

## TRAMPAS AL SOLITARIO: LA CARTA (SOCIAL) QUE NO ACEPTA EL TRIBUNAL SUPREMO

FRANCISCO TRILLO

NET21 NÚMERO 25, Julio 2025

El curso político está llegando a su fin salpicado de turbios escándalos de corrupción política y empresarial que ocupan incesantemente las portadas de los noticieros de todo tipo. Detalles relevantes, muchos otros intrascendentes, de un modo de estar en política y de conformar el beneficio empresarial que con dosis abundantes de simplismo tratan de conformar el estado de ánimo y la opinión pública, concluyendo en demasiados casos que la única solución es la convocatoria anticipada de elecciones. La creación de un relato único que obnuble el debate público sobre el estado democrático de las instituciones españolas, dejando fuera de éste, ámbitos tan decisivos como la actuación del poder judicial. Una situación extraordinariamente grave desde el punto de vista democrático con la que convivimos a diario. Una parte del poder judicial no acepta la separación de poderes del Estado como requisito básico del principio democrático. El activismo político de esta parte del poder judicial jalona la realidad laboral para tratar de modificarla, o al menos de que sea percibida de modo ideológicamente interesado.

Un ejemplo bien reciente de estas afirmaciones se encuentra en la reciente Sentencia del Juzgado nº 2 de lo Mercantil de Barcelona, 166/2005, de 10 de julio, en la que, entre otras deformaciones de la realidad, se busca entronizar conductas basadas en la deslealtad entre sujetos empresariales, barnizadas de forma bizarra de ingenio y creatividad, a la vez que se denigra con carácter general la labor de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, con especial énfasis la labor desarrollada por las mujeres que la conforman. No insistimos en este ejemplo más del activismo político judicial, deseando eso sí que los y las lectoras acudan al menos a estos tres análisis del fallo: Antonio Baylos, "Al juez de lo mercantil de Barcelona no le gusta que sancionen a Glovo", disponible en <https://baylos.blogspot.com/2025/07/al-juez-de-lo-mercantil-de->

[barcelona-no.html](#) y Alejandro Morales, “Una visión de l Sentencia 166/2025 del juzgado de lo mercantil nº 2 de Barcelona: *Ne supra crepidam sutor iudicaret*”, disponible en <https://www.aedtss.com/una-vision-de-la-sentencia-166-2025-del-juzgado-de-lo-mercantil-no-2-de-barcelona-ne-supra-crepidam-sutor-iudicaret/>, y el de Eduardo Rojo en su blog, “Sobre sesgos ideológicos. Pregunta para examen: los repartidores ¿tienen autonomía y libertad total para regular sus condiciones de trabajo? Notas críticas (y con muchas dosis de ironía) a la sentencia del Juzgado de lo Mercantil número 2 de Barcelona de 10 de julio, caso Just Eat Spain S.L, contra GlovoAPP 23, S.A. y GlovoAPP Spain Platform S.L (actualizado a 16 de julio)” en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/07/sobre-sesgos-ideologicos-pregunta-para.html>

De una manera más elaborada, quizá no tanto, el Tribunal Supremo acaba de fallar sobre una de las cuestiones más relevantes de la agenda actual jurídico-laboral, también política, como es el sistema de indemnización por despido improcedente de nuestro ordenamiento jurídico. Antes de abordar el análisis de lo que parece el contenido de la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de Julio de 2025, cuyo antecedente fue la [STS 6112/2024, nº de recurso 2961/2023](#), permitan las lectoras y los lectores que, con carácter previo, recordemos una vez más el estado de la cuestión a través de los datos existentes.

Entre 2015 y 2018, momento de la recuperación de la crisis financiera y de la deuda soberana y de crecimiento económico moderado, se produjeron 191.021 despidos en 2015 y 194.630 en 2018, siendo que el mayor número de despidos ocurrieron en contratos indefinidos a tiempo completo seguido de los contratos temporales a tiempo completo, donde el sector servicios y el de la construcción concentraron el mayor número de las extinciones de contratos. Los datos ponen de manifiesto, además del abultado número de extinciones, no existe una relación entre la situación económica y el recurso empresarial al despido. En aquel lapso, la cantidad anual de despidos se mantuvo, de los 455.265 del 2015 a los 426.664 del 2018, con una pequeña tendencia a la baja, de un 6% interanual.

