

En fase de cuestionamiento de nuestro modelo de indemnización tasada por despido improcedente

THE CONTROVERSY OVER THE COMPENSATION ASSESSED IN UNFAIR DISMISSAL

Luis Ramos Poley

Profesor lector de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Girona

Luis.ramos@udg.edu

<https://orcid.org/0000-0001-9805-7547>

27 mayo 2025

Fecha de aceptación: 9 junio 2025

Sumario: I. Introducción. II. La indemnización tasada. Su fundamento, finalidad y consecuencias. III. Resurgimiento de un debate. IV. Una decisión incompleta del TS: la conformidad de nuestro modelo con el c-158. V. Efectos de la sts 1350/2024, de 19 de diciembre. VI. La disconformidad de nuestro modelo indemnizatorio con la cse (revisada). VII. Conclusión. VIII. Bibliografía.

Palabras clave: Convenio 158 OIT, Carta Social Europea, despido improcedente, indemnización tasada

Resumen: La indemnización tasada que impera en la declaración de improcedencia del despido (art. 56.1 LET) ha entrado en una fase de cuestionamiento. Por un lado, si bien su fundamento se construye sobre unas premisas que han operado a lo largo de décadas en nuestro país y que siguen viéndose reforzadas por los últimos fallos de la sala de lo social del Tribunal Supremo, en la actualidad hay una mayoría de voces que se decantan hacia una reforma de esta institución. El empleador sigue ostentando el poder de optar por la readmisión o por una indemnización, pero esto no opera como técnica de reparación hacia la persona trabajadora, por otro, la interpretación que ha de darse a la realidad social del trabajo y el respeto a las obligaciones internacionales asumidas, en particular, al Convenio núm. 158 de la OIT y el art. 24 de la Carta Social Europea (revisada). Si bien, sobre el primero sigue operando en la actualidad la interpretación cerrada e inamovible de la sala IV, básicamente por la interpretación que hay que dar a lo que es una indemnización adecuada, sobre la segunda, se ha cuestionado nuestro modelo indemnizatorio al declarar el CEDS que es incompatible con el art. 24 CSE.

Summary: I. Introduction. II. Assessed compensation. Its basis, purpose, and consequences. III. Resurfacing a debate. IV. An incomplete decision by the Supreme Court: the conformity of our model with C-158. V. Effects of STS 1350/2024, of December 19. VI. The non-conformity of our compensation model with the revised CSE. VII. Conclusion. VIII. Bibliography.

Keywords: ILO Convention 158, European Social Charter, unfair dismissal, fixed compensation.

Abstract: The fixed compensation that prevails in the declaration of unfair dismissal (Article 56.1 LET) has entered a phase of questioning. On the one hand, although its foundation is built on premises that have operated for decades in our country and that continue to be reinforced by the latest rulings of the Social Division of the Supreme Court, currently, there is most voices that lean towards a reform of this institution. On the one hand, the power that the employer continues to hold by being able to choose reinstatement or compensation, which does not operate as a reparation technique for the worker, and on the other, the interpretation that must be given to the social reality of work and respect for the international obligations assumed, in particular, ILO Convention No. 158 and Article 24 of the European Social Charter (revised). While the closed and unwavering interpretation of the Fourth Chamber currently applies to the former, essentially due to the interpretation that must be given to what constitutes adequate compensation, our compensation model has been called into question regarding the latter when the CEDS declared it incompatible with Article 24 of the CSE.

I. Introducción

La controversia sobre la indemnización tasada por el despido improcedente no es una cuestión nueva en el debate jurídico. El precepto sometido a este debate es el art. 56.1 del 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 (LET), conjuntamente con el art. 110 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) que señalan las consecuencias de la declaración de un despido como improcedente y que da al empresario la opción a la readmisión de la persona trabajadora o al abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, donde se establece una limitación hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. Desde hace décadas se cuestiona su fundamento al optar nuestro legislador por un modelo tasado y topado en la cuantificación de la indemnización, sin que se admitan otras técnicas o modalidades reparadoras que tampoco ha acogido el Tribunal Supremo. Esta cuestionada fórmula se ha visto agravada por las diversas reformas operadas que han afectado de forma negativa, de una u otra forma, a la cuantía de la indemnización. Ya desde inicio se planteó si la opción que tiene el empleador repara el daño producido por su conducta ilícita. En los últimos tiempos la discusión y controversia ha ido en aumento sobre si esta indemnización es acorde con los compromisos internacionales asumidos por España. Además, se discute sobre la función indemnizatoria-reparadora de la indemnización a través de añadir otras vías que incluyan otros efectos de esta visión tradicional.

II. La indemnización tasada. Su fundamento, finalidad y consecuencias

El art. 56.1 LET señala las consecuencias de la declaración de un despido como improcedente y opta por dos obligaciones de carácter alternativo que son elegibles por la misma parte que incurrió en ese acto ilícito para resarcir los efectos negativos producidos sobre la persona trabajadora, estamos hablando de la readmisión o el abono de una indemnización.

La doctrina¹ ha señalado que el fundamento del abono de la indemnización económica del despido deriva de la presunción *iuris et de iure* del perjuicio que ocasiona el empleador a la persona trabajadora con la conducta ilícita, que es independiente al daño que produce. Nuestra legislación opta por un método tasado, que se aleja de otros por los que se tienen en cuenta diversos parámetros para construir el importe de la indemnización. A partir de aquí se ha llegado a defender que es un mecanismo que ofrece certeza y predictibilidad. Este conocimiento previo genera una seguridad al empleador el cual va a poder anticipar las consecuencias de su conducta, lo que en la práctica incluso pueda conllevar a que se pueda trasladar al balance de situación de la empresa las consecuencias económicas de ese despido. Aunque esta posición es discutible cuando se pone sobre la mesa la defensa de la estabilidad en el empleo que se desprende del art. 35 de la Constitución Española (CE)². Sin embargo, el empleador llegó a contemplar la posibilidad que le otorgaba la propia legislación en el año 2002 y a través de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, de que se presumiera una nueva causa implícita de extinción por voluntad del empleador cuando abonara la indemnización correspondiente al despido improcedente³.

