

NÚMERO 47

2023

ISSN: 1575-720-X

RJUAM

# REVISTA JURÍDICA

UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
DE MADRID





# Revista Jurídica

Universidad Autónoma de Madrid

N.º 47

2023-I

*Director:* D. Antonio Manuel Luque Reina (Historia del Derecho - UAM)

*Subdirector:* D. Diego Díez Palacios (Derecho romano - UAM)

*Secretario académico:* D. Jorge Castillo Abella (Derecho administrativo - UAM)

*Secretaria económica:* Dña. María García Casas (Derecho internacional público - UAM)

*Responsable de difusión y medios digitales:* D. Carlos Castells Somoza (Derecho civil - UAM)

*Consejo de redacción:*

- D. Javier Antón Merino (Ciencia política y Relaciones Internacionales - Universidad de Burgos)
- Dña. Mar Antonino de la Cámara (Derecho constitucional - UAM)
- D. Víctor Bethencourt Rodríguez (Derecho administrativo - Universitat de València)
- D. Carlos Cabrera Carretero (Derecho financiero y tributario - UAM)
- D. Carlos Castells Somoza (Derecho civil - UAM)
- D. Jorge Castillo Abella (Derecho administrativo - UAM)
- Dña. María Camila Correa Flórez (Derecho penal - Universidad del Rosario)
- D. Jaime Coulbois Bernardo (Ciencia política y Relaciones Internacionales - UAM)
- D. Diego Díez Palacios (Derecho romano - UAM)
- Dña. Ester Farnós Amorós (Derecho civil - Universitat Pompeu Fabra)
- D. Javier Fernández-Lasquetty Martín (Derecho civil - UAM)
- Dña. Ángela Pilar Fernández Rodríguez (Derecho procesal - UAM)
- D. David Gallego Arribas (Derecho penal - UAM)
- D. Gabriel Ángel García Benito (Historia del Derecho - UAM)
- Dña. María García Casas (Derecho internacional público - UAM)
- Dña. Diana Rosa Latova Santamaría (Filosofía del Derecho - UAM)
- Dña. Mariona Llobet Anglís (Derecho penal - Universitat Pompeu Fabra)
- D. Pedro Luis López Herraiz (Historia del Derecho - Universidad de Salamanca)
- D. Antonio Manuel Luque Reina (Historia del Derecho - UAM)
- Dña. Vanessa Menéndez Montero (Derecho internacional público - UAM)
- D. Aitor Navarro Ibarrola (Derecho financiero y tributario - Universidad Carlos III de Madrid)
- Dña. Claudia de Partearroyo Francés (Derecho constitucional - UAM)
- Dña. Alexia Pato (Derecho internacional privado - Universität Bonn)
- D. Daniel Pérez Fernández (Ciencia Política y Relaciones Internacionales - UAM)
- Dña. Matilde Rey Aramendía (Filosofía del Derecho - UAM)
- D. Javier Roncero Núñez (Derecho romano - UAM)
- D. Antonio Ismael Ruiz Arranz (Derecho civil - Universität Münster)
- D. Víctor Sánchez del Olmo (Derecho del trabajo y de la Seguridad Social - UAM)
- Dña. Margarita Sánchez González (Derecho civil - UAM)
- Dña. Laura Sanjurjo Ríos (Derecho procesal - UAM)
- Dña. Alejandra Soto García (Ciencia Política y Relaciones Internacionales - Universidad de París I Panteón-Sorbona)
- Dña. Ana Belén Valverde Cano (Derecho penal - UAM)
- Dña. Isué Natalia Vargas Brand (Derecho civil - Universidad Sergio Arboleda)

*Consejo asesor:*

- D. Juan Arrieta Martínez de Pisón (Decano de la Facultad de Derecho - UAM)
- D. Ignacio Molina Álvarez de Cienfuegos (Director del Departamento de Ciencia Política y Relaciones Internacionales - UAM)
- Dña. Pilar Pérez Álvarez (Directora del Departamento de Derecho Privado, Social y Económico - UAM)
- Dña. Félix Alberto Vega Borrego (Director del Departamento de Derecho Público y Filosofía Jurídica - UAM)
- D. Carlos Espósito Massici (Catedrático de Derecho internacional público - UAM)
- D. Antonio Fernández de Buján y Fernández (Catedrático de Derecho romano - UAM; y Académico de Número de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España)
- D. Martín Hevia (Profesor de la Universidad Torcuato Di Tella, Argentina; y Presidente de la Asociación Iberoamericana de Facultades y Escuelas de Derecho Sui Iuris)

**Dykinson**

**ISSN: 1575-720-X**

La Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid fue creada en 1999 con el fin de fomentar la discusión científica en la comunidad académica de los ámbitos del Derecho y la Ciencia Política y de la Administración. En ella se publican, con una periodicidad semestral, artículos, comentarios de jurisprudencia y reseñas relativos a estas áreas de investigación. La Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid se encuentra indexada en las bases de datos científicas más relevantes. Actualmente, es una de las publicaciones jurídicas y politológicas con vocación generalista de mayor impacto en España.

Asimismo, entre las diversas actividades que lleva a cabo para la difusión y promoción de la investigación, la Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid organiza anualmente unas Jornadas sobre temas de actualidad, así como un Premio para Jóvenes Investigadores, con el fin de fomentar el acercamiento de los estudiantes a la investigación científica y a la presentación de ponencias en congresos científicos.

Con el fin de ayudar a un mayor intercambio global de conocimiento, la RJUAM ofrece un acceso libre y abierto a su contenido transcurrido un año a partir de la publicación del número en formato impreso. Puede encontrarse más información sobre la RJUAM en el Portal de Revistas Electrónicas de la Universidad Autónoma de Madrid ([www.revistas.uam.es](http://www.revistas.uam.es)).

Colaboran:

  
Universidad Autónoma  
de Madrid  
Fundación General  
de la Universidad  
Autónoma de Madrid



Portada: Marta Conde Diéguez  
Logotipo: Marta Conde Diéguez

© RJUAM, Madrid

Facultad de Derecho. Ciudad Universitaria de Cantoblanco. 28049 Madrid.

