

# «Aperturas» de las indemnizaciones «tasadas» por incumplimientos laborales e irrupción de su «efecto disuasorio»: entre dogmática (teorización) y pragmática (estudio de casos típicos)

**Cristóbal Molina Navarrete**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*

*Universidad de Jaén (España)*

[cmolina@ujaen.es](mailto:cmolina@ujaen.es) | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>



Este trabajo ha obtenido el **Premio Estudios Financieros 2024** en la modalidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El jurado ha estado compuesto por: doña Iciar Alzaga Ruiz, don Gonzalo Blanco Montero, doña Carolina Blasco Jover, don Raúl Rojas Risco y don Íñigo Sagardoy de Simón. Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato.

## Extracto

Un rasgo típico de las indemnizaciones de daños por incumplimiento en el derecho del trabajo ha venido siendo, a diferencia del derecho civil, su carácter tasado y topado legalmente. El ejemplo más típico, hoy en crisis, lo constituyen las indemnizaciones por despido, incluso sin causa justificada (arts. 56 Estatuto de los Trabajadores y 110 Ley reguladora de la jurisdicción social). Un esquema indemnizatorio también seguido, incluso en recientes leyes, como la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, para los ceses de personal de empleo público en situaciones de incumplimientos de las normas de temporalidad. En otros ámbitos indemnizatorios, como los relativos a daños derivados de incumplimientos de prevención de riesgos laborales, no existe esa limitación o tasación legal, pero la jurisprudencia ha consolidado la práctica de recurrir a la estandarización de cuantías mediante la aplicación del «baremo social de daños». En todos los casos, la indemnización tiende a satisfacer solo una finalidad reparadora, limitada, y deja fuera la finalidad disuasoria. Sin embargo, en los últimos años, por imperativos de las normas europeas, tanto del derecho de la Unión como de la Carta Social Europea, esta situación jurídica interna está siendo cuestionada por diversos tribunales y órganos de garantías, como el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Comité Europeo de Derechos Sociales, objeto de diversas interpretaciones por los tribunales de nuestro país. Este estudio hace un análisis de la situación, en el plano teórico (dogmática) y, sobre todo, en el práctico (pragmática), a fin de contribuir a la reconstrucción que, más pronto que tarde, se producirá del sistema de indemnizaciones por incumplimientos laborales, en una línea más abierta a la reparación íntegra y al efecto disuasorio, sin que se confunda en modo alguno la indemnización con la inexistente institución de los daños punitivos, propia del derecho anglosajón, pero extramuros del derecho continental europeo.

**Palabras clave:** derecho de daños; despido improcedente; Tribunal de Justicia de la Unión Europea; Carta Social Europea; Comité Europeo de Derechos Sociales; daños punitivos; abuso de temporalidad; indemnización disuasoria.

Recibido: 03-05-2024 / Aceptado: 06-09-2024 / Revisado: 23-09-2024 / Publicado (en avance *online*): 07-10-2024

**Cómo citar:** Molina Navarrete, C. (2024). «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*, 483, 17-48. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22299>

# "Openings" of "limited" compensation for labor non-compliance and emergence of their "dissuasive effect": between dogmatics (theorization) and pragmatics (study of typical legal cases)

**Cristóbal Molina Navarrete**

*Professor of Labour and Social Security Law.*

*University of Jaén (Spain)*

[cmolina@ujaen.es](mailto:cmolina@ujaen.es) | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>

This paper has won the **Financial Studies 2024 Award** in the Labour and Social Security Law category. The jury members were: Ms. Icíar Alzaga Ruiz, Mr. Gonzalo Blanco Montero, Ms. Carolina Blasco Jover, Mr. Raúl Rojas Risco and Mr. Íñigo Sagardoy de Simón. The entries are submitted under a pseudonym and the selection process guarantees the anonymity.