Con este sistema tasado parece plantearse un sistema que tiene rasgos de la responsabilidad objetiva por baremo que va a limitar la indemnización por la consecuente declaración de la improcedencia de un despido. Existen dos elementos clave que conllevan a un conflicto de la norma cuando nos encontramos con estos casos que se sostiene sobre la base de que el empresario es el que tiene la facultad de decidir sobre la consecuencia de su conducta declarada como ilícita pudiendo este readmitir a la persona trabajadora o indemnizarle. Una obligación alternativa que parte de dos elementos equivalentes o igualmente gravosos que al producirse un desequilibrio provoca una opción por parte del empleador por el menos costoso⁴. Se ha señalado que la opción por la indemnización daría respuesta a lo que es la readmisión impracticable, pero que no desdibuja la esencia de que el despido sin causa está

1 ORTEGA LOZANO, P. G.: «La indemnización legal por despido improcedente: elementos para su cálculo e incidencia de la doctrina jurisprudencial», en *Revista de Información Laboral*, núm. 11, noviembre de 2018, pág. 2.

2 CABEZA PEREIRO, J.: «La devaluación de las garantías del empleo: el reducido control de la decisión unilateral del empresario», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 40, pág. 65 <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/77639/4564456560246>

3 SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Desaparición del despido exprés y reducción de los costes del despido», en *Teoría y derecho, Revista de pensamiento jurídico*, núm. 13, 2023, págs. 107-108. <https://teoriay-derecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/147/145>

4 CABEZA PEREIRO, *opág. cit.*, *La devaluación*, págs. 61-62.

prohibido⁵. La fórmula se completa a través de las reformas legislativas que actúan para rebajar la indemnización, como sucedió en el año 2012, donde se provoca esa situación de desequilibrio, lo que generó que se mantuviera la cuantía tasada, pero redujo las bases de cálculo que sumadas a las diferentes reformas sobre los salarios de tramitación operadas esencialmente en los años 2002 y 2012 deja a estos en una situación de inoperatividad solo salvable básicamente cuando opera la readmisión, solo con la excepcionalidad de que se trate de una persona representante legal de los trabajadores o delegado sindical, donde la opción corresponde a estas y siempre tendrán derecho a los salarios de tramitación⁶.

La evolución de nuestro Derecho ha eliminado la discrecionalidad del juez o la jueza para determinar la fijación de la indemnización al atribuirle a esta un carácter predeterminado y fijo, pero a la contra no guarda relación con el perjuicio real que se produce con el despido ilegal, lo que tradicionalmente se ha entendido en que su función se centra más en disuadir que en reparar los perjuicios provocados, pero como veremos más adelante esta visión ha sido completada y actualizada a partir del protagonismo que ha adquirido la indemnización adicional por incumplimiento laboral con un efecto preventivo-disuasorio, lejos de la indemnización tasada y el efecto reparador.

Así, se le ha querido dar a la indemnización un valor de restitución en su integridad pero que se impide su reconocimiento por el hecho de que se trata de una compensación tasada y previamente fijada, donde tampoco pueden ser de aplicación los criterios civiles que cuantifican el daño, ni la persona trabajadora pretender una reclamación superior a la que deriva del despido⁷. La ley ya presume el daño como consecuencia de la ruptura del contrato y establece el importe de la reparación, lo que a su vez conlleva un efecto de absorción sobre cualquier otra indemnización que pretendiera la persona trabajadora sobre los mismos hechos⁸.

Se ha venido describiendo que esto es así por una adaptación del art. 1124 del Código Civil (CC) a la legislación laboral, donde el despido sin causa se atribuye a un incumplimiento empresarial imputable que se subsume en la lógica del art. 1124 CC, donde el trabajador tendría derecho a exigir el cumplimiento de la obligación o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y abono de intereses en ambos casos, pero en el ámbito del Derecho del trabajo esto no sería posible, particularmente porque el legislador ha decidido que se facilite una pronta compensación a la persona trabajadora, lo que comporta a su vez renunciar a una restitución completa⁹.

5 ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: «¿Es vinculante la reciente decisión del CEDS sobre la indemnización por despido?», *Brief de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024. <https://www.aedtss.com/es-vinculante-la-reciente-decision-del-ceds-sobre-la-indemnizacion-por-despido/>

6 CABEZA PEREIRO, *opág. cit.*, *La devaluación*, págs. 63-65.

7 DESDENTADO BONETE, A.; PUEBLA PINILLA, A.: *Despido y jurisprudencia: la extinción del contrato de trabajo en la unificación de doctrina*, Lex Nova, Valladolid, 2002, págs. 102-103. También citando a ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo*, Civitas, Madrid, 1990, págs. 19-25.

8 *Ibid.*, pág. 169.

9 BELTRÁN DE HEREDIA, I.: «Compatibilidad de la indemnización por despido improcedente y la indemnización de daños y perjuicios», en *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 5 de mayo de 2016. <https://ignasibeltran.com/2016/05/05/compatibilidad-de-la-indemnizacion-por-despido-improcedente-y-la-indemnizacion-de-danos-y-perjuicios/>

En todo este debate hay una cuestión esencial, el sistema actual beneficia¹⁰ a quien ha llevado a cabo un despido ilícito, ya que es este el que tiene la potestad de decidir si readmite o no a la persona trabajadora y, por otro lado, por lo que hace a la indemnización, este sistema tasado no incluye los daños reales y efectivos que puede comportar esta conducta hacia la persona trabajadora, que genera además un desequilibrio entre las personas de más antigüedad o menos en las empresas y que además se encuentra limitada, lo que en la práctica el cálculo de la indemnización, que puede ser prevista por anticipado, es el que determina si sale más o menos barato asumir un despido con declaración de improcedencia.