**e-mail: [revista.juridica@uam.es](mailto:revista.juridica@uam.es)**

<http://www.uam.es/rjuam>

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 – 28015 Madrid.

Teléfono (+34) 91 544 28 46 – (+34) 91 544 28 69

e-mail: [info@dykinson.com](mailto:info@dykinson.com)

<http://www.dykinson.es>      <http://www.dykinson.com>

ISSN: 1575-720-X

Depósito Legal: M-39772-1999

Maquetación: [german.balaguer@gmail.com](mailto:german.balaguer@gmail.com)

La *RJUAM* no se hace responsable de las opiniones vertidas por los autores de los trabajos publicados.

# Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid

Índice n.º 47 (2023-I)

<https://doi.org/10.15366/rjuam2023.47>

## ARTÍCULOS

Daniel MARCOS MÉNDEZ «El sentido de Cataluña como nación: el nacionalismo catalán tras la STC 31/2010» .....	9
Luis Miguel GARCÍA LOZANO «La regulación de las centrales hidroeléctricas en España, Italia y Francia ante el reto de la reversión» .....	31
Pedro Pablo CAIRAMPOMA BARRÓS «El título de imputación a los mandos intermedios de un aparato organizado de poder» .....	55
Elisa SIMÓ SOLER, Eloy PEÑA ASENSIO, Anna GARCÍA HOM, Ramón-Jordi MOLES PLAZA «Las megaconstelaciones de satélites como amenaza a la seguridad» .....	83
Gema CLARIMÓN ESCUDER «Los delitos de distribución de contenidos en las TIC dirigidos a promover el suicidio o las autolesiones de los menores de edad y personas con discapacidad: un examen desde los principios limitadores del <i>ius puniendi</i> » .....	103
Jaime ARMIJO FORERO y Eduardo VICENT VALIENTE «¿Cómo devolver la protección al trabajador? crítica y reforma de las consecuencias del despido improcedente» .....	125
Marc SUÑER PERNALETE «El arbitraje de la cuestión de límites entre Venezuela y la Guayana Británica: de la ausencia de España al controvertido laudo Martens» ..	141
<b>ESTADÍSTICAS</b> .....	161
<b>NORMAS DE PRESENTACIÓN DE ORIGINALES</b> .....	163



# ¿CÓMO DEVOLVER LA PROTECCIÓN AL TRABAJADOR? CRÍTICA Y REFORMA DE LAS CONSECUENCIAS DEL DESPIDO IMPROCEDENTE\*

HOW TO RESTORE PROTECTION TO THE WORKER? CRITIQUE AND  
REFORM OF THE CONSEQUENCES OF UNFAIR DISMISSAL

JAIME ARMIJO FORERO Y EDUARDO VICENT VALIENTE\*\*

**Resumen:** Este artículo versa sobre el estudio de la figura del despido improcedente y sus consecuencias en el ordenamiento jurídico laboral español. Se analiza, además, la contradicción de esta con el Convenio 158 OIT y la Carta Social Europea revisada, sirviendo esto como argumentario para una propuesta *de lege ferenda*.

**Palabras clave:** Despido improcedente, Convenio 158 OIT, Carta Social Europea revisada, readmisión, indemnización.

**Abstract:** This article deals with the study of the figure of unfair dismissal and its consequences in the Spanish labor legal system. It is also analyzed the contradiction of this with the ILO Convention 158 and the revised European Social Charter, using that as an argument for *de lege ferenda* proposal.

**Keywords:** Unfair dismissal, ILO Convention 158, European Social Charter (Revised), reinstatement, compensation.

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN; II. EL DESPIDO IMPROCEDENTE EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES; III. EL DESPIDO IMPROCEDENTE EN EL MARCO INTERNACIONAL; IV. TÉRMINOS INDETERMINADOS DEL CONVENIO 158 OIT Y LA CSEr: ADECUADA (DISUASORIA Y RESARCITORIA) Y EQUIVALENTE; 1. Indemnización; 2. Readmisión; 3. Equivalencia; V. PROPUESTA *DE LEGE FERENDA* Y CONCLUSIONES; VI. BIBLIOGRAFÍA.

---

\* <https://doi.org/10.15366/rjuam2023.47.006>

Fecha de recepción: 03/02/2023

Fecha de aceptación: 14/03/2023

\*\* Estudiantes de 4.º curso del Grado en Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid. Finalistas del XII Premio Jóvenes Investigadores de la RJUAM en la modalidad Derecho privado, social y económico. Este artículo fue escrito bajo la dirección del Prof. Víctor Sánchez del Olmo, sin cuya inestimable ayuda nada de esto hubiese sido posible. Correos electrónicos: [jaim.armijo05@gmail.com](mailto:jaim.armijo05@gmail.com); [eduardo.vicentvaliente@gmail.com](mailto:eduardo.vicentvaliente@gmail.com)

## I. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral español se caracteriza desde hace tiempo por ser altamente precario<sup>1</sup>. Las causas son múltiples y conexas y las sucesivas reformas en materia de derecho laboral, que tenían una mayor o menor intención de mejorarlo, no han logrado más que restarles derechos a los trabajadores ahondando en la precariedad.

Son varias las características que llevan a esta descriptiva adjetivación. La principal de ellas es la temporalidad del empleo. Esto se debe, en gran medida, a las distintas reformas laborales<sup>2</sup> que han ido consolidando diferentes formas de contratación temporal y que desincentivan la contratación indefinida: «alrededor de 4,35 millones de trabajadores tenían un contrato temporal en 2018<sup>3</sup>, lo que implica una tasa de temporalidad del 26,8% [...]. Siendo esta la más elevada de la Unión Europea»<sup>4</sup>. Es la temporalidad una de las principales causas de inestabilidad en el empleo, repercutiendo en la calidad de vida de los trabajadores. Así, la precariedad laboral que subyace tras la contratación temporal es causante de problemas relacionados con la salud mental, la emancipación, la formación de una familia, o el difícil acceso a una vivienda<sup>5</sup>.