## Abstract

Unlike Civil Law, Labor Law is characterized by the regulation of legally limited compensation to repair damages due to non-compliance. Compensation for dismissal, even if justified cause (arts. 56 Workers' Statute and 110 Law regulating the Social Jurisdiction) are the most typical example, today in crisis. This technique is also supported by Law 20/2021, of December 28, for the dismissal of public employment personnel in situations of abuse of temporality rules. In other compensation areas, such as those related to damages derived from non-compliance with occupational risk prevention, there is no such limitation or legal assessment, but jurisprudence has consolidated the practice of resorting to the standardization of amounts through the application of the "social sanctioning scale". In all cases, compensation satisfies only a limited reparative purpose and leaves out the deterrent purpose. Union Law and the European Social Charter openly question this internal legal situation, according to recent decisions of courts and guarantee bodies, such as the Court of Justice of the European Union and the European Committee of Social Rights, in turn, subject to various interpretations by the courts of our country. This study analyzes this novel state of affairs, on a theoretical (dogmatic) and above all practical (pragmatic) level, in order to contribute to the reconstruction that will occur, sooner rather than later, of the compensation system for labor breaches, in a line more open to full reparation and a deterrent effect, without in any way confusing compensation with the non-existent institution of punitive damages, typical of Anglo-Saxon law, but outside the walls of European continental law.

**Keywords:** right to damages; unfair dismissal; Court of Justice of the European Union; European Social Charter; European Committee of Social Rights; punitive damages; abuse of temporary employment; dissuasive compensation.

Received: 03-05-2024 / Accepted: 06-09-2024 / Revised: 23-09-2024 / Published (online preview): 07-10-2024

**Citation:** Molina Navarrete, C. (2024). "Openings" of "limited" compensation for labor non-compliance and emergence of their "dissuasive effect": between dogmatics (theorization) and pragmatics (study of typical legal cases). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 483, 17-48. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22299>

## Sumario

1. Introducción: ¿«principio del fin» de la indemnización tasada como típica institución del derecho del trabajo que simboliza transacción?
2. Aperturas a una indemnización complementaria por despido improcedente en virtud del juicio de convencionalidad ex artículo 96 de la CE del artículo 56 del ET
  - 2.1. El rigorismo de la regla general limitadora de las indemnizaciones por despido improcedente y su incongruencia con la normativa internacional prevalente
    - 2.1.1. El primer –desatendido– «aviso a navegantes»: reconducciones legales y judiciales del despido nulo de trabajadoras embarazadas a improcedente
    - 2.1.2. Del primer aviso a la reprobación directa: el CEDS declara disconforme la indemnización tasada y no disuasoria a los artículos 8.2 y 27.3 de la CSEr
  - 2.2. Casos excepcionales de apertura judicial a la indemnización complementaria, reparadora y disuasoria
  - 2.3. ¿La apertura a la función reparadora restaurativa sí, pero la disuasoria no?: una primera confusión entre «daños punitivos» y «efecto disuasorio»
    - 2.3.1. Argumentos de la doctrina, científica y judicial, crítica de todo efecto disuasorio de la indemnización: razones dogmáticas y prácticas
    - 2.3.2. Algunas razones críticas de la técnica del descuento de la prestación por desempleo de la indemnización adicional (no) «disuasoria»
  - 2.4. El valor jurídico obligatorio de las decisiones de fondo del CEDS
3. La acción indemnizatoria de la persona indefinida no fija, estabilizada o no, por abuso de temporalidad: experiencias indemnizatorias no tasadas y disuasorias
  - 3.1. El asunto IMIDRA y sus efectos disruptivos en el plano indemnizatorio: una asignatura pendiente de la jurisdicción española y experiencias pioneras
  - 3.2. El debate en el derecho vivo sube otro nivel: ¿la indemnización disuasoria como garantía de efectividad frente al abuso satisface la STJUE de 22 de febrero de 2024?
    - 3.2.1. El voto mayoritario de la sala madrileña contrario a la indemnización como medida efectiva y disuasoria ex cláusula 5.ª del acuerdo marco
    - 3.2.2. La posición del voto discrepante: la indemnización disuasoria no sería ni efectiva ni coherente, pues no son legítimos los «daños punitivos», pero la reparadora es siempre pertinente, si media prueba suficiente del daño
    - 3.2.3. Razones para la indemnización no tasada y disuasoria como una medida efectiva para cumplir la cláusula 5.ª en el segundo voto particular
    - 3.2.4. Las aplicaciones continúan: el derecho a una indemnización adecuada incluso si media estabilización mediante proceso selectivo
    - 3.2.5. ¿Retorno a la casilla de salida?: el TS repregunta al TJUE y parece inclinarse a favor de la alternativa de la indemnización disuasoria
4. Función preventivo-disuasoria versus punitiva en la indemnización de los daños por el incumplimiento preventivo de riesgos laborales: un caso de nueva apertura
5. Conclusión

### Referencias bibliográficas

Un ángel ligero cae del cielo como un águila,  
empuña los cabellos del hombre descreído,  
y grita, sacudiéndolo: «¡La ley acatarás!»  
(porque soy tu ángel bueno, ¿comprendes?). ¡Yo lo quiero!  
[...]