Recientemente, como veremos más adelante, el Tribunal Supremo se ha centrado en determinar que esta indemnización es acorde con el C-158 por los argumentos señalados anteriormente y que también tiene sustento con la doctrina emanada del Tribunal Constitucional, básicamente a través del Auto 43/2014, de 12 de febrero, que inadmitió a trámite la cuestión de inconstitucionalidad planteada por un juzgado de lo social respecto a diversos preceptos del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Pero la doctrina académica¹¹ ha advertido que esta ha de ser objeto de nueva reflexión y de un replanteamiento, básicamente porque existe una contradicción con la doctrina de la *Corte Costituzionale* italiana que sobre su sistema tasado de indemnización ha declarado que es irracional y contrario al art. 35 de su Constitución que declara la protección del trabajo en todas sus formas y aplicaciones, y en relación con el art. 24 de la CSE, que viene inspirado en el C-158¹². De hecho, la corte italiana declaró que el C-158 no había sido ratificado por Italia y no era vinculante, sin embargo, el fallo adopta una notable importancia sobre la base del propio convenio en tanto que criterio interpretativo del artículo 24 CSE¹³.

III. Resurgimiento de un debate

De la interpretación de este apartado se puede entender que esta discusión ya había surgido con anterioridad y vuelve a nacer con el recurso de casación por unificación de doctrina que se interpuso contra la STSJ de Cataluña (social) núm. 469/2923, de 30 de enero, (ECLI:ES:TSJCAT:2023:2).

El caso trataba sobre una trabajadora que venía prestando servicios por cuenta ajena para una empresa con contrato de carácter indefinido a tiempo completo. Después de poco más de 4 meses de relación la empresa comunica a la trabajadora la extinción de su contrato en virtud del art. 52.c) LET con efectos desde el mismo día de la comunicación por la necesidad objetiva de amortizar su puesto de trabajo por causas productivas derivadas por la profunda

10 GORELLI HERNÁNDEZ, J.: «Razones para un cambio en la indemnización por despido improcedente», en *IusLabor*, núm. 1, 2023, págs. 10-11. <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/410450/508882>

11 CABEZA PEREIRO, opág. cit. *La devaluación*, pág. 66.

12 *Ibid.*, pág. 66 citando a ZOLI C.: «Il puzzle dei licenziamenti ed il bilanciamento dei valori tra tecniche di controllo e strumenti di tutela», *Biblioteca 20 Maggio*, núm. 2/2020 https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/Articoli/2020-2_Zoli.pdf

13 CARINCI, M.T.: «El rediseño constitucional de la tutela contra el despido individual en Italia», *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 60, 2019, pág. 2.

caída de ventas y cancelación de servicios como consecuencia de la crisis producida por el coronavirus. La empresa expresa su voluntad de abonarle a la trabajadora una indemnización máxima de 33 días, lo que equivale a una cantidad de 941,78 e., que se le abona de forma conjunta a la liquidación de saldo y finiquito. El juzgado de lo social declaró la procedencia del despido condenando a la empresa a abonar a la trabajadora 1.041,67 e. en concepto de falta de preaviso de 15 días más el 10% de interés por mora.

En suplicación, entre otros motivos, la parte recurrente solicita la declaración de improcedencia del despido por infracción del art. 52.c) LET, en relación con el art. 51.1 LET y los arts. 6 y 7 del Código Civil (CC), señalándose que no concurre causa productiva alegada por la empresa para la amortización del puesto de trabajo y se pide una indemnización adicional a la tasada legalmente. El tribunal señala que las causas aportadas por la empresa al tiempo del despido eran coyunturales y previsiblemente temporales y que incumbe a la empresa la carga de acreditar que las circunstancias que motivaron el despido eran estructurales, sin que exista prueba por parte de la empresa de que las causas que se alegaron para despedir sean distintas a las que dieron lugar a un ERTE que se llevó a cabo en la empresa, después de cinco días del despido de la trabajadora, como consecuencia de la pandemia y por medio de las medidas de flexibilidad establecidas en el RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, por lo que declara la improcedencia del despido.

En este mismo motivo de declaración de improcedencia del despido la parte recurrente solicita una indemnización adicional a la tasada legalmente. El tribunal expone cómo está configurada en nuestra legislación esta indemnización tasada y añade que en la actualidad hay cada vez un mayor número de sentencias que admiten la posibilidad de reconocer a las personas trabajadoras una indemnización superior a la establecida, cuya base se sustenta en lo dispuesto en el Convenio 158 (C-158) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en el art. 24 de la Carta Social Europea (CSE), sentencias que traen origen de esta misma sala de lo social al entender que en determinados casos la indemnización correspondiente es exigua y no tiene un efecto disuasorio para la empresa ni compensa de forma suficiente a la persona trabajadora por la pérdida del trabajo, donde concurre a la vez una clara y evidente ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho en la decisión empresarial extintiva.

Trayendo a colación la STSJ de Cataluña (social) núm. 5986/2022, de 11 de noviembre, (ES:TSJCAT:2022:9809) se indica que el art. 281.2.b) LRJS permite fijar una indemnización adicional de hasta 15 días de salario por año de servicio y un máximo de 12 mensualidades, en atención de las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados, que se lleva a cabo en sentencias firmes en materia de despidos, pero que según el tribunal es un precepto aplicable por analogía en supuestos singulares, donde se refleja la voluntad del legislador de permitir superar los umbrales ordinarios, imponiendo otro límite superior, por lo que este precepto puede resultar de aplicación en estos casos.