Pero los datos más significativos se localizan en el ámbito de las indemnizaciones. Hay que tener en cuenta que el único criterio que maneja

nuestra legislación es el que combina antigüedad en la empresa y días de trabajo, con un tope que evite que los despidos de personas con mucha antigüedad en la empresa “disparen” el precio de la extinción del contrato. Un tope fijo que es más alto en los despidos improcedentes que en los despidos procedentes indemnizados por causas objetivas o causas de fuerza mayor o económicas, técnicas, organizativas o productivas. Este diseño legal castiga necesariamente a las personas trabajadoras con poca antigüedad en la empresa, en función de la fecha de ingreso en la misma, incentivando a su vez un efecto inducido de rotación de trabajadores y de sustitución en los casos de la contratación temporal, para evitar el cómputo de la antigüedad de los mismos desde el inicio de la cadena de contratos realizados en fraude de ley con la misma persona. En el mismo sentido, la contratación a tiempo parcial sufre también una reducción esta vez en función del salario reducido que tiene el personal, mayoritariamente mujeres, que realiza su actividad bajo esta modalidad contractual. Los sectores de nivel salarial más bajo, donde por otra parte suele darse una amplia temporalidad y una gran rotación de trabajadores, tendrán un coste económico más reducido en función de la jerarquización salarial que se da en las relaciones laborales de este país: hostelería, construcción, el sector agrario, como ejemplos típicos.

La indemnización media de despido ha ido descendiendo progresivamente desde el 2015. Cada vez es más barato despedir. De los 10.045 euros de 2015, en 2016 subió a 10.089 euros; pero ya en 2017 bajó a 9.129 euros y en 2018 se quedó en 9.306 euros. Por lo tanto, el coste del despido es decreciente, pese a la cierta recuperación salarial media que se encuentra recogida en la negociación colectiva, y se viene a concentrar, en 2018, que es el último año del estudio, en tres sectores especialmente, comercio, la hostelería y la construcción. Casi la mitad de los despidos que hubo en España en ese año, lo que explica la mayor facilidad de despido en estas ramas de producción por ser mucho más barato, tiende a ser insignificante. Un despido en hostelería costó, de media en 2018, 2.472 euros y en el de construcción, 3.970. Frente a ello, el coste medio de despido en el sector industria, fue, en ese mismo año, de 16,814 €, en la industria extractiva, 15.736 €, en el sector de información y comunicación 19.573 €, y, en el *top* del coste indemnizatorio, el sector de actividades financieras y

seguros, de 51.186 € de indemnización media. Estas cantidades nos colocan ante la evidencia de que la indemnización como sanción al despido ilegítimo carece de la función disuasoria que el sistema jurídico le asigna.

Repárese además que la indemnización media del contrato temporal a tiempo parcial en el año 2018 fue de 474 €; la del contrato temporal a tiempo completo, 1.131 €. Frente a ello, la indemnización media del contrato indefinido a tiempo parcial resultó de 3.375 €. La indemnización del contrato indefinido a tiempo completo, 16.977 €. Según la edad, la indemnización media en el año 2018 para las personas trabajadoras de 16 a 24 años, es de 264,8 €, de 20 a 24, 785 €, de 25 a 29 se cifra en 2.013 €. En cuanto al sexo, se despide más a los hombres que a las mujeres, 243.321 frente a 182.425 siempre con datos de 2018, pero las indemnizaciones son mayores en el caso de los hombres. La cuantía de la indemnización media es superior en un 33% en los hombres respecto de las mujeres. Por último, no menos importante, un trabajador español percibe de media una indemnización tres veces mayor que uno extranjero: 9.940 euros frente a 3.258 euros.

Estos datos lejos de modificarse en tiempos más recientes han mantenido una [tendencia constante](#), que motivó que el sindicalismo confederal elevara sendas quejas al Comité Europeo de Derechos Sociales por entender que el ordenamiento jurídico español incumple el art. 24.b) de la Carta Social Europea Revisada. Las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales, a la [queja de UGT](#) y a la posterior [de CCOO](#) han puesto de manifiesto algo tan obvio como que, por un lado, el derecho a la readmisión en el puesto de trabajo en caso de despido improcedente es la reparación más adecuada; por otro, el CEDS estima que, en caso de despido improcedente o despido nulo de un trabajador temporal, las disposiciones aplicables son idénticas a las de los trabajadores fijos. En tales circunstancias, el CEDS insiste en que son aplicables las mismas consideraciones y que los límites máximos fijados por la legislación no son lo suficientemente elevados como para reparar el perjuicio sufrido por la víctima en todos los casos y ser disuasorios para el empresario.