C. Baudelaire («El rebelde», *Las flores del mal*)

## 1. Introducción: ¿«principio del fin» de la indemnización tasada como típica institución del derecho del trabajo que simboliza transacción?

A diferencia del derecho civil de daños (Díez Picazo y Ponce de León, 1999), el derecho del trabajo prefiere, como regla general (con excepciones), las indemnizaciones por incumplimientos laborales legalmente predeterminadas, esto es, «tasadas» (adopción de criterios objetivados de operatividad automática) y topadas (con límites máximos) en sus cuantías. Por supuesto, no se trata solo de una simplificación de la realidad, por razones de seguridad jurídica, sino de un fiel reflejo de la función típica de búsqueda de un equilibrio transaccional entre las razones de la persona trabajadora y las de la empresa (Goldin, 2014). Así se evidenciaría, como uno de sus ámbitos más prototípicos, en las indemnizaciones por despido en general, e improcedente, por lo que aquí más interesa, en particular (art. 56 Estatuto de los Trabajadores –ET–; o por dimisión provocada ex art. 50 ET). La persona trabajadora es liberada de la carga (compleja) de probar los daños, de modo que procede la indemnización siempre, incluso si al día siguiente halla un mejor empleo, y la persona empleadora, a cambio, limita su responsabilidad a una cuantía prefijada, a fin de hacer previsible los costes de esa decisión de cese, incluso sin causa justificada.

Con ser el más característico no es el de la indemnización por despido improcedente el único ámbito que refleja, de un modo u otro, esta tendencia a la estandarización de las indemnizaciones laborales (Molina Navarrete, 2019, p. 19). Piénsese en la normalización en el orden social, huérfano de una sólida formación en el derecho de daños, del recurso a técnicas de cuantificación «baremadas simplificadas». Así sucede en los casos en que las leyes laborales o bien no prevén nada al respecto (por ejemplo, daños derivados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales –la incumplida disp. final cuarta de la Ley reguladora de la jurisdicción social [LRJS] remitía a un baremo propio en tales casos, si bien no cerrado a la prueba de daños superiores–), o, aunque asumen una acción de daños abierta

a la prudencia judicial (por ejemplo, ex art. 183 LRJS, para la violación de derechos fundamentales), no dan pautas específicas para cuantificar los daños (patrimoniales, personales). De ahí el uso y, a veces, a mi juicio, abuso del «baremo social de daños» (Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social –LISOS–)<sup>1</sup>.

Para reflejar adecuadamente la complejidad normativa de esta cuestión, sin caer en indebidos reduccionismos, conviene recordar que ni siempre ha sido así (perspectiva histórica o lógica evolutiva) en la ley laboral, ni esta actualmente desconoce (perspectiva diacrónica o lógica sistemática) supuestos abiertos al criterio «prudencial» judicial, según la prueba de daños a cargo de quien los alega y sin perjuicio de criterios de presunción o de su facilitación (art. 217.5 LRJS). De un lado, la indemnización abierta a la determinación judicial por despido improcedente estuvo en vigor antes del ET, aun dentro de límites mínimos y máximos, estos elevados, obedeciendo la técnica de indemnización tasada al debido designio de modernización de las relaciones laborales frente a la etapa anterior, incluso en época de la transición española<sup>2</sup>. De otro, el sistema jurídico-laboral actual conoce ejemplos de remisión a la técnica de fijación de indemnizaciones abiertas por incumplimientos empresariales, en lo que concierne a la institución de despido sin causa justificada (por ejemplo, art. 282.1 b) LRJS –cuando hay readmisión irregular<sup>3</sup>, aunque también esté topada–; art. 15.Uno RD 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, que incluso prevé una indemnización abierta de daños para el club en caso de que el incumplimiento sea de la persona deportista profesional y se prueben daños relevantes) o en relación con otros ámbitos jurídico-laborales. Serían los casos citados de la violación de derechos fundamentales (art. 183 LRJS<sup>4</sup>) y los daños por incumplimientos preventivos, aunque ya se apuntó la tendencia a su estandarización. No sería, pues, ninguna institución extraña al sistema y experiencia vigentes.