Parece, sin embargo, que se abre un nuevo ciclo legislativo dentro del derecho laboral. La *contrarreforma* busca modificar esta tendencia de creación de empleo temporal<sup>6</sup> y esta parece que empieza a revertir<sup>7</sup>. No obstante, aún no se ha tocado una de las principales causas de precariedad: el despido improcedente. Esta forma de despido es usada como

---

<sup>1</sup> Tal es esta evidencia que, incluso, la propia exposición de motivos del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, califica en su primer párrafo como precario a nuestro mercado de trabajo.

<sup>2</sup> TOHARIA CORTÉS, L., «El modelo español de contratación temporal», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 64, 2002, pp. 133-136.

<sup>3</sup> Se utilizarán datos anteriores al 2020 al no verse estos afectos a las consecuencias derivadas de la pandemia del COVID-19.

<sup>4</sup> FUNDACIÓN BBVA, «La tasa de temporalidad laboral en España casi duplica la de la UE y las diferencias regionales alcanzan 16 puntos porcentuales entre los extremos, Madrid y Andalucía», *Esenciales Fundación BBVA – IVE*, núm. 35/2019, 2019, p. 1.

<sup>5</sup> Entre otros autores, CANO CANO, E., «Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad», *Mientras tanto*, núm. 93, 2004, p. 73, y PÉREZ DEL PRADO, D., «Los efectos de la temporalidad más allá del mercado de trabajo», en: *La temporalidad laboral como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2014, pp. 61-96.

<sup>6</sup> En esta misma línea trabaja el legislador europeo, como, por ejemplo, en la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, donde se menciona que «deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias», proponiendo una serie de medidas para mejorar el mercado de trabajo europeo mediante la transparencia y previsibilidad.

<sup>7</sup> OLÍAS, L. y SÁNCHEZ, R., «La reforma laboral da en el clavo para reducir el trabajo temporal en España tras cuatro décadas enquistado», *elDiario.es*, 4 de mayo de 2022.



subterfugio para la temporalización del empleo<sup>8</sup>. Aunque ya no existen contratos temporales como en legislaciones previas, se sigue utilizando el despido improcedente para que el contrato indefinido tenga una duración limitada, puesto que el coste por despedir sigue siendo muy bajo.

Como sabemos, en España, el despido debe ser causal. Así lo exige el *numerus clausus* del art. 49 del Estatuto de los Trabajadores. La razón de ser de esta causalidad es la protección del trabajador frente al libre despido<sup>9</sup>, que lo colocaría en una posición de mercadeo ante el empresario en función de sus intereses económicos. En los casos en los que no se consigues acreditar causa suficiente o cuando se hiciera inobservando la forma debida, el despido debería ser calificado como improcedente.

Antes de entrar en el estudio de la figura del despido improcedente en el ordenamiento español, creemos importante recordar que el sistema actual de compensación en estas situaciones no siempre ha sido el mismo. Con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, la Ley del Contrato de Trabajo de 1944<sup>10</sup> disponía, en su art. 81, en caso de que el despido se calificase como improcedente, la opción entre la readmisión –en idénticas condiciones a las que regían con anterioridad al despido– o la indemnización –fijada por el Magistrado teniendo en cuenta las circunstancias personales del trabajador–. Esta opción correspondía al empresario cuando se trataba de empresas de menos de 50 trabajadores fijos, y al trabajador cuando excedía ese número. Años más tarde, se promulgó la Ley 16/1976<sup>11</sup>, que determinaba en su art. 35 la obligación de readmisión «en las mismas condiciones que regían antes de producirse aquél, así como el pago del importe del salario dejado de percibir desde que se produjo el despido hasta que la readmisión tenga lugar; [...] sin que pueda ser sustituida por indemnización en metálico, salvo acuerdo voluntario de las partes o cuando el Magistrado, atendiendo a circunstancias excepcionales impidan la normal convivencia

---

<sup>8</sup> Pese a lo relevante que resultaría contar con el dato del número de despidos improcedentes que se producen en España, ningún organismo ofrece la cifra. El profesor Gimeno Díaz de Atauri propone en su libro *El coste del despido y otras formas de terminación del contrato de trabajo por iniciativa empresarial: un análisis jurídico y económico* un posible cálculo de los despidos improcedentes a través de la suma de las sentencias judiciales favorables, favorables en parte y las conciliaciones –que suponen reconocer, al menos en parte, la improcedencia del despido–. Así, siguiendo este cálculo aproximado, el dato de 2020 es de 78.618 despidos improcedentes. De acuerdo a este cálculo, la cantidad de despidos improcedentes en proporción al número de trabajadores afectados por despido que lo recurrieron es de un 68.02%.

<sup>9</sup> Frente a la modalidad española y europea, en Estados Unidos se usa la modalidad de libre despido, que no exige ninguna causa. Este fin de la relación laboral no cuenta con más protección que la que se pueda negociar individualmente entre el empresario y el empleado y algunas salvedades por discriminación o negociación colectiva. MARTÍNEZ-CARTER, K., «Los países con mejor y peor protección contra el despido», *BBC News Mundo*, 19 de enero de 2015. Disponible en: <[https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/01/150105\\_vert\\_cap\\_mejores\\_y\\_peores\\_lugares\\_para\\_perder\\_trabajo\\_yv](https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/01/150105_vert_cap_mejores_y_peores_lugares_para_perder_trabajo_yv)>. [Consultado el 30/09/2022].

<sup>10</sup> Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo. Disponible en: <<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1944/055/A01627-01634.pdf>>. [Consultado el 30/09/2022].

<sup>11</sup> Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373> [Consultado el 30/09/2022].

laboral, resuelva dejar sin efecto la readmisión mediante el señalamiento de una compensación económica». Esta regulación fue, sin embargo, derogada por el Real Decreto-Ley 17/1977<sup>12</sup> y sustituida posteriormente por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores<sup>13</sup>. Así se da comienzo a la tradición seguida más tarde por las demás modificaciones, pasando de un sistema en el que el trabajador podía optar por la readmisión o la indemnización en función de la plantilla de la empresa, a un sistema sin opción para el trabajador donde decide el empresario.

En la actualidad, el sistema continúa siendo así. La consecuencia de la calificación de improcedencia supone la elección por parte del empresario –el incumplidor– entre la readmisión del trabajador o la indemnización rescisoria en función de dos únicas variables tan restrictivas como la antigüedad y el salario. Este será uno de los puntos clave del presente estudio.

