiva y, por tanto, al no haber comunicado a la Comisión tales disposiciones.

2. Declarar que el Reino de España ha persistido en su incumplimiento, al no haber adoptado, en la fecha del examen de los hechos por el Tribunal de Justicia, todas las medidas necesarias para transponer a su Derecho interno las disposiciones de la Directiva 2019/1158 ni, por tanto, haber comunicado tales medidas a la Comisión Europea.
3. Condenar al Reino de España a pagar a la Comisión Europea:
 - una suma a tanto alzado de 6 832 000 euros;
 - en caso de que el incumplimiento declarado en el punto 1 del fallo persista en la fecha en que se dicte la presente sentencia, una multa coercitiva diaria de 19 700 euros a partir de esta fecha y hasta que dicho Estado miembro ponga fin al incumplimiento.
4. El Reino de España cargará con sus propias costas y con las de la Comisión Europea.

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

STJUE 04/09/2025. [Ir a texto](#)

« Procedimiento prejudicial — Política social — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Cláusula 4 — Profesores que han adquirido experiencia profesional en ciertos centros de enseñanza cuyo funcionamiento y organización no dependen del Estado — Contratación fija en centros de enseñanza estatales — Determinación de la antigüedad a efectos retributivos — Norma nacional que no contempla que computen los períodos de servicio cumplidos en ciertos centros de enseñanza cuyo funcionamiento y organización no dependen del Estado — Diferencia de trato que se basa en un criterio distinto del carácter determinado o indefinido de la relación laboral — Artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Aplicabilidad — Inexistencia de aplicación del Derecho de la Unión »

En el asunto C-543/23 [Gnattai], (i) que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale di Padova (Tribunal de Padua, Italia), mediante resolución de 14 de agosto de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 28 de agosto de 2023, en el procedimiento entre AR y Ministero dell’Istruzione e del Merito, con intervención de: Anief — Associazione Professionale e Sindacale, En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

La cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada,

debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional que no contempla que computen, a los efectos de determinar la antigüedad y la remuneración de los profesores con ocasión de su contratación en un centro de enseñanza estatal como personal fijo, los períodos de servicio que hayan cumplido previamente en virtud de empleos temporales o fijos en ciertos centros de enseñanza cuyo funcionamiento y organización no dependen del Estado, pero que, en virtud de esta norma, se equiparan a los centros de enseñanza estatales, aun cuando dicha norma dispone que los períodos de servicio cumplidos por los profesores empleados en los centros de enseñanza estatales, en particular como personal fijo, computan para determinar su antigüedad y remuneración.

STJUE 04/09/2025. [Ir a texto](#)

« Procedimiento prejudicial — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Cláusula 4 — Principio de no discriminación — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Jueces y fiscales honorarios y de carrera — Cláusula 5 — Medidas que tienen por objeto prevenir y sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7 — Derecho a vacaciones anuales retribuidas — Artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Procedimiento de evaluación para ser confirmado definitivamente en las funciones de juez o fiscal honorario — Renuncia ex lege a las pretensiones derivadas de las funciones de juez o fiscal honorario ejercidas con anterioridad al procedimiento de evaluación — Pérdida del derecho a vacaciones anuales retribuidas conferido por el Derecho de la Unión »

En el asunto C-253/24 [Pelavi], (i) que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Corte d'appello di L'Aquila (Tribunal de Apelación de L'Aquila, Italia), mediante resolución de 4 de abril de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 9 de abril de 2024, en el procedimiento entre Ministero della Giustizia y NZ, con intervención de: Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), « En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, en relación con la cláusula 4 de dicho Acuerdo, el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, cuyo objeto es sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, que supedita la solicitud de los jueces y fiscales honorarios en funciones de participación en un procedimiento de evaluación para ser confirmados en el ejercicio de sus funciones hasta la edad de setenta años a la exigencia de renunciar al derecho a la retribución de las vacaciones anuales que se deriva del Derecho de la Unión, relativo a su relación laboral a título honorario anterior.

DESPIDO COLECTIVO

STJUE 04/09/2025. [Ir a texto](#)

« Procedimiento prejudicial — Política social — Despidos colectivos — Directiva 98/59/CE — Artículo 1, apartado 1 — Ámbito de aplicación — Concepto de “despido” — Acuerdo colectivo relativo a la movilidad interna — Despidos por causas económicas basados en la negativa a aplicar ese acuerdo — Extinción del contrato de trabajo a iniciativa del empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores — Artículo 2 — Procedimientos de información y consulta de los representantes de los trabajadores »

En el asunto C-249/24, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia), mediante resolución de 3 de abril de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de abril de 2024, en el procedimiento entre RT, ED e Ineo Infracom, En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