Tampoco se descarta que la indemnización adecuada puede integrar otros conceptos resarcitorios cuando la conducta extintiva del empleador cause perjuicios a la persona trabajadora que superen el mero lucro cesante, que se inserta en el marco del art. 1106 en relación con el art. 1101 CC.

Así, se acepta por esta sala que en circunstancias excepcionales en que la indemnización legal y tasada resulta notoriamente insuficiente se podrá fijar otra superior que alcance a

compensar totalmente los daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daño moral...) que el ilícito acto del despido haya podido ocasionar con el objetivo de eliminar del mundo jurídico sus totales efectos perniciosos.

En el caso enjuiciado se declara que la indemnización legal tasada que le corresponde a la parte trabajadora y que no supera los 1.000 e. es claramente insignificante y no compensa el daño producido por la pérdida del puesto de trabajo ni tiene un efecto disuasorio para la empresa. Se declara que en este caso no cabrían daños y perjuicios morales indemnizables, pero sí por el lucro cesante ya que la trabajadora tenía una expectativa cierta y real de haber sido incluida en el inminente ERTE tramitado por fuerza mayor, pudiéndose haber acogido a las medidas extraordinarias de protección de desempleo con reconocimiento de la prestación, aun careciendo de las cotizaciones mínimas para su acceso. Se toma como referencia para el resarcimiento la prestación extraordinaria por desempleo que le hubiera correspondido, tomando como duración la fecha de inicio del trámite del ERTE por fuerza mayor y como fecha final la prórroga del estado de alarma y del confinamiento, cuya cuantía total ascendería a 3.493,3 e., dando la opción a la empresa a readmitir a la persona trabajadora o al abono de la cantidad fijada.

IV. Una decisión incompleta del TS: la conformidad de nuestro modelo con el c-158. una pequeña mención a la CSE

Una vez aquí se interpone recurso de casación por unificación de doctrina que da como resultado la STS (social) núm. 1350/2024, de 19 de diciembre (ECLI:ES:TS:2024:6112). Básicamente el debate unificador se centra en determinar si una vez declarado el despido como improcedente el órgano judicial puede reconocer una indemnización adicional y distinta a la señalada en el art. 56 LET, en aplicación a las disposiciones del Convenio 158 de la OIT. Desde inicio se plantean las discrepancias surgidas a nivel judicial y de la doctrina científica que se han posicionado a favor y en contra de que la indemnización tasada por despido improcedente pueda ir más allá de lo que ha establecido el legislador.

El tribunal trata de ilustrar como se integran los Tratados y otros Acuerdos Internacionales en el ordenamiento español a partir de lo que dispone el art. 96.1 CE y de forma singular por lo que respecta a los Convenios de la OIT que se incorporan a nuestro Derecho interno una vez han sido ratificados por España. Señalando a la vez que no todos los Convenios internacionales o sus disposiciones son ejecutivas, que lo recogido en estos puede ser o no directamente aplicable, sin ser necesario un desarrollo normativo posterior interno y que puede darse el caso de que ciertas normas o algunas disposiciones solo establezcan obligaciones para que los Estados que los suscriben lleven a cabo las medidas necesarias para su ejecución y adaptación de su ordenamiento jurídico.

Sobre el art. 10 del C-158 que indica que «Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una

indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada», el tribunal expresa que se utilizan dos parámetros como reparación: la readmisión o indemnización financiera, siendo un precepto flexible que permite la sustitución de la readmisión, cuando la legislación nacional no faculta al órgano que debe resolver el recurso para acordar la readmisión de la persona trabajadora, por una indemnización adecuada u otra reparación apropiada. Por otro lado, sobre los términos «indemnización adecuada» o «reparación apropiada», se apunta que no se identifica o concreta en términos o elementos concretos que deban ser atendidos a la hora de fijar un importe económico o de otro contenido, con lo que se interpreta que la indemnización económica u otra reparación queda condicionada a que la legislación nacional la desarrolle. Así, son las legislaciones internas las que pueden determinar la indemnización adecuada y podrán hacerlo con base a diferentes factores, incluso haciendo previsiones específicas frente a situaciones que comprometan especiales derechos, que es lo que ha realizado el legislador español en el art. 56.1 LET.

A partir de esta interpretación se trata de determinar si el desarrollo normativo a través del art. 56.1 LET se aparta o no de lo dispuesto en el art. 10 C-158, que establece, en el caso de la declaración de improcedencia de un despido, acordar para que se readmita a la persona trabajadora o la sustitución por el abono de una indemnización que el legislador ha tasado que no está al margen del Convenio de la OIT y que tan solo indica que sea adecuada. Afirma que la indemnización tasada atiende a criterios objetivos de tiempo de servicios y salario y que son elementos que se contemplan en otras disposiciones del Convenio.

Después de indicar como son trasladados a nuestra legislación los términos del art. 12 C-158, que al regular la indemnización por fin de servicios señala que la cuantía para la indemnización por fin de servicios se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, indica que lo establecido en el art. 281. 2 LRJS que utilizó la sala de suplicación al caso, es aplicable en la ejecución de sentencias con obligación de readmisión si esta no se produce, pero que esta indemnización adicional no sirve para utilizar, ni por la vía de analogía, que la indemnización que deba fijarse en la sentencia que declara el despido improcedente atienda también a las mismas circunstancias, ya que en vía de ejecución lo que se ejecuta es un pronunciamiento judicial que impone la restauración por el mecanismo de la readmisión de la relación laboral, que es una cuestión que ahora no se produce que es en vía declarativa y para el caso de que se opte por la indemnización.