Aunque, cierto, no sea la tónica general normativa ni haya el suficiente adiestramiento, en la actualidad, para el orden social. Algo que parece estar abocado a cambiar profundamente. Este cambio *in fieri* (en construcción, en sede de doctrina científica –dogmática–, pero también de praxis judicial –pragmática forense renovada–) parece conocer una doble

<sup>1</sup> Otro ejemplo ilustrativo es la tasación del daño moral del –real o pretendido– «varón doblemente discriminado» por el complemento de «maternidad» ex –extinto– artículo 60 de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS) en 1.800 euros para todos los casos. *Vid.* Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 977/2023, de 15 de noviembre. Sobre ella, Miñarro Yanini (2024, pp. 147 y ss.).

<sup>2</sup> Sería el caso del artículo treinta y cinco.Cuatro de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de relaciones laborales.

<sup>3</sup> Para su –polémica– delimitación, *vid.* STS de 27 de diciembre de 2013 (rec. 3034/2012).

<sup>4</sup> De especial interés, al respecto, la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 61/2021, de 15 de marzo (reconoce la necesidad de indemnizar toda violación de un derecho fundamental, aunque el despido no resulte nulo, sino improcedente, incluso procedente, por concurrir otras pruebas no contaminadas con la declarada contraria a un derecho fundamental, sea o no suficiente para la procedencia), y la STS 179/2022, de 23 de febrero (que apunta un catálogo de criterios o pautas para fijar las indemnizaciones «abiertas» muy relevante). Recientemente, un muy buen estudio crítico al respecto en Mercader Uguina (2024).

dirección, más allá, pero siguiendo la estela, de lo sucedido respecto de las acciones de indemnización por daños derivados de incumplimientos empresariales preventivos de riesgos laborales y/o de vulneración de derechos fundamentales.

De un lado, la referida dimensión tasada y topada de las indemnizaciones por despido sin causa justificada habría entrado claramente en «crisis jurídica» (en el sentido que atribuye a esta situación Luigi Ferrajoli, 2004). Sin duda, y al margen de la doctrina judicial que anticipaba parcialmente este fallo, determinante aquí es (o debería ser normativa y empíricamente) la Decisión de Fondo del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) de 20 de marzo de 2024, reclamación colectiva 207/2022, UGT c. España, que declara la técnica de indemnización tasada y topada ex artículo 56 del ET disconforme al artículo 24 b) de la Carta Social Europea revisada (CSEr).

De otro, y aquí a diferencia del derecho civil «común» de daños, asentado en la función de reparación íntegra del daño (justicia reparadora restaurativa, aun obligacional), adquiere cada vez mayor protagonismo la introducción de una dimensión adicional de la indemnización por incumplimiento laboral, el denominado «efecto preventivo-disuasorio». Aunque debe evitarse la confusión con la técnica –extraña al sistema jurídico continental– de los «daños punitivos», las leyes y algunos casos jurídicos del mayor interés en este tiempo, también a veces más agrios, como el relativo al tratamiento de la temporalidad en el empleo público cuando media un abuso por las personas empleadoras público-administrativas, le otorgan un lugar central.

Sería el caso, en este último y significativo ámbito, del mismísimo Auto del Tribunal Supremo (ATS) de 30 de mayo de 2024 (rec. 5544/2023), con el que se repregunta al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), a través de una nueva cuestión prejudicial ex artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, cuál debe ser normativamente la medida más adecuada para erradicar y prevenir los sistémicos abusos de la temporalidad en el empleo público (últimamente, conforme a las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –SSTJUE– de 22 de febrero de 2024, asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22, y 13 de junio de 2024, en los asuntos acumulados C-331/22 y C-332/22). Al respecto, preguntado si los principios de capacidad, mérito y no discriminación pueden ser una excepción legítima a la regla de la fijeza automática en caso de abuso de la temporalidad, en especial del personal indefinido no fijo, añade, para el caso en que el TJUE responda que sí cabe tal excepción en el derecho de la Unión, esta segunda pregunta:

¿El reconocimiento de una indemnización disuasoria al trabajador indefinido no fijo en el momento de la extinción de su relación laboral puede considerarse como una medida adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales en el sector público con arreglo a la cláusula 5 del acuerdo marco?