1. El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, debe interpretarse en el sentido de que para apreciar si la extinción de un contrato de trabajo basada en la negativa del trabajador a que se aplicaran a su contrato de trabajo las cláusulas de un acuerdo colectivo relativas a la movilidad interna debe considerarse comprendida en el concepto de «despido», en el sentido de la letra a) del párrafo primero de la citada disposición, el órgano jurisdiccional remitente debe examinar si, a la luz de dicho acuerdo colectivo y de las cláusulas del contrato de trabajo, los trabajadores afectados es-

tán obligados a aceptar el cambio de adscripción geográfica propuesto por el empresario y, en caso de respuesta negativa, si este cambio constituye una modificación sustancial de un elemento esencial del contrato de trabajo, de modo que deba ser tenido en cuenta a efectos del cálculo del número de despidos producidos. Si no se cumpliera la anterior condición, la extinción del contrato de trabajo subsiguiente a la negativa del trabajador a aceptar tal modificación constituiría una extinción del contrato de trabajo a iniciativa del empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo segundo, de la citada Directiva, de modo que también debe tenerse en cuenta para calcular el número total de despidos producidos.

2. El artículo 2 de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que la información y la consulta a los representantes de los trabajadores que tienen lugar antes de la celebración de un acuerdo colectivo relativo a la movilidad interna pueden considerarse constitutivas de una consulta en el sentido del citado artículo, siempre que se cumplan las obligaciones de información establecidas en el apartado 3 de este.

DISCAPACIDAD

STJUE 11/09/2025. [Ir a texto](#)

« Procedimiento prejudicial — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 2 — Discriminación por motivos de discapacidad — Despido de un trabajador en situación de baja por enfermedad — Normativa nacional que establece el mismo límite del número

de días de baja por enfermedad por año natural para todos los trabajadores de un mismo sector de actividad — Artículo 5 — Ajustes razonables »

En el asunto C-5/24 [Pauni], (i) que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale ordinario di Ravenna (Tribunal Ordinario de Rávena, Italia), mediante resolución de 4 de enero de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 5 de enero de 2024, en el procedimiento entre P. M. y S. Snc, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

1. Los artículos 2, apartado 2, y 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que confiere a un trabajador en situación de baja por enfermedad el derecho al mantenimiento de su empleo por un período remunerado y renovable de 180 días por año natural, al que puede añadirse, en determinados casos y a solicitud de ese trabajador, un período no remunerado y no renovable de 120 días, sin establecer un régimen específico para los trabajadores con discapacidad, siempre que:
 - esa normativa nacional no vaya más allá de lo necesario para alcanzar la finalidad de política social consistente en asegurarse de la capacidad y de la disponibilidad del trabajador para ejercer su actividad profesional, y
 - dicha normativa nacional no constituya una traba para el pleno respeto de las exigencias previstas en el citado artículo 5.
2. El artículo 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de

que una disposición nacional que establece, en beneficio de un trabajador en situación de baja por enfermedad, pero sin tener en cuenta su eventual discapacidad, un período no remunerado de mantenimiento del empleo de 120 días, que se añade a un período remunerado de mantenimiento del empleo de 180 días, no constituye un «ajuste razonable», en el sentido del mencionado artículo.

STJUE 11/09/2025. Ir a texto

« Procedimiento prejudicial — Política social — Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad — Artículos 2, 5 y 7 — Artículos 21, 24 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 1 — Artículo 2, apartados 1 y 2, letra b) — Prohibición de discriminación por motivo de discapacidad — Discriminación indirecta — Diferencia de trato con respecto a un trabajador que no es él mismo discapacitado, pero que se ocupa del cuidado de su hijo discapacitado — Artículo 5 — Obligación del empresario de realizar ajustes razonables »

En el asunto C-38/24 [Bervidi], (i) que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia), mediante resolución de 17 de enero de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 19 de enero de 2024, en el procedimiento entre G. L. y AB SpA el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

1. La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el

empleo y la ocupación, y, en particular, sus artículos 1 y 2, apartados 1 y 2, letra b), en relación con los artículos 21, 24 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y con los artículos 2, 5 y 7 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, deben interpretarse en el sentido de que la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad se aplica también a un trabajador que no es él mismo discapacitado, pero que es objeto de tal discriminación debido a la asistencia que presta a su hijo aquejado de una discapacidad, que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado.

2. La Directiva 2000/78 y, en particular, su artículo 5, en relación con los artículos 24 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales y con los artículos 2 y 7, apartado 1, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, deben interpretarse en el sentido de que un empresario está obligado, para garantizar el respeto del principio de igualdad de los trabajadores y de la prohibición de discriminación indirecta establecida en el artículo 2, apartado 2, letra b), de esta Directiva, a realizar ajustes razonables, en el sentido del artículo 5 de dicha Directiva, respecto de un trabajador que, sin ser él mismo discapacitado, presta a su hijo aquejado de una discapacidad la asistencia que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado, siempre que tales ajustes no supongan una carga excesiva para el empresario.