Sobre la indemnización por la improcedencia del despido y su inclusión en el art. 56.1 LET y en las normas procesales se indica que la jurisprudencia ha establecido que «son indemnizaciones tasadas previamente establecidas por Ley, que responden a su condición de resarcimientos debidos por la pérdida del empleo y que carecen de valor de restitución en integridad», ya que se trata de una «compensación de contenido tasado y previamente fijado (...) sin que les sean aplicables los criterios civiles de cuantificación del daño, ni exigible la necesidad de probanza de los daños y perjuicios». Siendo este un sistema que «puede unas veces beneficiar y otras perjudicar (...), pero que también libera a la persona trabajadora de acreditar los daños y perjuicios sufridos, existiendo «una presunción iuris et de iure», que también alcanza a la de acreditar que los daños y perjuicios que sufre alcanzan una dimensión económica superior a la que resulta de las precisas reglas de valoración del art. 56.1 LET.

En tal sentido, no sería posible que en función del despido improcedente se incorporen una variedad de perjuicios causados para que se pretenda incrementar la indemnización que la norma fija para establecer otra, ya que dichos perjuicios son considerados por el art.

56.1 LET cuando establece las reglas para su cuantificación. Y la jurisprudencia más reciente considera que la indemnización tasada tiene peculiaridades respecto de la establecida en el derecho común, entre las que destaca el carácter objetivamente tasado, lo que significa que aunque su naturaleza sea esencialmente reparadora y no sancionadora, tampoco aspira a la restitución completa sino que se trata de una cantidad que se abona como consecuencia de un despido sin causa legal y que cumple con una función sustitutoria del resarcimiento de perjuicios, aunque no se calcula en función de estos.

Posición, según el tribunal, avalada por la doctrina constitucional que señala que el margen de actuación que deja la Constitución a la ley comporta «la facultad del legislador de decidir una indemnización con elementos de cálculo tasados, la determinación de los factores a considerar y su valor numérico, así como su posible modificación normativa en un momento determinado» y que es una fórmula acorde con el C-158 determinando que la indemnización tasada establecida en nuestra legislación es una indemnización adecuada. En todo caso, hay que señalar que tal y como se recoge en la sentencia, esta fundamentación se sustenta en un Auto que inadmitió a trámite una cuestión de inconstitucionalidad de un juzgado de lo social contra el Real Decreto Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, donde se planteó, entre otras cuestiones, dudas en la constitucionalidad de algunos de sus preceptos.

Dando contenido a lo dispuesto en el título del apartado de este trabajo, el tribunal señala que no entra a conocer sobre la aplicación al caso del art. 24 de la Carta Social Europea revisada por la fecha en la que se produjo el despido, ya que fue ratificado por España con posterioridad a la fecha en la que se produjo este, por lo que no formaba parte de nuestro ordenamiento interno, así que el despido debería de calificarse con las normas jurídicas aplicables en la fecha de la extinción contractual.

Casando, en definitiva, de forma parcial la sentencia recurrida, manteniendo la improcedencia de la extinción del contrato por causas objetivas, fijando como importe de la indemnización, en caso de la no readmisión, el mismo que la empresa abonó a la persona trabajadora en el momento de la extinción, que es el que corresponde legalmente al despido calificado como improcedente.

V. Efectos de la STS 1350/2024, de 19 de diciembre

Como cabía esperar, este fallo del Tribunal Supremo ha tenido respuesta a favor y en contra. Por un lado, el art. 10 C-158 no expresa concretamente qué términos o elementos han de tenerse en cuenta para lo que es una indemnización adecuada o reparación apropiada, así que es la legislación interna que desarrolle este precepto la que ha de determinarla¹⁴. Esta fórmula no es ajena a aquellas normas que, con el objetivo de lograr un acuerdo entre los sujetos legitimados, fijan conceptos jurídicos indeterminados cuando se plantean problemas y surge la necesidad de no condicionar la aprobación de todo el contenido de la norma a estos aspectos más controvertidos, más cuando nos encontramos en el ámbito del Derecho

14 SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Audiencia previa e indemnización por despido: noticia de dos sentencias», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 10/2024, págs. 8 y ss. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2024-00000002778

del trabajo donde en origen intervienen sujetos con intereses contrapuestos. Así, se deja a los que han de aplicarla y desarrollarla un margen de autonomía en función de los intereses y contrapesos específicos existentes que se dan en cada ámbito de negociación y a distintos niveles para determinar, según la realidad existente, que es lo adecuado o apropiado, pero que en algunos casos, como el que se aquí se trata, no va a eliminar el conflicto preexistente, tanto como si se establece en términos tasados lo que ha de interpretarse como adecuado o apropiado en función de unas reglas específicas, como hace nuestra legislación, como si se deja libremente a los sujetos intervinientes en la resolución de estos conflictos lo que ellos determinen para la fijación de esta indemnización.

La decisión de nuestro legislador en orden a desarrollar esta disposición ha sido la de establecer unos elementos fijados para acordar la indemnización que parten de dos componentes: tiempo de servicio en la empresa y salario, donde el TS y TC han señalado que es acorde con el C-158 OIT y la Recomendación 166 sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982 (Rec-166) y que parte de la doctrina ha señalado como una «puerta cerrada» para establecer indemnizaciones adicionales en despidos improcedentes¹⁵.