Como vemos, la institución jurídica de la indemnización disuasoria, ajena hasta hace bien poco al derecho de daños español, mucho más al derecho del trabajo, emerge al primer plano para la solución a un gravísimo problema, que afecta a decenas de miles de personas. Realmente no es una solución original en el derecho vivo español, porque ya la ofreció la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Madrid de 27 de octubre de 2023 (rec. 304/2023), en virtud de la cual se atribuyó a la trabajadora indefinida no fija una indemnización de daños por abuso de temporalidad, aplicando la LISOS, para cumplir una importante «función preventiva y disuasoria». Volveremos sobre ello en el lugar oportuno.

Cierto, la legislación laboral interna sigue anclada en la técnica de la indemnización tasada y el efecto reparador, no disuasorio. Además, la doctrina jurisprudencial todavía no se ha pronunciado sobre estas nuevas decisiones internas que ya asumen la crisis de la ley nacional e impulsan un cambio en la experiencia jurídica (justamente, un ATS, de 21 de mayo de 2024, admitió parcialmente a trámite el recurso de casación de la empresa contra la STSJ de Cataluña 469/2023, de 30 de enero, que, primera en reconocer una indemnización adicional por un específico daño patrimonial derivado del lucro cesante, tuvo gran alcance mediático en su día y ha tenido muy recientes seguimientos en la propia sala social catalana y en la vasca).

Ahora bien, esta foto fija respondería a una visión que mira al pasado. Y ello en la medida en que, conforme al principio de jerarquía de fuentes jurídico-laborales, la preeminencia ha de darse a la normativa internacional, tanto comunitaria (Unión Europea –UE– ex arts. 93 Constitución española –CE– y 4 bis Ley orgánica del Poder Judicial –LOPJ–) como social europea (Consejo de Europa ex arts. 96 CE y 31 Ley 25/2014, de 27 de noviembre).

En relación con las indemnizaciones por despido improcedente ex artículos 56 del ET y 110 de la LRJS, la pionera reclamación colectiva ante el CEDS (núm. 207/2022) cuestionaba la regla general de la indemnización tasada, por disconformidad con el artículo 24 b) de la CSEr, según la doctrina interpretativa o legal reiterada del CEDS en sus precedentes análogos (Finlandia, Italia, Francia). La respuesta, en dos fases, dadas y publicadas oficialmente (20 de marzo y 29 de julio de 2024, respectivamente), ha verificado esa disconformidad, abriendo un hondo (algo desabrido) debate científico (Salcedo Beltrán y Jimena Quesada, 2024; Vivero Serrano, 2024), socioeconómico y profesional.

En lo que concierne, tanto al efecto de reparación íntegra como al disuasorio, de las indemnizaciones por abuso de la temporalidad de las empleadoras público-administrativas, las citadas SSTJUE y la repregunta de la Sala 4.<sup>a</sup> (la Sala 3.<sup>a</sup> todavía se resiste, veremos hasta cuándo) abren un nuevo escenario de ondas «sísmicas», llamando a normalizar indemnizaciones de reparación disuasoria. Así lo evidencian, con posiciones distantes, el extenso e intenso debate que reflejan la STSJ de Madrid 319/2024, de 10 de abril, con

tres votos particulares, o la STSJ del País Vasco 1901/2024, de 10 de septiembre, tratando de dilucidar la solución más adecuada al imperativo comunitario.

Finalmente, para no dilatar más la delimitación introductoria del objeto de estudio y las razones por las que es aconsejable este análisis, hay que traer a colación, ahora en lo que concierne a las acciones indemnizatorias por incumplimientos preventivos que, al tiempo que provocan daños profesionales, vulneran derechos fundamentales (como los del art. 15 CE), la importante STS 967/2023, de 14 de noviembre.

Esta, en su repaso por la doctrina jurisprudencial relativa a la cuantificación del derecho indemnizatorio ex artículo 183 de la LRJS, recuerda la evolución de la sala, tras un periodo de más incertidumbres que certezas, según la cual la finalidad de la indemnización debe cumplir no solo una función reparadora, sino también preventiva. Emerge, pues, también aquí la dimensión disuasoria de la reparación.