INDEPENDENCIA JUDICIAL

STJUE 4/09/2025. Ir a texto

« Procedimiento prejudicial — Estado de Derecho — Independencia judicial — Artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo — Tutela judicial efectiva en los ámbitos cubiertos por el Derecho de la Unión — Normativa y jurisprudencia nacionales que prohíben a los órganos jurisdiccionales nacionales cuestionar la legitimidad de los órganos jurisdiccionales y constitucionales o declarar o apreciar la legalidad del nombramiento de sus jueces — Comprobación por un órgano jurisdiccional inferior del cumplimiento por un órgano jurisdiccional superior de las exigencias relativas a la garantía del tribunal independiente e imparcial, establecido previamente por la ley — Izba Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych (Sala de Control Extraordinario y de Asuntos Públicos) del Sąd Najwyższy (Tribunal Supremo, Polonia) — Órgano que no constituye un tribunal independiente e imparcial, establecido previamente por la ley — Primacía del Derecho de la Unión — Posibilidad de reputar nula y sin efecto una resolución judicial »

En el asunto C-225/22, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Sąd Apelacyjny w Krakowie (Tribunal de Apelación de Cracovia, Polonia), mediante resolución de 21 de marzo de 2022, recibida en el Tribunal de Justicia el 31 de marzo de 2022, en el procedimiento entre R S.A. y AW T sp. z o.o

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

1. El artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, a la luz del artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y el principio de primacía del Derecho de la Unión deben interpretarse en el sentido de

que se oponen a la normativa de un Estado miembro y a la jurisprudencia del tribunal constitucional de este que implican que un juez nacional tenga obligación de atenerse a una resolución dictada por la sala de un órgano jurisdiccional superior cuando, basándose en una resolución del Tribunal de Justicia, dicho juez nacional constata que uno o varios jueces que forman parte de la referida sala no cumplen las exigencias de independencia, imparcialidad y establecimiento previo por la ley, a los efectos de dicha disposición, y cuando, además, el Derecho nacional le impida a dicho juez comprobar, basándose en los mismos elementos que se habían tenido en cuenta en la resolución del Tribunal de Justicia, la regularidad de la composición de la citada sala.

2. El artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, a la luz del artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que, en una situación en la que, basándose en una resolución del Tribunal de Justicia, se constata que un órgano judicial de última instancia no cumple las exigencias de independencia, imparcialidad y establecimiento previo por la ley, a los efectos de dicha disposición, debe considerarse que una resolución que emana de un órgano de esas características y mediante la cual se devuelve el asunto de que se trata a un órgano jurisdiccional inferior para su reexamen es nula y sin efecto cuando tal consecuencia sea indispensable, en vista de la situación procesal en cuestión, para garantizar la primacía del Derecho de la Unión.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

STEDH 26/08/2025 Caso M.A. c. Islandia. [Ir a texto](#)

Artículo 8 • Obligaciones positivas • Vida privada • Falta de investigación efectiva de las denuncias de violencia doméstica del solicitante • Retrasos y confusión administrativa que dan lugar al vencimiento de los plazos de prescripción.

Artículo 14 (+ Artículos 3 y 8) • Discriminación • Presunta discriminación por razón de género en la tramitación de casos de violencia doméstica • Diversas medidas legislativas y políticas adoptadas para combatir la violencia sexual y doméstica • Insuficiente evidencia prima facie de sesgo estructural o efecto desproporcionado capaz de trasladar la carga de la prueba al Estado.

DERECHO A UN PROCESO JUSTO

STEDH 26/08/2025 Caso Vervele c. Grecia. [Ir a texto](#)

Art. 13 (+ Art. 6 § 1) • Falta de un recurso efectivo con respecto a la duración excesiva de los procedimientos civiles • El recurso compensatorio existente no proporcionó

una reparación adecuada y no fue efectivo • Fragmentación de los procedimientos contraria a la jurisprudencia del Tribunal y no permitió un examen de la duración total de los procedimientos ni una consideración de su gravedad • La interpretación de los tribunales nacionales de los criterios de evaluación de la duración de los procedimientos no se correspondía con la jurisprudencia del Tribunal • Las indemnizaciones compensatorias no constituían una reparación adecuada, en particular después de tener en cuenta los costes incurridos para la presentación de reclamaciones • No demostrar que el solicitante no se vería indebidamente obstaculizado para presentar una reclamación de satisfacción equitativa.

Art. 6 § 1 (civil) • Plazo razonable • Duración excesiva de los procedimientos civiles con respecto a la reclamación de indemnización del solicitante en relación con una disputa laboral • El objeto del litigio no es particularmente complejo • El solicitante mostró la “diligencia normal” requerida en los procedimientos civiles • Los largos períodos de inactividad y demora por parte de las autoridades judiciales indicaron que los procedimientos no avanzaron con la celeridad necesaria • Las dificultades encontradas por los tribunales civiles no podían considerarse temporales y nada sugería que la situación fuera excepcional.