De esta forma, podemos observar cómo, a lo largo de los años, la protección que el derecho laboral ha venido otorgando a los trabajadores despedidos de manera improcedente no ha hecho más que decrecer. Por eso, el objeto de este artículo es el estudio del despido improcedente y sus consecuencias en el ordenamiento jurídico laboral español, analizando, además, su correcta adecuación a la legislación internacional<sup>14</sup>.

## II. EL DESPIDO IMPROCEDENTE EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Según el propio Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), el despido será calificado como improcedente cuando el empresario no acredite el incumplimiento alegado en su carta de despido o cuando su forma no se ajuste a lo establecido (arts. 55. 1 y 55.4 ET). De igual modo, será improcedente el despido cuando el incumplimiento alegado por el empresario no sea grave o culpable (art. 54.1 ET). Además, cabe recordar que los Tribunales ya han declarado que el despido sin causa conlleva la improcedencia y no la nulidad, quedando esta reservada para los casos más graves<sup>15</sup>.

Actualmente, la legislación relativa al despido improcedente se encuentra en el art. 56 ET. En él se determina que en caso de que el despido sea calificado como improcedente, será el propio empresario el que podrá optar entre i) la readmisión del trabajador, abonándole,

---

<sup>12</sup> Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Disponible en: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061&tn=1&p=19770309>>. [Consultado el 30/09/2022].

<sup>13</sup> Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>>. [Consultado el 30/09/2022].

<sup>14</sup> C158 – Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). Disponible en: <<https://rm.coe.int/168007cf93>>. [Consultado el 30/09/2022].

<sup>15</sup> STS 3400/1992, de 19 de enero de 1994.

además, los salarios de tramitación; o ii) el pago de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año trabajado, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades<sup>16</sup>.

En lo referente a la readmisión en el puesto de trabajo, esta ha venido operando de manera excepcional. En la práctica, su aplicación se da únicamente en tres situaciones: i) cuando, muy excepcionalmente, opta el empresario por la readmisión; ii) en el despido improcedente de trabajadores que ostentan cargos de representación sindical/laboral; iii) en los casos en los que el despido improcedente conlleva la readmisión por aplicación de una norma convencional<sup>17</sup>, y iv) fuera de la regulación del despido improcedente, cuando se califica el despido como nulo.

En cuanto a la indemnización rescisoria, podemos ver cómo su cálculo viene de poner en relación la antigüedad del trabajador en la empresa con el salario que percibía con un límite máximo. Esto, además, excluye la posibilidad de que un órgano judicial considere al trabajador merecedor de una mejor indemnización a la tasada. Con ello se ha normalizado una indemnización sumamente reducida que, generalmente, no llega a cubrir los daños reales sufridos por el trabajador<sup>18</sup>.

### III. EL DESPIDO IMPROCEDENTE EN EL MARCO INTERNACIONAL

En el ámbito internacional, España es partícipe de numerosos convenios en materia laboral. Destacan por su relevancia el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, núm. 158, de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, Convenio 158 de la OIT), ratificado por España el 18 de febrero de 1985, y la Carta Social Europea revisada (en adelante, CSEr), ratificada el 29 de abril de 2021. Analizaremos, a continuación, la incidencia de estos en la figura del despido improcedente.

En primer lugar, nos centraremos en el Convenio 158 de la OIT. Este determina en su art. 4 que: «[n]o se pondrá término a la relación de trabajo a menos de que exista para ello una causa justificada [...]». Por otro lado, el art. 10 establece: «si los órganos judiciales concluyen que el despido es improcedente ordenarán o propondrán la readmisión del trabajador. Si esto no fuese posible, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada». Teniendo esto en cuenta, creemos

---

<sup>16</sup> Si en el apartado introductorio ya nos habíamos referido a los cambios que se han ido produciendo a lo largo de los años y que han ido restando protección a los trabajadores, cabe recordar que el modo de cálculo indemnizatorio recién expuesto no siempre ha sido así, y es que, antes de la reforma laboral de 2012 la indemnización se calculaba en atención a cuarenta y cinco días de salario por año de servicio hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades. Adicionalmente se abonaban los salarios de tramitación, que fueron también eliminados por esta reforma. Esto supone que la cuantía se rebajó en torno a un 30% en los días trabajados indemnizables y en torno a un 50% en el máximo de mensualidades.

<sup>17</sup> STS 2407/2007, de 27 de enero de 2009.

<sup>18</sup> Según la estadística de 2019 del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en *Estadística de despidos y su coste*, Madrid, 2019, la cantidad media indemnizada por despido en 2019 fue de 9.299,9 euros.

importante resaltar dos notas del Convenio. Por un lado, la prioridad de la readmisión frente a la indemnización y, por otro lado, la adecuación que se exige en caso de la indemnización.

En segundo lugar, nos debemos referir a la Carta Social Europea revisada. Esta establece en su art. 24 el compromiso de las partes firmantes a reconocer «el derecho de todos los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello [...] y el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación adecuada [...]». Podemos de esta forma observar que el contenido del art. 24 es, en gran medida, un reflejo del art. 4 y 10 del Convenio 158<sup>19</sup>. En relación con la CSEr, son de gran importancia las Decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), máximo intérprete de la Carta. Estas Decisiones resuelven las reclamaciones colectivas previstas en el Protocolo Adicional de la Carta. En el asunto que nos compete, debemos resaltar la decisión del CEDS sobre la reclamación interpuesta por la *Finnish Society of Social Rights v. Finland*<sup>20</sup>. El objeto de la reclamación era la determinación de la contrariedad de la legislación finlandesa con la CSEr debido a que aquella imponía un límite máximo de indemnización en casos de despidos improcedentes, además de no contemplar la posibilidad de la readmisión. El Comité resolvió a favor de la *Finnish Society of Social Rights*, estableciendo que los trabajadores despedidos sin razón válida deben obtener una indemnización u otra reparación adecuada, considerando como tales aquellas que: i) garanticen el reembolso de las pérdidas financieras sufridas entre la fecha de la terminación de la relación laboral y la decisión del órgano judicial; ii) otorguen la posibilidad de readmisión, o iii) impongan una indemnización de cuantía suficiente para disuadir al empresario y resarcir el daño sufrido por el trabajador. Además, el Comité declaró que cualquier límite máximo que tenga por efecto que la indemnización no resarza el daño sufrido y no sea lo suficientemente disuasoria para el empresario es, en principio, contrario a la Carta.