Una evolución que se proyecta con especial significación en una reciente doctrina de suplicación social de Madrid, en virtud de la cual, si bien se rechaza (con corrección jurídica) la identificación entre «daños punitivos» y «efecto disuasorio», acepta que el derecho indemnizatorio ex artículo 183 de la LRJS ha de asumir expresamente, al igual que indicó en relación con la indemnización relativa a reprobar el abuso de la temporalidad en el empleo público, «un carácter disuasorio y/o ejemplarizante». En este sentido, como también se estudiará con algún detalle, la STSJ de Madrid 29/2024, de 17 de enero, inicia una larga saga para el mismo asunto (indemnización de 8.000 € por el incumplimiento preventivo del Servicio de Salud Madrileño –SERMAS–).

Estos –y otros– ejemplos evidencian que legislativa y judicialmente vivimos en los albores de un tiempo jurídico significativamente nuevo en materia indemnizatoria por incumplimientos laborales. Desde luego cuando están en juego derechos fundamentales, pero también, y esto es lo más novedoso, respecto de los daños causados por un despido sin causa justificada y de aquellos derivados del abuso de la contratación temporal en el empleo público. La doctrina científica y la praxis forense deben prepararse para una nueva etapa donde el modelo de las indemnizaciones tasadas, topadas y meramente reparadoras representa el pasado, no el futuro, abriéndose el sistema y su experiencia a un nuevo modelo más próximo al civil (justicia reparadora íntegra), pero sin confundirse con él, por lo tanto, a su vez renovado con garantías de efectividad añadidas, como el referido efecto preventivo-disuasorio.

El compromiso político (y jurídico) con reformas legales profundas, al hilo de la doctrina del CEDS y del TJUE, alienta la necesidad de renovar la «dogmática jurídico-laboral» y su «pragmática judicial». Conscientes del momento de transición y cambio, en gran medida cultural, no solo legislativo y de derecho vivo, y de la necesidad de agregar esfuerzos, pretendemos con este estudio contribuir a poner los primeros pilares y solidificarlos con casos prototípicos.

## 2. Aperturas a una indemnización complementaria por despido improcedente en virtud del juicio de convencionalidad ex artículo 96 de la CE del artículo 56 del ET

### 2.1. El rigorismo de la regla general limitadora de las indemnizaciones por despido improcedente y su incongruencia con la normativa internacional prevalente

#### 2.1.1. El primer –desatendido– «aviso a navegantes»: reconducciones legales y judiciales del despido nulo de trabajadoras embarazadas a improcedente

Suficientemente conocida la regla general sobre predeterminación legal indemnizatoria frente al despido, aun sin causa justificada (tasada y topada ex arts. 56 ET y 110 LRJS), la legislación laboral española no desconoce casos específicos que autorizan, si bien excepcional y limitadamente, la posibilidad de indemnización complementaria (restaurativa y/o disuasoria). Pese a su heterogeneidad es posible identificar algún rasgo común. Consiste, en síntesis, en identificar un «plus de antijuridicidad» en el uso de la facultad extintiva (por ejemplo, ilicitud constitucional del despido por vulneración de derechos fundamentales ex art. 183 LRJS; la contumacia empresarial a la readmisión, porque no se asume o porque se hace de forma defectuosa en el caso del art. 282.1 b) LRJS) o un «plus de daños» económico-profesionales por su entidad eventual (por ejemplo, en la relación de deportistas profesionales). Este «plus de antijuridicidad» o de la «entidad de los daños» exigiría un «recargo» resarcitorio para que la indemnización sea realmente reparadora (art. 183 LRJS; art. 15.Uno RD 1006/1985) y/o disuasoria (arts. 183 y 282.1 b) LRJS), aunque no escapen a la técnica de los topes (art. 282.1 b) LRJS) o a la praxis de estandarización judicial del «baremo sancionador» (LISOS para el art. 183 LRJS).