DERECHO A LA VIDA PRIVADA

STEDH 04/09/2025 Caso E.A y Asociación Eurpea contra las violencias conyra las mujeres en el trabajo c. Francia. [Ir a texto](#)

Art. 3 y Art. 8 • Obligaciones positivas • El Estado demandado no ha establecido disposiciones que penalicen y castiguen



los actos sexuales no consentidos ni las ha aplicado de manera efectiva • Lagunas en el marco legal vigente en el momento de los hechos • Deficiencias encontradas durante su implementación relacionadas con la exclusión de las agresiones sexuales denunciadas por el demandante del alcance de la investigación, el carácter fragmentado de las investigaciones, la duración excesiva de los procedimientos y las condiciones para evaluar el consentimiento del demandante por los tribunales de primera instancia.

STEDH 09/09/2025 Caso Ilareva i otros c. Bulgaria. **Ir a texto**

Art. 8 (+ Art. 14) • Obligaciones positivas • Privacidad • Discriminación • Investigación ineficaz de denuncias de amenazas de muerte, incitación a la violencia y discurso de odio realizadas en Facebook por particulares contra los solicitantes en relación con su trabajo para proteger los derechos de los migrantes y las minorías • Incumplimiento de las autoridades nacionales para realizar intentos creíbles de investigación • Alcance irrazonable y artificialmente restringido de la investigación • Incumplimiento del requisito de involucrar efectivamente a los solicitantes, como víctimas, en la investigación • Se minimizó la gravedad de los hechos • Disposiciones legales que no son objetivamente capaces de impedir que las autoridades cumplan con sus responsabilidades en virtud de la Convención • Las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos de actuar para proteger los derechos fundamentales se aplican tanto en línea como fuera de línea • Incumplimiento de abordar específicamente los prejuicios en el origen de las amenazas • Los solicitantes no reciben la protección requerida de su derecho a la integridad personal • Implementación deficiente de los mecanismos de derecho penal.

Juzgados de lo Social

CONFLICTO COLECTIVO-LIBERTAD SINDICAL-USO DE LOCALES-INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS – LICENCIAS VTC

Sentencia 23 de mayo de 2025. Juzgado Social 15 de Madrid. Ir al texto

Estima la juzgadora la demanda de conflicto colectivo por parte de la representación de los trabajadores, declarando que existe vulneración del derecho de libertad sindical al considerar que, al no proporcionar la empresa un local adecuado para dicha RLT, se estaría impidiendo el efectivo ejercicio de ese derecho. Analiza así, el contenido del art 81 CE a la luz de la jurisprudencia del TS y constitucional, examinando si, por las características y número de trabajadores de la empresa, el local proporcionado cumple con las mínimas exigencias para facilitar el derecho de participación de las personas trabajadoras.

OIT NEWS

Organización Internacional del Trabajo

El progreso mundial en materia de justicia social se ve frenado por las persistentes desigualdades, advierte un nuevo informe de la OIT. [Ir a texto](#)

El Director General de la OIT presentará un informe histórico sobre el estado de la justicia social en la Asamblea General de las Naciones Unidas. [Ir a texto](#)

Asia-Pacífico avanza en su agenda de salarios dignos. [Ir a texto](#)

Se lanza la nueva plataforma South4Care para promover el trabajo decente en la economía del cuidado. [Ir a texto](#)

Visita del Consejo General de Graduados Sociales de España a la sede de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra. [Ir a texto](#)

La OIT presenta un informe global sobre la justicia social. [Ir a texto](#)

Nuevas recomendaciones de la OIT para un transporte ferroviario seguro y sostenible. [Ir a texto](#)

El enfoque sistémico de la OIT para impulsar a las pequeñas empresas en los niveles más bajos de las cadenas de suministro. [Ir a texto](#)

Acelerando el ODS 8: La OIT pide cambios audaces en las políticas en el Foro Político de Alto Nivel de las Naciones Unidas. [Ir a texto](#)

El Director General de la OIT realiza una visita oficial a España con motivo de la Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo. [Ir a texto](#)

MINISTERIO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Administración de Trabajo y Seguridad Social

CALENDARIO ESTADÍSTICO

Índice de Precios de Consumo.
[Ir a texto](#)

Índices de Precios de Consumo
Armonizado. [Ir a texto](#)

Encuesta sobre centros de atención a
personas sin hogar. [Ir a texto](#)

Estadística de Empresas según su
pertenencia a grupos. [Ir a texto](#)

Encuesta de turismo de residentes.
Mensual. Junio 2025. [Ir a texto](#)

Encuesta de turismo de residentes.
Trimestre 2/2025. [Ir a texto](#)

Índice de precios industriales. Agosto
2025. [Ir a texto](#)

Encuesta de gasto de los hogares en
Educación. Curso 2023- 2024. [Ir a texto](#)

Índice de cifra de negocios empresarial.
Julio 2025. [Ir a texto](#)

Índice de producción del sector servicios.
Julio 2025. [Ir a texto](#)

Coyuntura turística hotelera.
Agosto 2025. [Ir a texto](#)

Indicadores de actividad del sector
servicios. [Ir a texto](#)

Índice de Cifras de Negocios
en la Industria. [Ir a texto](#)

Estadística sobre ejecuciones
hipotecarias. Trimestre 2/2025. [Ir a texto](#)

Estadística sobre ejecuciones
hipotecarias. Anual. Año 2024. [Ir a texto](#)

Estimación mensual de nacimientos.
Julio 2025. [Ir a texto](#)

Estimación del número de defunciones
mensuales. Julio 2025. [Ir a texto](#)

Estimación del número de defunciones
semanales. Semana 35 del año 2025.
[Ir a texto](#)

Encuesta trimestral de coste laboral.
Trimestre 2/2025. [Ir a texto](#).