En esta decisión normativa rige un criterio de decisión política del legislador sin que se haya concretado cuál sería su lógica¹⁶. La propia Nota sobre el C-158 y la Rec-166 podría dar respuesta a esta duda. Este documento, que fue originariamente preparado para facilitar las consultas sobre los dos instrumentos, tiene por objeto dar una visión global del Convenio y se actualizó para incluir los resultados de la 79.ª reunión de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenio y Recomendaciones de noviembre y diciembre de 2008. En ella ya se expresaba que, desde un punto de vista económico, «las restricciones en materia de despido, tales como la exigencia de un plazo de preaviso o del pago de una indemnización por fin de servicios, son costos directos para los empleadores, por lo que podrían ser consideradas como un obstáculo para la competitividad de las empresas», todo en favor de construir el llamado «mercado de trabajo competitivo»¹⁷, sin embargo, esta no deja de ser una visión estrictamente económica alejada de lo que es el Derecho y, más concretamente, el Derecho del trabajo que se dirige a proteger al que se encuentra en una posición de desigualdad y donde ha de prestarse más interés cuando se incide de forma negativa en los más vulnerables. A mayor abundamiento, son teorías que, por lo que hace a nuestro modelo de relaciones laborales, han sido cuestionadas a la vista de algunas reformas emprendidas durante los últimos años en España. La doctrina ha señalado que este es un «sistema tremendamente débil», concluyendo que en estos casos este no cumpliría con la exigencia de adecuación que requiere el C-158, donde la interpretación que cabe hacer del art. 12 C-158 es que admite incluir otros elementos en el momento de fijar la cuantía de la indemnización para que se acomode con lo que ha de ser una indemnización adecuada¹⁸.

15 LAHERA FORTEZA, J.: Confirmación jurisprudencial de la adecuación internacional de la indemnización tasada del despido improcedente, *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo*, 2024. <https://www.aedtss.com/confirmacion-jurisprudencial-de-la-adequacion-internacional-de-la-indemnizacion-tasada-del-despido-improcedente/>

16 GORELLI, *opág. cit.*, *Razones para un cambio*, pág. 18.

17 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo*, 2009, pág. 25 y ss. http://staging.ilo.org/wcmsp1/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf

18 GORELLI, *opág. cit.*, *Razones para un cambio*, pág. 20.

VI. La disconformidad de nuestro modelo indemnizatorio con la CSE (revisada)

La cuestión aquí tratada ha elevado su dimensión, favoreciendo el debate, cuando traemos a colación la CSE revisada, ratificada por España el 8 de junio de 2021. Más, como se ha señalado anteriormente, cuando su art. 24 viene inspirado en el propio C-158 cuando este precepto señala que «Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer: a) el derecho de todos los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas (...), b) el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada». En función de esto, cabe determinar que debe entenderse, ahora en el ámbito de la CSE revisada, por indemnización adecuada. Parte de la doctrina ha señalado que la solución sería la misma, en base a la fundamentación que hace el TS y TC sobre el art. 10 C-158, y por tanto se descartaría una indemnización adicional a la tasada, haciendo diferenciación entre lo que es la Rec. 166 y la doctrina emanada del Comité europeo de derecho sociales (CEDS), que a partir de sus decisiones ha declarado que las indemnizaciones tasadas y limitadas son contrarias al art. 24 CSE, pero que no son jurisprudencia vinculante¹⁹.

Así, en este debate se ha introducido no solo la ratificación por España de la CSE revisada y su debido cumplimiento, también se ha añadido la discusión sobre el efecto de las decisiones del CEDS. Particularmente, por lo que hace a esto último, porque las Conclusiones de 2023 declararon que nuestra regulación, al fijar un límite en la determinación de la indemnización, no permite conceder a una persona trabajadora una indemnización superior en función de todas las circunstancias, impidiendo al juzgador conceder una indemnización adecuada y reparadora más allá del límite, que permitiría compensar todos los perjuicios sufridos²⁰. Pero que además se ha intensificado la discusión con la primera decisión de fondo contra España que resuelve la reclamación colectiva presentada por la Unión General de Trabajadores, donde se denunciaba la violación del art. 24 CSE revisada al considerar que el tope indemnizatorio para los despidos sin causa no era suficiente para cubrir el perjuicio real sufrido ni era disuasivo, declarando su incompatibilidad con el art. 24 CSE, se llegó a calificar a esta decisión como predecible dada la doctrina establecida por este órgano²¹.

Pero, además, esta decisión de fondo sí da una interpretación jurídica de lo que cabe entenderse por indemnización adecuada y cómo ha de operar²². En primer lugar y con dos elementos clave, la indemnización por despido improcedente ha de ser proporcional a la pérdida

19 LAHERA FORTEZA, *opág. cit. Confirmación jurisprudencial.*

20 SALCEDO BELTRÁN, C.: «Conclusiones 2023 del Comité europeo de derechos sociales: los incumplimientos de la Carta Social Europea por parte de España», *Lex Social, Revista jurídica de los Derechos Sociales*, núm. 14 (1), págs. 3-4. https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/10316/9287

21 ÁLVAREZ DEL CUVILLO, *opág. cit., Es vinculante.*

22 MOLINA NAVARRETE, C.: «De “Salomón” a “Poncio Pilato”: la indemnización tasada resiste en espera del “tempus regit” de la Carta Social Europea Revisada», *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024. <https://www.aedtss.com/de-salomon-a-poncio-pilato-la-indemnizacion-tasada-resiste-en-espera-del-tempus-regit-de-la-carta-social-europea-revisada/>

sufrida por la víctima y suficientemente disuasoria para los empleadores. En segundo lugar, cualquier límite máximo de indemnización que pueda impedir que los daños y perjuicios sean proporcionales a la pérdida sufrida y suficientemente disuasoria es, en principio, contrario al art. 24 CSE. En tercer lugar, se abre a la posibilidad de que la víctima pueda solicitar una indemnización por los daños no pecuniarios a través de otras vías legales²³.