Teniendo esto en cuenta, podemos ver cómo las consecuencias que acompañan al despido calificado como improcedente deben ser: i) adecuadas al daño sufrido, es decir, disuasorias para el empresario y resarcitorias para el trabajador, y ii) equivalentes entre ellas. En nuestra opinión, las consecuencias que conlleva la calificación de despido improcedente en nuestra legislación actual no cumplen estas condiciones. Son varias las voces que ya han advertido esta contrariedad. En el ámbito nacional, varias sentencias se han dictado ya en esta dirección<sup>21</sup>. Del mismo modo, en el ámbito internacional nos

<sup>19</sup> Consideramos importante en este punto recordar el art. 31 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros acuerdos internacionales el cual dispone que: «[l]as normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales [...] prevalecerán sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico en caso de conflicto entre ellas [...]». Aun conociendo el debate doctrinal al respecto, estas normas internacionales deberían, cuando menos, inspirar nuestro ordenamiento.

<sup>20</sup> European Committee of Social Rights, *Finnish Society of Social Rights v. Finland*, reclamación núm. 106/2014.

<sup>21</sup> Como ejemplo de ello, SJSO Madrid 2251/2020, de 21 de febrero de 2020; STSJ Cataluña 1/2020, de 17 de enero de 2020; STSJ Cataluña 1586/2021, de 23 de abril de 2021.

podemos referir a varios pronunciamientos del anteriormente citado CEDS, como el caso *CGIL v. Italy*<sup>22</sup> o el ya mencionado *Finnish Society of Social Rights v. Finland*, ambos en relación con el artículo 24 de la CSEr. Cabría recordar, incluso, que la Unión General de Trabajadores (UGT) presentó en abril de 2022 una Reclamación al Comité en relación con esta cuestión<sup>23</sup>. Por otro lado, habría pronunciamientos de tribunales nacionales europeos que han seguido esta línea como la Sentencia 194/2018 del Tribunal Constitucional Italiano<sup>24</sup>.

#### IV. TÉRMINOS INDETERMINADOS DEL CONVENIO 158 OIT Y LA CSEr: ADECUADA (DISUASORIA Y RESARCITORIA) Y EQUIVALENTE

Como ya hemos adelantado, la calificación judicial de un despido como improcedente coloca al empresario en una cómoda disyuntiva: extinguir la relación laboral a través del pago de una indemnización o readmitir al trabajador. Sin embargo, para que estas medidas cumplan la normativa internacional, deben ser adecuadas. Esto es, deben resarcir el daño sufrido por el trabajador y disuadir al empresario de actuar de este modo. Del mismo modo, para que sean efectivas, deben ser equivalentes entre ellas.

##### 1. Indemnización

Teniendo esto en cuenta, analizaremos primero si se dan estas condiciones en la indemnización. En nuestra opinión, la legislación actual impide afirmar el carácter *resarcitorio* que debe ser inherente a esta. En la medida en que fueron rebajados por la reforma laboral de 2012<sup>25</sup> alrededor de un 30% los días de trabajo indemnizables y un 50% el máximo de mensualidades –además de eliminar los salarios de tramitación–, resulta utópico pensar que

<sup>22</sup> European Committee of Social Rights, *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italy*, reclamación núm. 158/2017.

<sup>23</sup> European Committee of Social Rights, *Unión General de Trabajadores (UGT) v. Spain*, reclamación núm. 207/2022.

<sup>24</sup> Corte Costituzionale Italiana, caso núm. 194, 2018.

<sup>25</sup> Esta reducción de la indemnización fue justificada por el legislador en la exposición de motivos de la ley de la siguiente forma: «La tradicional indemnización por despido improcedente, de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades [es] un elemento distorsionador para la competitividad de las empresas, especialmente para la más pequeñas [...]. (E)n caso de los despidos improcedentes en los que el empresario opte por la indemnización, el no abono de los salarios de tramitación se justifica en que el tiempo de duración del proceso judicial no parece un criterio adecuado para compensar el perjuicio que supone la pérdida del empleo [...]». Por otra parte, «los salarios de tramitación actúan en ocasiones como un incentivo para estrategias procesales dilatorias». Podemos observar cómo las razones para la rebaja tan drástica de la protección de los derechos de los trabajadores se dieron única y exclusivamente por razones económicas, puesto que la bajada del coste del despido se entendió como adecuado para la creación de empleo. Sin embargo, como ya se ha expuesto, esta indemnización legalmente tasada, con un máximo de daños indemnizables, basada en dos únicos elementos y reducida por causas económicas contraría la Carta en cuanto a que no hay forma de que resarza los daños realmente sufridos.

esta indemnización cumpla tal función, garantizando el reembolso de los daños sufridos. Por otro lado, como ya hemos adelantado, esta indemnización basa la cuantía únicamente en torno a la antigüedad y el salario. Sin embargo, estas dos variables no son suficientes para calcular el daño real sufrido por el trabajador. Además, el carácter excluyente de la indemnización unido a la existencia de un tope máximo permite que haya daños que no serán nunca indemnizados.

Siempre se ha dicho que la justicia no es tratar a todos por igual, sino dar soluciones iguales a aquellas situaciones que son similares y soluciones distintas a aquellas que lo son. La justicia debe ser equitativa. Es por ello por lo que consideramos una perversión de nuestro sistema jurídico la idea de que el monto total de la indemnización se base en los mismos elementos en situaciones que son infinitamente dispares. Teniendo esto en cuenta, consideramos –como más adelante explicaremos– que el cálculo de la indemnización se debe llevar a cabo estableciendo un mínimo que la garantice e incluyendo una serie de variables que permitan el resarcimiento real del daño.