Índice de Precios del Sector Servicios.
[Ir a texto](#)

Índice de Precios del Sector Servicios.
Medias anuales. [Ir a texto](#)

Índice de Precios de Consumo.
[Ir a texto](#)

Índices de Precios de Consumo
Armonizado. [Ir a texto](#)

Estadística de transporte de viajeros.
Julio 2025. [Ir a texto](#)

Sociedades mercantiles anual.
Año 2024. [Ir a texto](#)

Sociedades mercantiles mensual.
Julio 2025. [Ir a texto](#)

Índice de producción industrial.
Julio 2025. [Ir a texto](#)

Índice de Coste Laboral Armonizado.
[Ir a texto](#)

Índice de Precios de Vivienda. [Ir a texto](#)

Estadística sobre Transporte Ferroviario.
Trimestre 2/2025. [Ir a texto](#)

Encuesta mundial para definir las
prioridades de investigación sobre el
trabajo forzoso y la trata de personas.
[Ir a texto](#)

Índice de Precios al Consumo.
Avance. Julio 2025. [Ir a texto](#)

Índice de Precios al Consumo
Armonizado. Avance. Julio 2025.
[Ir a texto](#)

Índices de precios de materiales
y nacional de la mano de obra.
Septiembre 2024. [Ir a texto](#)

Contabilidad nacional trimestral
de España. Avance. Trimestre 2/2025.
[Ir a texto](#)

Índices de comercio al por menor.
Junio 2025. [Ir a texto](#)

Índices de Precios de Exportación (IPRIX)
y de Importación (IPRIM) de Productos
Industriales. Junio 2025. [Ir a texto](#)

Encuesta de Población Activa. [Ir a texto](#)

Estadística de Flujos
de la Población Activa. [Ir a texto](#)

Índice de Precios Industriales. [Ir a texto](#)

Accede a todas nuestras publicaciones a través de la web

Juezas y Jueces *para la* Democracia

[Inicio](#) [Asociación](#) [Actividades](#) [Actualidad](#) [Informes](#) [Publicaciones](#) [Buzón del juez/a](#) [Podcast](#)
[Rincón del opositor/a](#) [Acceso área restringida](#) [Contacto](#)

Cuenta con nuestra asociación

Ponemos a tu disposición una red de apoyo y soporte para que puedas preparar tu acceso a la carrera judicial.

CULTURA Y TRABAJO

El rincón de la conTraCultura

Silvia Ayestarán y AG Stakanov



La gran ambición

(Drama Biopic, 2024, 123 min.)

Dirección:

Andrea Segre

Guion:

Segre y Pettenello

Producción:

Ita.-Bél.-Bulgaria

Disponible en Filmin.

Hace algunos meses dedicamos un monográfico a Italia, presentando en esta sección una miniserie que relataba el tortuoso

secuestro de Aldo Moro. *La Gran ambición* complementa perfectamente lo que pudimos conocer a través de aquella producción, cerrando el círculo de lo sucedido en los años 70 en Italia y, particularmente, tras la crisis económica abierta tras la guerra del Yom Kippur.

El escaso peso de la socialdemocracia dentro del sistema político italiano, condicionado por dos grandes pulsiones políticas antagónicas, aventuraba llegada la primera gran crisis económica un inevitable enfrentamiento entre una decadente DC, que habría lucrado los 30 mejores años del capitalismo, y un rampante PCI, a la sombra desde la finalización de la II guerra mundial, con todo su prestigio intacto gracias a no haber participado del poder.