Sobre esta problemática jurídica y política ha intervenido el Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, por mayoría con tres votos particulares

dictaminando que la indemnización por despido improcedente establecida en el artículo 56 ET no puede verse incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas del caso, sin que ello suponga una vulneración del art. 10 del Convenio núm. 158 de la OIT.

La sentencia reposa sobre un doble argumento que, en esencia, es contradictorio y que deja ver la reticencia insospechada de la Sala ante la aplicación del derecho internacional del trabajo. Por un lado, que debido a la fecha en la que se ha producido el despido examinado no puede entrar a conocer sobre el alcance del art. 24 de la Carta Social Europea (revisada), publicada, como se sabe, en el BOE de 11 de junio de 2021. Por otro, que la doctrina constitucional ha manifestado que la indemnización tasada que nuestra legislación ha establecido es una indemnización adecuada, ya que el sistema indemnizatorio frente al despido disciplinario es distinto al civil, sin que resulte apropiado acreditar los daños y perjuicios, sino que se presumen incluidos en la tarifa uniforme prevista por el legislador.

Pues bien, al margen de la perplejidad de las supuestas diferencias en el cálculo de las indemnizaciones por daños y perjuicios en la jurisdicción civil y laboral en este ámbito, no cabe duda de que el Tribunal Supremo hace trampas al solitario al no aceptar la Carta Social que le toca jugar para integrar la interpretación sobre la constitucionalidad de la indemnización por despido improcedente. La seguridad jurídica que ofrece el sistema español de protección frente al despido sin causa, dada su previsibilidad y sencillez, no cumple sin embargo con el contenido del art. 24 de la Carta Social Europea (revisada), incurriendo tozudamente, como nos recuerda el CEDS, en una reparación inadecuada para la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras, dando lugar a situaciones muy desiguales en este relevante ámbito del Derecho del Trabajo.

Un argumento rancio del Tribunal Supremo, el de la seguridad jurídica, que le obliga acogerse a una argumentación jurídica basada en la ejecutividad de las normas internacionales en los ordenamientos internos, olvidando que el control de convencionalidad se reconoce desde la sentencia de 24 de mayo de 1975 (asunto *Jacques Vabre*), además del efecto directo horizontal de la Carta Social Europea (revisada) al que hizo referencia la sentencia de

14 de abril de 2010), y expresamente el del art. 24 de ésta en la Sentencia 12 de enero de 2011.

Se trata pues de una obligación internacional respaldada por la Convención de Viena de 1969 (art. 26) y de un mandato constitucional (arts. 9.1 y 96 CE) que deben respetarse y cumplirse por todos los poderes públicos. Detrás de la trampa al solitario del Tribunal Supremo se esconde, en definitiva, una autorreferencialidad con aroma a naftalina, que incurre por lo demás en el incumplimiento de las normas supralegales y constitucionales. Una suerte de independentismo judicial fuera de época que se empeña en no entender que la circunstancia de que el Comité de Ministros sea un órgano político y emita actos no vinculantes en la supervisión del cumplimiento de las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y de las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales, no significa en absoluto que estas sentencias y decisiones no sean vinculantes y que los jueces españoles, atendiendo a las decisiones del fondo del CEDS, deban interpretar de acuerdo a la posibilidad que marca el ordenamiento la adecuación de la indemnización al menos en los casos excepcionales en los que es notorio que la cantidad no satisface las exigencias de reparación adecuada a la que obliga el texto internacional vinculante para el Estado español. Al ratificar la CSE revisada y su Protocolo de reclamaciones colectivas, el Estado español ha asumido el compromiso internacional de aplicar tanto el contenido de aquélla como las recomendaciones del CEDS.

Ante la situación comentada, parece oportuno recordar la necesidad de que el Gobierno “establezca las garantías para las personas trabajadoras frente al despido, dando cumplimiento a la Carta Social Europea y reforzando la causalidad en los supuestos de extinción de la relación laboral”. Y, por tanto, a dar cumplimiento al [acuerdo de Gobierno](#) en lo atinente al objetivo número 2 *Más y mejores empleos, con más derechos y mejores salarios*.