En relación con la función *disuasoria*, esta es definida por el Diccionario panhispánico del español jurídico como el «[e]fecto de una regulación que crea incertidumbre sobre las consecuencias que pueden derivarse del ejercicio del derecho o facultad a que se refiere, hasta el punto de desincentivar su ejercicio»<sup>26</sup>. Por ello nos debemos preguntar si la regulación actual de la indemnización desincentiva o no el despido improcedente. Hagamos un ejercicio de comparación para conocer la situación actual. Mientras que con el extinto contrato de obra y servicio, es decir, con el contrato temporal por antonomasia, la indemnización por extinción de la relación laboral por expiración del tiempo convenido era de 12 días por año de salario, la indemnización por despido improcedente es de 33 días. Una persona que tuvo una relación laboral desde el 06/01/2020 hasta el 06/07/2020, con un salario mensual de 2.000 euros, obtendría 395,58 euros de indemnización por la terminación del contrato de obra y servicio. Si esa misma persona tuviese un contrato indefinido y fuese despedido de manera improcedente, obtendría 1.265,75 euros, es decir, tan solo 870,17 euros más<sup>27</sup>. Así, aun habiendo suprimido del ordenamiento el contrato temporal, el coste del despido de un trabajador con contrato indefinido tras 6 meses de trabajo sería fácilmente asumible por el empresario. La actual regulación del despido improcedente perpetúa la precariedad, por temporal, del empleo en España.

Además, hemos de tener en cuenta que, al estar la indemnización legalmente tasada, permite al empresario, antes de acometer el despido improcedente, conocer el coste exacto de su actuación, eliminando así toda función disuasoria. El empresario decidirá entonces,

---

<sup>26</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ)*. Disponible en: <<https://dpej.rae.es/lema/efecto-disuasorio>>. [Consultado el 20/09/2022].

<sup>27</sup> Cálculo hecho mediante la herramienta de la web del Consejo General del Poder Judicial. Disponible en: <<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo/#>>. [Consultado el 20/09/2022].

conociendo los distintos costes, qué opción le resulta más beneficiosa, como si de otra mera variable de gestión empresarial se tratase.

## 2. Readmisión

En segundo lugar, debemos analizar la readmisión. Del mismo modo, nos debemos preguntar si esta cumple las exigencias de *adecuación*, es decir, resarcimiento y disuasión. La adecuación de esta medida parece obvia: frente a la comisión de un ilícito, lo mínimo es el restablecimiento de la situación previa. Además, debemos tener en cuenta que, si el empresario opta por la readmisión, deberá entregarle los salarios de tramitación, lo que unido a la readmisión resarce el lucro cesante. Si nos fijamos en el artículo 10 del Convenio 158 de la OIT, se establece como reparación óptima ante un despido improcedente la anulación de la terminación y, eventualmente, ordenar o proponer la readmisión del trabajador. Es, según este Convenio, la reparación principal ante el despido declarado contrario a la ley.

En comparación con la indemnización, la readmisión cumpliría en mayor medida la función disuasoria. Sin embargo, otra vez, la realidad difiere. Nuestro ordenamiento jurídico laboral, en un giro injustificado e incomprensible, teniendo en cuenta el resto de la legislación, da la opción de elegir las consecuencias del incumplimiento al incumplidor, el cual siempre elegirá la más beneficiosa para él. El hecho de que sea el empresario quien tenga la opción entre la readmisión y la indemnización supone que este elegirá la opción menos gravosa, generalmente, la indemnización.

Es interesante pensar también en los posibles casos en los que el empresario decide solventar la situación de improcedencia mediante la readmisión aun cuando el empleado prefiere la indemnización. En estos casos, el trabajador se verá obligado a ingresar en la empresa en contra de sus deseos o, en caso de negarse, a perder el empleo y no obtener la indemnización.

De esta forma, aun cuando la readmisión resulta resarcitoria y disuasoria como medida individual, al darle la opción al empresario, la falta de equivalencia entre esta y la indemnización impide que resulte efectivamente disuasoria en su conjunto.

## 3. Equivalencia

Por último, quedaría estudiar la *equivalencia* de las dos medidas. Si nuestro Derecho otorga la posibilidad al empresario de elegir entre dos posibles soluciones, lo mínimo que se debería exigir para proteger al trabajador es que estas fuesen equivalentes, es decir, que ambas protegiesen al trabajador y cumpliesen su cometido de la misma manera. Actualmente, resulta una decisión viciada a favor de la indemnización por compensar en menor medida al trabajador.

Como ya hemos dicho, la decisión del empresario por la readmisión –muy poco frecuente– conlleva también el abono al trabajador de los salarios de tramitación. En el otro lado de la balanza, la indemnización se calcula, como hemos analizado, exclusivamente sobre la antigüedad y el salario. Parece sencillo comparar las dos consecuencias y percibir que esta balanza cae a favor de una: mientras que la readmisión devuelve al trabajador a la situación anterior a la comisión del ilícito y le otorga el pago de los salarios perdidos por el despido antijurídico, la indemnización no cumple ninguna de estas funciones. La insuficiencia de esta no permite la reparación de los daños reales sufridos, además de eliminar la posibilidad del abono de los salarios perdidos. Resulta difícil, por tanto, hallar una equivalencia entre la readmisión y la indemnización rescisoria.

A modo de resumen, pueden quedar tres ideas. Primero, las medidas propuestas en el artículo 56 ET no son adecuadas, es decir, ni resarcitorias ni disuasorias. Segundo, las dos medidas propuestas no son equivalentes entre sí, por lo que la elección libre a la hora de escoger entre ellas no resulta tal, decantándose la empresa mayoritariamente por la indemnización. Tercero, el bien a proteger por el ordenamiento laboral –el trabajador– no tiene la capacidad de decidir sobre las medidas que se le aplicarán para paliar la conducta antijurídica cometida por el empresario. Es este último, el incumplidor, el que decide cómo pagar por el mal causado.

Por todo ello, nos parece claro plantear una solución a esta deficitaria legislación causante, en nuestra opinión, de parte de los males que sufre nuestro mercado laboral.