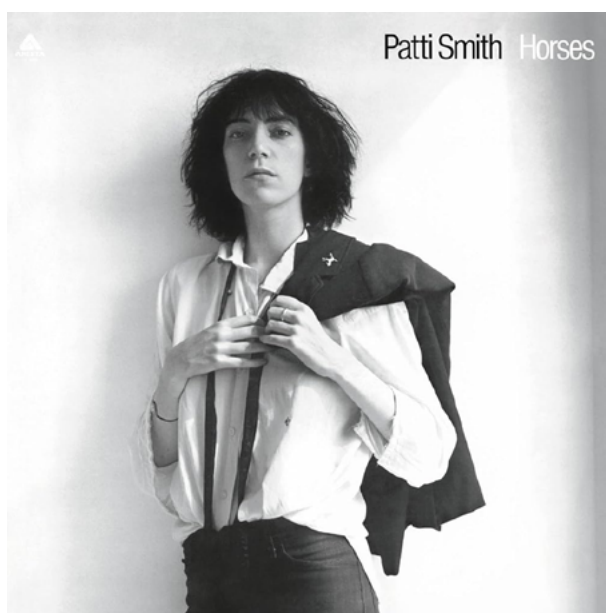


Enrico Berlinguer fue el último de los comunistas “díscolos” europeos en romper con el PCUS, tras la disidencia de Marchais y Carrillo, definida, sobre todo, tras la crisis de Praga en 1968. El film abre, precisamente, relatando los intentos de Moscú por mantener a su más prometedora sucursal europea dentro de la órbita ortodoxa, lejos del extremismo pro chino (68 francés) o del nuevo eurocomunismo, a quien se acusaba de no haber aprendido la lección de Chile. Nuestro protagonista, empeñado en su idea de alcanzar el socialismo por la vía democrática, desespera a los prebostes soviéticos, quienes, a pesar de todo, le proponen un pacto de no agresión. Esa relativa tolerancia soviética se explica por la inveterada costumbre de los dirigentes comunistas en asegurar posiciones en occidente con las que, en un momento dado, negociar zonas de influencia con los EEUU. Italia habría sido, sin duda, una moneda de cambio de muy alto valor.

La idea fuerza de Berlinguer no es más que una actualización del viejo eco fundacional de la República italiana, definida en torno al pacto entre la izquierda civilizada y la derecha responsable, y que con el tiempo vendría a denominarse como el “compromiso histórico”. El sustrato material de dicho compromiso debería concretarse en un pacto entre las bases de la DC y el PCi, cuyos intereses económicos y sociales no podían ser demasiado distintos (el fracaso de la DC en el referéndum para la supresión del divorcio, 1974, había proporcionado un laboratorio muy interesante). Incluso, esa idea había funcionado en los años 20 en ese mismo país, precisamente, gracias al impulso de un militante socialista radical que aprovechó el descontento posterior a la gran guerra para aglutinar a la mayor parte del proletariado italiano en torno al fascismo.

Justo en el momento en que esa derecha civilizada, encarnada en Italia ya para siempre en Aldo Moro, y ese socialismo responsable de Berlinguer estaba a punto de sentar las bases de lo que para el segundo no era otra cosa que la vía democrática hacia el socialismo, sobreviene el secuestro y asesinato del “compromiso histórico”, en las carnes del más prestigiado dirigente de la DC. Un suceso definitivo del que se beneficiarán los sectores más involucionistas de la democracia cristiana y en el que participarán como colaboradores necesarios esas Brigadas Rojas, siempre dispuestas a desbaratar cualquier encuentro susceptible de centrar la política italiana.

Blues/Rock/Soul. Los tres colores básicos...



Patty Smith

“Horses”
(Arista, 1975, Punk)

1975 podría resumir toda la historia del rock, afirmación extensible quizá a cualquiera de los que conforman esa década de oro en la que la industria alcanza su apogeo, gracias ante todo a la generalización de los aparatos HI-FI domésticos. Estos imponentes aparatos de electrónica de consumo reemplazaron a las viejas emisoras de radio como vectores para la difusión de la contracultura (musical). La revolución llegará a España algo más tarde, y con ella la

transición desde el binomio Single/Comediscos al LP de 33 y la cadena HIFI. La música dejó de conformarse con ambientar los guateques y atronar en discotecas para ofrecer su refugio a solitarios melómanos, permitiendo así la aparición en el mercado de una oferta musical más ambiciosa, despegada de los ritmos facilones y de letras de corto recorrido. Y eso fueron los 70.

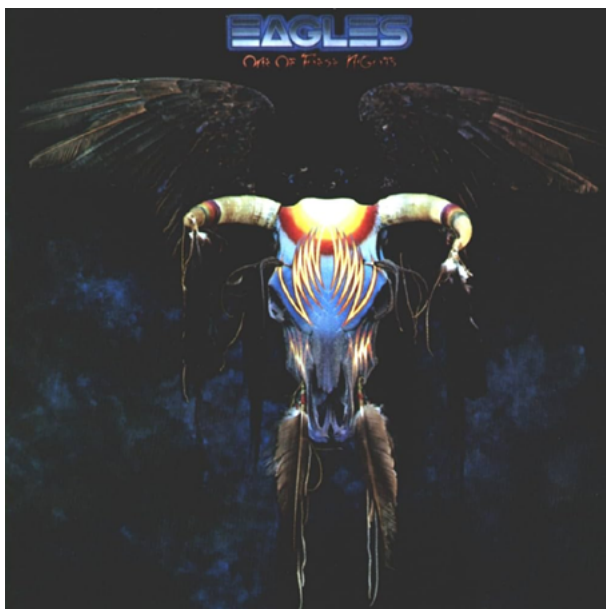
Muchos afirman que el estallido Punk a mediados de esa década reacciona frente a la complejidad creciente de las grabaciones de larga duración, a las que se habían entregado grupos cuyo arte se inspiraba en la música clásica o en la pura experimentación. Posiblemente esto tenga algo de cierto, pero junto a aquellas obras de mayor cuantía también crecieron exponentes de la industria musical mainstream, como la factoría Motown de Berry Gordy, o sus imitaciones a escala -pudiéndose citar en Europa a productores como Giorgio Moroder-, cuyos objetivos se agotaban en intentar copar las listas de éxitos.