Tal y como señala el profesor Molina Navarrete²⁴, esta es la vía que ya se defendió en el voto particular a la STS núm. 1674/2004, de 11 de marzo (ECLI:ES:TS:2004:1674) donde un trabajador rescindió su contrato de trabajo en virtud del art. 50.1 LET alegando como causa un incumplimiento grave del empleador, donde percibida la indemnización equivalente al despido improcedente reclamó una indemnización de conformidad con el art. 1.101 CC por los perjuicios concretos que produjo la conducta vejatoria empresarial. En este caso la mayoría de la sala determinó que la indemnización tasada impide que el juez estime la cuantía de los daños y perjuicios que se presumen por el hecho del despido improcedente o, en este caso, de la resolución contractual, donde se indemniza la ruptura culpable del contrato, pero no por los perjuicios concretos que esta pueda causar. El voto particular indicó que no existe una incompatibilidad, sí reflejada por la mayoría, entre la indemnización por resolución del contrato y la indemnización por los daños derivados de la conducta empresarial vejatoria. Esto sería así porque la indemnización prevista y tasada repara de forma exclusiva el daño producido por la pérdida del empleo, pero la indemnización reclamada tiene por objeto los daños psíquicos y morales que la conducta empresarial ha provocado a la persona trabajadora, siendo daños distintos que han de ser objeto de reparación independiente.

El sentido de este fallo apoyado por la mayoría de la sala es el que ha imperado durante décadas. Sin embargo, es cuestión de tiempo que este parecer jurídico esté obligado a un cambio a la realidad social del trabajo. La doctrina que más ha profundizado en esta materia ha señalado que a raíz de la decisión de fondo del CEDS las indemnizaciones tasadas y topadas por despido sin causa justificada han entrado de forma clara en una crisis jurídica y que se refuerza con el cada vez mayor protagonismo que ha adquirido la indemnización adicional por incumplimiento laboral con un efecto preventivo-disuasorio, lejos de la indemnización tasada y el efecto reparador²⁵. Por otro lado, apremia y compele al legislador una reforma del despido improcedente, básicamente porque el control judicial de la convencionalidad ha de ser inusual y se ha de ordenar mediante una regulación legal interna, entre la que ha de introducir la referente a reconducir la nulidad de los despidos abusivos y en

23 COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES: Decisión sobre el fondo. Unión General de Trabajadores (UGT) v. Spain, queja núm. 207/2022, pág. 20. <https://www.ugt.es/sites/default/files/Resolucion-Comite-Europeo-Derechos-Sociales-ES.pdf>

24 MOLINA NAVARRETE, C.: «El coste del pedio improcedente tras la decisión de fondo del CEDS 20 de marzo de 2024: ¿indemnización tasada+una acción “civil” adicional de reparación íntegra y disuasoria?», *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024. <https://www.aedtss.com/el-coste-del-despido-improcedente-tras-la-decision-de-fondo-del-ceds-20-de-marzo-de-2024-indemnizacion-tasada-una-accion-civil-adicional-de-reparacion-integra-y-disuaroria/>

25 MOLINA NAVARRETE, C.: «“Aperturas” de las indemnizaciones “tasadas” por incumplimientos laborales e irrupción de su “efecto disuasorio”: entre dogmática (teorización) y pragmática (estudio de casos típicos)», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 483, pág. 21-24. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/22299>

fraude de ley a una nulidad y a la readmisión como técnica de reparación y porque nuestro ordenamiento jurídico se ha de adaptar y ser conforme a las obligaciones internacionales asumidas²⁶.

VII. Conclusiones

La indemnización tasada y topada prevista para los despidos declarados como improcedentes se aleja de otros modelos que tienen en cuenta diversos parámetros para construir el importe de la indemnización. Si bien se ha defendido que es un mecanismo que ofrece certeza y predictibilidad, generando una seguridad al empleador, podría considerarse como discutible cuando se pone sobre la mesa la defensa de la estabilidad en el empleo lo que corresponde a su vez no ser despedidos sin que exista una causa justa (art. 35 CE).

Este sistema tasado tiene rasgos de la responsabilidad objetiva por baremo que va a limitar la indemnización que corresponda por la consecuente declaración de la improcedencia de un despido.

La obligación alternativa que tiene el empresario faculta a este para decidir las consecuencias de su conducta declarada como ilícita, lo que genera un desequilibrio donde la persona trabajadora no va a poder intervenir.

En nuestro Derecho se ha eliminado la discrecionalidad del juzgador para determinar la fijación de la indemnización, este modelo tasado no guardaría relación con el perjuicio real que se produce con el despido ilegal. A esta se le ha dado un valor de restitución en su integridad, pero en la realidad se impide su reconocimiento por su carácter tasado. Por su efecto de absorción, tampoco pueden ser de aplicación los criterios civiles que cuantifican el daño, ni incluir una reclamación superior a la que deriva del despido.

La sala de lo social del Tribunal Supremo se ha centrado en determinar, con un criterio sostenido durante décadas, que esta indemnización es acorde con el C-158 y que también tiene sustento con la doctrina emanada del Tribunal Constitucional, básicamente a través del Auto 43/2014, de 12 de febrero. Pero se ha advertido que esta doctrina ha de ser objeto de una nueva reflexión y de un replanteamiento, básicamente, por decisiones, como en el caso de Italia, que han declarado contrario a su Constitución el sistema tasado de indemnización en relación con el art. 24 CSE, que viene inspirado por el C-158.

Desde el plano político jurídico se podría dar respuesta a cuál es la lógica por la que el legislador ha optado por este sistema, que posiblemente respondería a los temores que podrían proyectarse sobre el llamado mercado de trabajo competitivo, que es una visión alejada de lo que es el Derecho que se orienta a proteger al que se encuentra en una posición de desigualdad, más cuando los efectos negativos afectan principalmente a los más vulnerables.