## V. PROPUESTA DE LEGE FERENDA Y CONCLUSIONES

Fruto del análisis de la problemática que genera nuestra actual legislación laboral, así como del estudio comparado de esta con la normativa internacional, presentamos una propuesta de redacción de las consecuencias derivadas del despido improcedente en el Estatuto de los Trabajadores. Partiendo de nuestra norma vigente, plantearemos su reforma.

Previamente, explicaremos la importancia de mantener las dos respuestas al despido improcedente como alternativas. La readmisión es la más lógica de las medidas. Ante la comisión de una ilegalidad, se propone la restitución de la situación previa. Sin embargo, no podemos olvidar que las relaciones laborales son también relaciones humanas que implican jerarquías, afinidades o liderazgos. Es por ello importante tener en cuenta la voluntad y el bienestar del trabajador. Tras un despido improcedente, que puede suponer un trauma en las relaciones entre el empresario y el trabajador, no siempre querrá este volver a la empresa. Así, se debe dar al trabajador una alternativa equivalente a la readmisión que no suponga retomar la relación laboral en un ambiente ahora hostil.

Desarrollaremos como primer punto lo que para nosotros supone el núcleo de la cuestión. Consideramos necesario que la elección de las medidas –en la actualidad decisión



del empresario—, pase a manos del trabajador. El traspaso de este dilema guardaría más coherencia —y adecuación— con el propósito de la norma. Además, generaría una situación de gran incertidumbre para el empresario, disuadiéndole de llevar a cabo despidos improcedentes y lográndolos llevar por el cauce legal<sup>28</sup>. Sin embargo, debemos tener en cuenta que las medidas a escoger por el trabajador deben ser realmente equivalentes entre sí para que exista una elección real y libre.

Como segundo punto, cabe replantearse la figura de la readmisión. Consideramos necesario mantener el carácter prioritario que le otorga el art. 56.3 ET. La readmisión debe tener una eficacia *ex tunc*, esto es, el trabajador despedido de manera improcedente debe tener la posibilidad de volver a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del despido. Del mismo modo, para alcanzar una reparación total que cubriera el lucro cesante, la readmisión ha de ir acompañada del abono de los salarios de tramitación. En cuanto al posible daño emergente derivado de la conducta antijurídica, se debería dar al trabajador la posibilidad de recurrir a mecanismos de indemnizaciones por daños y perjuicios<sup>29</sup>. De esta forma, la readmisión alcanzaría la nota de resarcitoria y disuasoria. De esta forma lograría ser, como requiere la CSEr, una medida adecuada y prioritaria.

Por otro lado, en cuanto a la indemnización, este será el principal punto a desarrollar. Consideramos que el sistema de cuantificación de la indemnización es justo pero incompleto. Las variables salario y antigüedad responden a una progresividad lógica que, sin embargo, debe complementarse con otras fórmulas que respondan mejor a la particularidad de cada caso<sup>30</sup>. La progresividad de estas dos variables busca proteger proporcionalmente al trabajador despedido según cuánto lleve en la empresa —lo que implica haber generado más plusvalía, tener una expectativa de permanencia mayor...— y según cuánto cobre —tendrá un agravio mayor quien más cobre—. Pese a ello, no resulta suficiente para cubrir el lucro dejado de percibir por el trabajador.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, pensamos que la indemnización debe articularse, en primer lugar, en torno a un *cálculo base*. Este surgiría del cálculo de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio<sup>31</sup>, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores

---

<sup>28</sup> De esta manera, el empresario no podría calcular, como se hace en la actualidad, cuánto costaría la indemnización por despido improcedente de cada uno de sus trabajadores. Esta medida no supone que pase a ser imposible el despido, sino que le dificulta al empresario hacerlo de forma antijurídica, ampliando la protección del trabajador.

<sup>29</sup> Se podría estudiar la creación de un apartado *bis* al art. 183 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social que contemplase estas situaciones.

<sup>30</sup> La cuantía resultante en trabajadores con salarios bajos y con poca antigüedad en la empresa no haría de la indemnización un elemento disuasorio. Por ello, se podría argüir la imposición de un límite mínimo de un año a la indemnización que supusiera la suma de salarios de tramitación, indemnización base y coeficiente corrector.

<sup>31</sup> Avalamos por volver a aplicar la cuantía de 45 días con un máximo de 42 mensualidades, anterior a la reforma de 2012, debido a que esta fue modificada con el fin de mejorar la eficiencia del mercado de trabajo, fin que no ha cumplido. Según la estadística «Tasa de actividad, paro y empleo por provincias y sexo» del INE, la tasa de empleo en España en el 4.º trimestre de 2012 era del 44,71% mientras que el mismo de 2019 fue del

a un año, hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades<sup>32</sup>. Para que el dinero dejado de percibir en concepto de lucro cesante quedara cubierto, a esta indemnización base se le deberían sumar los *salarios de tramitación*.

Creemos que esta indemnización debería completarse con una serie de variables que actuarán como *coeficientes correctores*. La situación familiar, la seguridad de tener empleo o la facilidad para encontrar otro son circunstancias no contempladas en la indemnización base y que también condicionan el lucro cesante. Como el cálculo de esa seguridad o la búsqueda de empleo resulta difícil de cuantificar, abogamos por instaurar unos coeficientes variables en función de una serie de circunstancias objetivas. Las Leyes 16/1976, de 8 de abril, sobre relaciones de trabajo, y la posterior Ley 17/1977, de 4 de marzo, determinaban ya en su momento unas variables compatibles con la indemnización. A imagen de aquella indemnización, proponemos esta, que la convierte en más adecuada, equivalente con la readmisión, resarcitoria para el trabajador y disuasoria para el empresario. Como ya dijimos anteriormente, la justicia no consiste en tratar a todos por igual, sino en tratar a aquellas situaciones similares de forma similar y aquellas que no lo son, de forma diferente. Es por ello por lo que el Magistrado, al fijar la indemnización rescisoria, debería tener en cuenta las siguientes condiciones: i) edad; ii) condiciones del contrato que se extingue; iii) posibilidades de encontrar nueva colocación adecuada, y iii) las circunstancias personales y familiares del trabajador. En definitiva, quedaría cubierto el lucro cesante con la indemnización base en función del salario y la antigüedad, la mejora de los coeficientes correctores y los salarios de tramitación. Para cubrir el daño emergente se podría usar el mismo método de indemnización que en el caso de la readmisión.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto, proponemos a continuación una nueva redacción del art. 56 ET, regulador de las consecuencias del despido improcedente:

- 1. Cuando el despido sea calificado como improcedente, el trabajador, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión o el abono de una indemnización equivalente a cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades. El Magistrado podrá aumentar esta cuantía teniendo en cuenta la edad del trabajador, las condiciones del contrato que se extingue, las posibilidades de*

---

50,64%, es decir, un 5,93% más. Nos decantamos por el uso de la tasa de empleo por ser la mayormente usada por la doctrina y bibliografía consultada. Resulta complicado justificar una reducción tan extrema –como ya hemos dicho en varias ocasiones–, cuando esta no ofrece resultados satisfactorios. Sin embargo, cabría estudiar la posibilidad de establecer cuantías indemnizatorias diferentes, puesto que ni los 45 días indemnizables ni el límite de 42 mensualidades responde a ninguna lógica más allá de volver a la norma anterior, claramente más beneficiosa para el trabajador.

<sup>32</sup> Del mismo modo, cabría preguntarse la utilidad del límite máximo, pero llevaría a otra larga discusión, aunque igualmente interesante.

*encontrar una nueva colocación adecuada y las circunstancias personales y familiares del trabajador. 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.*

2. *La elección del trabajador, tanto si esta es por la readmisión como por la indemnización, conllevará el derecho de este al cobro de los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.*
3. *En el supuesto de no optar el trabajador por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.*
4. *(Derogado)<sup>33</sup>.*
5. *Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar al Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles. En los casos de despido en que, con arreglo a este apartado, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondiente a dichos salarios.*

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- AGUIAR GONZÁLEZ, F., «Justicia distributiva», *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, núm. 17, 2019, pp. 207-219.
- CANO CANO, E., «Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad», *Mientras tanto*, núm. 93, 2004, pp. 67-82.
- FUNDACIÓN BBVA, «La tasa de temporalidad laboral en España casi duplica la de la UE y las diferencias regionales alcanzan 16 puntos porcentuales entre los extremos, Madrid y Andalucía», *Esenciales Fundación BBVA – IVE*, núm. 35/2019, 2019.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., *El coste del despido y otras formas de terminación del contrato de trabajo por iniciativa empresarial: un análisis jurídico y económico*, Madrid (Lex Nova), 2014.
- INE – INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Cálculo de variaciones del Índice de Precios de Consumo (Sistema IPC base 2021). (1995-2015, marzo-octubre)*. [Conjunto de datos].

<sup>33</sup> El objetivo del apartado cuarto quedaría ya cubierto por la nueva redacción del artículo.

MARTÍNEZ-CARTER, K., «Los países con mejor y peor protección contra el despido», *BBC News Mundo*, 19 de enero de 2015. Disponible en: <[https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/01/150105\\_vert\\_cap\\_mejores\\_y\\_peores\\_lugares\\_para\\_perder\\_trabajo\\_yv](https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/01/150105_vert_cap_mejores_y_peores_lugares_para_perder_trabajo_yv)>. [Consultado el 30/09/2022].

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Estadística de despidos y su coste*, Madrid, 2019. Disponible en: <[https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones\\_trabajo\\_relac\\_laborales/dec/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/dec/index.htm)>. [Consultado el 01/10/2022].

NIETO ROJAS, P., «La contratación temporal en el RD Ley 32/2021. Nuevas reglas en materia de encadenamiento, sanciones y presunciones», *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, núm. extraordinario enero, 2022, pp. 31-42.

OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES, SEPE, *Boletín Trimestral del Mercado de Trabajo Estatal. 4º trimestre 2019*, Madrid, 2019.

OLÍAS, L. y SÁNCHEZ, R., «La reforma laboral da en el clavo para reducir el trabajo temporal en España tras cuatro décadas enquistado», *elDiario.es*, 4 de mayo de 2022. Disponible en: <[https://www.eldiario.es/economia/reforma-laboral-da-clavo-reducir-trabajo-temporal-espana-cuatro-decadas-enquistado\\_1\\_8965711.html](https://www.eldiario.es/economia/reforma-laboral-da-clavo-reducir-trabajo-temporal-espana-cuatro-decadas-enquistado_1_8965711.html)>. [Consultado el 30/01/2023].

PÉREZ DEL PRADO, D., «Los efectos de la temporalidad más allá del mercado de trabajo», en: GÓMEZ ABELLEIRA, F. J. (ed.), en: *La temporalidad laboral como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Madrid (Tirant lo Blanch), 2014, pp. 61-96.

SÁNCHEZ DEL OLMO, V., «Una nueva sentencia que reabre un viejo debate: la calificación del despido disciplinario (sin causa)», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 33, 2017, pp. 118-125.

SEOANE GARCÍA, A., «La nulidad del art. 56 del estatuto de los trabajadores», *Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces por la Democracia*, núm. 211, 2020, pp. 6-33.

TOHARIA CORTÉS, L., «El modelo español de contratación temporal», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 64, 2002, pp. 133-136.

#### **JURISPRUDENCIA CITADA:**

- European Committee of Social Rights, *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italy*, reclamación núm. 158/2017, 2017.
- European Committee of Social Rights, *Finish Society of Social Rights v. Finland*, reclamación núm. 106/2014, 2014.

- European Committee of Social Rights, *Unión General de Trabajadores v. Spain*, reclamación núm. 207/2022, 2022.
- Corte Costituzionale Italiana, caso núm. 194, 2018.
- STS 3400/1992, de 19 de enero de 1994.
- STS 2407/2007, de 27 de enero de 2009.
- STSJ Cataluña 1/2020, de 17 de enero de 2020.
- SJSO Madrid 2251/2020, de 21 de febrero de 2020.

### **LEGISLACIÓN CITADA:**

- Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.
- Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Ley 25/2014 de 27 de noviembre, de Tratados y otros acuerdos internacionales.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.
- Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- C158 –Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158).
- European Treaty Series –Núm. 163– European Social Charter (Revised), 03.V.1996.