En fin, no creo que el Punk pretendiera reivindicar los valores del rock más directo y espontáneo frente a la exuberancia barroca de las bandas progresivas; simplemente aquello sirvió para dar entrada en el negocio a toda una serie de impostores e indocumentados, creados de la nada por unos ejecutivos un tanto hartos de tener que discutir con tíos excéntricos, millonarios prematuros, orgullosos defensores de su arte..., y a los que se quiso sustituir por un nuevo modelo de estrella del rock, modelado desde el barro primigenio y dispuesto a plegarse dócilmente a los intereses de la industria. Los Sex Pistols aportan un ejemplo magnífico de lo que acabamos de decir, genética autodestructiva incluida, sabiamente pilotada por un aprendiz de brujo que no dudó en estrellar el avión con todos los miembros del grupo dentro.

Curiosamente, Patty Smith está clasificada dentro de la onda Punk de los años 70, algo que quizá se entienda mejor en EEUU, ya que los exponentes europeos del género se encuentran tan alejados de la intérprete norteamericana como lo podrían estar de Stravinsky. Tampoco creo, no obstante, que a la Smith y a esa producción al cuidado de John Cale (de formación clásica, aunque orientado a la vanguardia musical desde la *Velvet Underground*) se los pueda asimilar con el genuino sonido de sus paisanos los Ramones, cuyas limitaciones técnicas forzaron al cuarteto a una relectura obligatoria de los cánones del rock, consiguiendo por azares del destino y una buena dosis de mercadotecnia que el público aceptara el (sub)producto con un entusiasmo digno de mejor causa.

Y por si alguno quiere seguir con las comparaciones, desde luego que no es lo mismo comenzar tu carrera demostrando que sabes contar del uno al cuatro que afirmando eso de que “*Jesus died for somebody’s sins...but not mine*”.

...y sus Derivados (combinaciones, permutaciones y perversiones).



Eagles

“One of these nights”
(Asylum, 1975, Soft Rock)

Pertenecen los Eagles a la última evolución de lo que se vino en llamar *California sound*, forjado en torno a Laurel Canyon, un accidente geográfico situado en las cercanías de Los Ángeles y en el que fue amontonándose una buena muestra de artistas norteamericanos, generalmente blancos, al calor de la psicodelia y del Folk Rock de los Byrds y Mamas and the Papas. La banda de Glenn Frey y Don Henley, extraordinarios músicos de acompañamiento en sus

inicios, fue capaz de reunir en no más de cinco LP’s toda la gloria de aquella escena, haciendo que el sonido alcanzara la cima del mainstream a mediados de los 70.

El año que viene se cumplirán 50 de la edición de ese *Hotel California* que, a buen seguro, ha formado parte de vuestras colecciones de vinilos, cassettes o CD’s. Posiblemente, si uno conoce más a la banda, es posible que adquiriera alguno de sus recopilatorios navideños, pero más raro será, a no ser que se trate de un fan empedernido, que haya oído este *One of these nights*, 4º de la discografía y concebido para ampliar la base comercial

del grupo. La deriva supuso la despedida de uno de sus miembros fundadores, Bernie Leadon, empeñado en mantenerse en las tradicionales coordenadas del country. Su salida permitió la entrada de Joe Walsh, cuyo pulso rockero se deja notar en ese *Life in the fast lane*, un riff destinado a catapultar el grupo hacia el centro de la escena.

Este *One of these nights*, no obstante, incorpora uno de los mayores éxitos de la banda, ese **Take to the limit** que supuso el despido de Randy Meisner un mal día en el que, tras finalizar un concierto (Tennessee), juró a Glenn Frey que estaba hasta las narices de cantarla. El bueno de Frey justificó el cese fulminante indicando al viejo Randy que había personas que recorrían miles y miles de kilómetros con la única ilusión de oír una canción que conectaba directamente con todos sus sueños aplazados.

Jazz/Experimental



Joe Lovano y Marcin Wasilewski Trio

“Homage”
(ECM, 2025; Jazz)

El sello ECM, del que ya hemos traído aquí varios productos, envuelve la producción jazzística europea, sin despreciar a grandes exponentes de la escena norteamericana como Keith Jarrett, desde luego, o este saxofonista que aquí presentamos, Joe Lovano, que se hace acompañar del exquisito trío polaco al cuidado de Marcin Wasilewski, discípulo de su paisano Tomasz Stanko, y con una trayectoria de 20 años dentro de la discográfica de Manfred Eicher. Con Lovano forman una sociedad de intereses mutuos que ha dado lugar a dos discos, uno de ellos éste que aquí presentamos.