26 CASAS BAAMONDE, M.E.: «Indemnización adicional por años y perjuicios en despido sin causa y exigüidad de la indemnización legal tasada. Y sobre la aplicación directa del artículo 24 de la Carta Social Europea (revisada) y la orfandad del arbitrio judicial en la fijación de la indemnización adecuada por despido inválido», *Revista de jurisprudencia laboral*, núm. 5/2024. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2024-0000002694

Esta cuestión controvertida ha elevado su dimensión, favoreciendo el debate, cuando traemos a colación la CSE revisada, ratificada por España el 8 de junio de 2021 y la primera decisión de fondo contra España que resuelve una reclamación colectiva que ha declarado nuestro sistema indemnizatorio como incompatible con el art. 24 CSE. Además, esta decisión sí daría respuesta a la interpretación jurídica de lo que ha de entenderse por indemnización adecuada, que se resume en que la indemnización por despido improcedente ha de ser proporcional a la pérdida sufrida por la víctima y suficientemente disuasoria para los empleados, donde cualquier límite máximo en la indemnización que pueda impedir que los daños y perjuicios sean proporcionales a la pérdida sufrida y suficientemente disuasoria es contrario al art. 24 CSE y se abre la posibilidad de que la víctima pueda solicitar una indemnización por los daños no pecuniarios a través de otras vías legales.

Es cuestión de tiempo que la tradicional visión de nuestro sistema tasado en la indemnización por despido improcedente está obligado a un cambio a la realidad social del trabajo y al cumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas, sin olvidar que a nivel constitucional sigue operando el art. 35 CE.

VIII. Bibliografía

ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel: *Pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo*, Civitas, Madrid, 1990.

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio: «¿Es vinculante la reciente decisión del CEDS sobre la indemnización por despido?, *Brief de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024. <https://www.aedtss.com/es-vinculante-la-reciente-decision-del-ceds-sobre-la-indemnizacion-por-despido/>

BELTRÁN DE HEREDIA, Ignasi: «Compatibilidad de la indemnización por despido improcedente y la indemnización de daños y perjuicios», en *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 5 de mayo de 2016. <https://ignasibeltran.com/2016/05/05/compatibilidad-de-la-indemnizacion-por-despido-improcedente-y-la-indemnizacion-de-danos-y-perjuicios/>

CABEZA PEREIRO, Jaime: «La devaluación de las garantías del empleo: el reducido control de la decisión unilateral del empresario», en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 40. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/77639/4564456560246>

CARINCI, María Teresa: «El rediseño constitucional de la tutela contra el despido individual en Italia», *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 60, 2019.

CASAS BAAMONDE, María Emilia: «Indemnización adicional por años y perjuicios en despido sin causa y exigüidad de la indemnización legal tasada. Y sobre la aplicación directa del artículo 24 de la Carta Social Europea (revisada) y la orfandad del arbitrio judicial en la fijación de la indemnización adecuada por despido inválido», *Revista de jurisprudencia laboral*, núm. 5/2024. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2024-0000002694

- COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES:** Decisión sobre el fondo. Unión General de Trabajadores (UGT) v. Spain, queja núm. 207/2022. <https://www.ugt.es/sites/default/files/Resolucion-Comite-Europeo-Derechos-Sociales-ES.pdf>
- DESDENTADO BONETE, Aurelio; PUEBLA PINILLA, Ana:** *Despido y jurisprudencia: la extinción del contrato de trabajo en la unificación de doctrina*, Lex Nova, Valladolid, 2002.
- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan:** «Razones para un cambio en la indemnización por despido improcedente», en *IusLabor*, núm. 1, 2023. <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/410450/508882>
- LAHERA FORTEZA, Jesús:** Confirmación jurisprudencial de la adecuación internacional de la indemnización tasada del despido improcedente, *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo*, 2024. <https://www.aedtss.com/confirmacion-jurisprudencial-de-la-adecuacion-internacional-de-la-indemnizacion-tasada-del-despido-improcedente/>
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal:** «"Aperturas" de las indemnizaciones "tasadas" por incumplimientos laborales e irrupción de su "efecto disuasorio": entre dogmática (teorización) y pragmática (estudio de casos típicos)», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 483. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/22299>
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal:** «De "Salomón" a "Poncio Pilato": la indemnización tasada resiste en espera del "tempus regit" de la Carta Social Europea Revisada», *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024. <https://www.aedtss.com/de-salomon-a-poncio-pilato-la-indemnizacion-tasada-resiste-en-espera-del-tempus-regit-de-la-carta-social-europea-revisada/>
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal:** «El coste del pedio improcedente tras la decisión de fondo del CEDS 20 de marzo de 2024: ¿indemnización tasada+una acción "civil" adicional de reparación íntegra y disuasoria?», *Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024. <https://www.aedtss.com/el-coste-del-despido-improcedente-tras-la-decision-de-fondo-del-ceds-20-de-marzo-de-2024-indemnizacion-tasada-una-accion-civil-adicional-de-reparacion-integra-y-disuasoria/>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:** *Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo*, 2009. http://staging.ilo.org/wcmsp1/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf
- ORTEGA LOZANO, Pompeyo Gabriel:** «La indemnización legal por despido improcedente: elementos para su cálculo e incidencia de la doctrina jurisprudencial», en *Revista de Información Laboral*, núm. 11, noviembre de 2018.
- SALCEDO BELTRÁN, Carmen:** «Conclusiones 2023 del Comité europeo de derechos sociales: los incumplimientos de la Carta Social Europea por parte de España», *Lex Social, Revista jurídica de los Derechos Sociales*, núm. 14 (1). https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/10316/9287

SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente: «Audiencia previa e indemnización por despido: noticia de dos sentencias», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 10/2024. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2024-00000002778

SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente: «Desaparición del despido exprés y reducción de los costes del despido», en *Teoría y derecho, Revista de pensamiento jurídico*, núm. 13, 2023. <https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/147/145>

ZOLI, Carlo: «Il puzzle dei licenziamenti ed il bilanciamento dei valori tra tecniche di controllo e strumenti di tutela», *Biblioteca 20 Maggio*, núm. 2/2020 https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/Articoli/2020-2_Zoli.pdf