La alianza se alinea perfectamente dentro de ese sonido que caracteriza las producciones de ECM: sosegadas, evocadoras, a veces quizá algo frías, lejos del dinamismo y pirotecnia que caracterizan al Jazz más afroamericano y, por esa razón, muy adecuadas para iniciarse dentro del género o, simplemente, alejarse por un tiempo del compasillo y las guitarras saturadas (o de las patochadas sonorámicas).

Y aunque al trío de acompañamiento podría considerársele perfectamente como un genuino producto ECM, Lovano ha seguido una trayectoria más tradicional, dejándose

llevar, ya iniciado el nuevo milenio, por socios claramente alineados dentro del sonido más contemporáneo, como John Scofield, Dave Holland o Michael Brecker, también algo más próximos a este Jazz blanco, tributario de las vanguardias europeas de la música clásica en perjuicio del sustrato *blues* que modula el estándar norteamericano.

Obituario



Manuel de la Calva, Ozzy Osbourne y Rick Davies

Nuestra generación ha considerado siempre al Dúo Dinámico como una especie de pecado de juventud de nuestros padres, de modo que su contribución musical, y por extensión la de sus contemporáneos, estaba llamada a ser despreciada y aun vilipendiada por quienes, como nosotros, entendíamos que el producto nacional quedaba a años luz de las escenas norteamericanas y británicas. Y ciertamente, es

posible que ese Dúo Dinámico no admitiera comparaciones con los Beatles, los Rolling o el mismísimo Chuck Berry, pero creo que tampoco las escenas musicales nacionales de otros países europeos pudieron llegar a presumir de exponentes comparables. Manuel y su inseparable Ramón arrancaron su carrera a finales de los 50, compartiendo protagonismo con Marisol a lo largo de la denominada década prodigiosa, e incorporando sus mayores éxitos en un racimo de películas tan prescindibles como las que protagonizaron los Beatles en aquellos mismos años. Esa primera etapa vino seguida por otra mucho más larga, de casi 50 años, que sobreviene tras un parón de seis. El regreso no registró un número importante de grabaciones, pero mantuvo a la pareja dentro del negocio, ya no únicamente como intérpretes sino también como productores y compositores al servicio de otros artistas. Esta constante presencia dentro del showbiz patrio permite caracterizarles sin exceso como una de las más importantes columnas del edificio de la música ligera en España.

A salvo de los incondicionales y devotos, es posible que muchos seguidores del rock en general y del Heavy en particular creyeran que el bueno de Ozzy estaba ya muerto hace algún tiempo. Lo cierto es que llevaba una temporada bastante larga en la que no daba la sensación de tenerlas todas consigo, pero alguno quizá se sorprenda de que,



pocos días antes de su muerte, el buen muchacho ofreció con su banda de toda la vida un concierto donde todo empezó (Birmingham) hace 57 años. Osbourne representaba la imagen icónica del Heavy metal, forjado precisamente de forma accidental por esos Black Sabbath que alumbraron su carrera y a los que siempre regresó, esta vez para siempre.

Ya en el momento de cerrar estas páginas acaba de fallecer Rick Davies, el alma blues de Supertramp, ese músico con el que nos acabamos quedando los auténticos fans de la banda, aunque todos, esto hemos de confesarlo, nos sintiéramos

primeramente atraídos por la frescura y luminosidad de las composiciones de Roger Hodgson. El pacto de caballeros al que llegaron en el momento de la ruptura (1984), precipitada por la obsesión del segundo en dar el salto a Estados Unidos, consistió en que sus viejos compañeros pudieran conservar la marca Supertramp... siempre y cuando no interpretaran ninguna de sus composiciones. Este pacto leonino (el que se largaba era él) fue debilitándose poco a poco, llegando a aparecer recopilatorios grabados a finales de los 90 en los que aparecen *Breakfast en América*, *Logical song*, *School*, para disgusto de un Roger a quien su momento de gloria duró dos discos (1984 y 1987), bastante aburridos, lo que desde luego justificaba su preocupación en mantener a buen recaudo su viejo repertorio. Ya digo que, aunque como muchos, comenzara yo a escuchar a esta banda a raíz del directo de 1979 (*París*), los LP's que más me conmueven en la actualidad son ese *Brother Where you bound* (1985), inmediatamente posterior a la ruptura y el ilocalizable en plataformas *Some things never change*, grabado en 1997 cuando ya no se editaba nada en vinilo (aunque sí en formato cassette; tengo dos). En ambas producciones puede apreciarse la fortaleza y solidez de unos temas maduros y equilibrados, que renuncian a la inmediatez del éxito logrado en los años 70 con la intención de envejecer sin complejos, recompensando así la fidelidad que quienes se mantuvieron junto a ellos, a pesar de que la banda dejara de ser un fenómeno pop de primera magnitud.