Con todo, la regla general de indemnización tasada por despido improcedente está tan arraigada en nuestro sistema que, sea en sede legislativa, sea en sede de práctica judicial, el artículo 56 del ET es llamado como solución alternativa a los supuestos en los que, incluso sin son declarados despidos nulos y procede la readmisión, esta deviene imposible, *de facto* o de derecho. Así se prevé en el artículo 286.1 de la LRJS para la imposibilidad derivada del cierre de empresa (o del centro en que prestaba servicios, aunque se mantenga en otros). Una solución –indemnización tasada más salarios de tramitación<sup>5</sup>– que

<sup>5</sup> Vid. STS 504/2022, de 1 de junio (si bien en este caso se trataba de despido improcedente y petición por parte de la trabajadora demandante ex art. 110.1 b) LRJS de la extinción). Según esta doctrina judicial, tal interpretación «satisface, además, los principios de tutela judicial efectiva en relación con el necesario resarcimiento del daño en igualdad de condiciones y de economía procesal». La importancia de los salarios de tramitación se comprueba en la STS de 28 de noviembre de 2022, en la que el pago de la indemnización asciende a 3.123,05 euros y a 21.000 euros aquellos, casi un 700 % más de compensación por el daño emergente.

procedería también en caso de despido nulo por incumplir normas de protección reforzada, como sucede con el despido de trabajadoras embarazadas (art. 55.5 ET), sea nulidad objetiva ex artículo 55.5 b) del ET (no procederá indemnización adicional –STS 1148/2023, de 12 de diciembre–), sea nulidad por discriminación (sí procede indemnización adicional).

Este aferramiento a las indemnizaciones tasadas como solución alternativa final, por no ser posible jurídicamente la readmisión pese al reconocimiento de la nulidad, también lo venimos hallando en la mayoría (no es unánime<sup>6</sup>) de la praxis judicial respecto al despido nulo de aquellas empleadas de hogar despedidas por, o en situación de, embarazo. Resuelta jurisprudencialmente la polémica judicial en torno a si procedía o no la nulidad objetiva en estos casos, aceptando que sí procede tal calificación (STS 1/2022, de 11 de enero), pervive la doctrina judicial, según la cual, no aceptando la readmisión obligatoria, atribuye una indemnización tasada, del artículo 56 del ET (por ejemplo, STSJ de Madrid de 26 de septiembre de 2016, rec. 352/2016), con la obligación de pago de los salarios de tramitación (por ejemplo, STS 77/2020, de 29 de enero), a abonar por las empresas o, en los casos del artículo 57 del ET en relación con el artículo 116.2 de la LRJS (STC, Sala 1.ª, 22/2024, de 12 de febrero<sup>7</sup>).

Persistirían, pues, las resistencias judiciales a establecer una indemnización más adecuada a la especificidad de las situaciones. Resistencias que laten en la apuntada restricción que la Sala 4.ª del Tribunal Supremo (TS) acaba de introducir a su apertura, ex artículo 183 de la LRJS, al reconocimiento automático de una indemnización reparadora-disuasoria por despido con lesión de derechos fundamentales, en los casos de nulidad objetiva ex artículo 55.5 b) del ET (STS 1148/2023, de 12 de diciembre). De un lado, a nuestro juicio, en este caso también se constata un incumplimiento laboral al que cabría asociar un daño *in re ipsa*. De otro, parece difícil asumir que la readmisión obligatoria (que, como vemos, no está asegurada en todos los casos) repare de una manera íntegra todo daño, sin siquiera dejar la puerta abierta a los daños probados.

Pues bien, ni en términos jurídicos ni sociales, la situación interna puede permanecer ajena o extramuros de la legalidad internacional. El artículo 31 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de tratados y otros acuerdos internacionales, es hoy inequívoco al respecto, cuya eficacia directa se presume, salvo que de su texto se desprenda su eficacia mediata legislativamente, obligándose el Gobierno a remitir los proyectos de ley necesarios para

<sup>6</sup> La STSJ de Andalucía/Sevilla 2108/2022, de 14 de julio, considera que la readmisión debe ser obligatoria en tales casos también, sin dar prevalencia al derecho a la inviolabilidad del domicilio ex artículo 18 de la CE.

<sup>7</sup> Esta sentencia constitucional concede el amparo a una trabajadora que, con sentencia de nulidad objetiva de su despido y siendo imposible su readmisión por cierre de empresa, vio denegada la petición de salarios de tramitación ex artículo 57 del ET porque no se trataba de un despido improcedente. En cambio, sus compañeras, con despido improcedente, sí recibieron esa protección. El Tribunal Constitucional (TC) concluye lo incomprensible, por tanto, inasumible jurídicamente, de una privación de tutela a quienes gozan de una protección reforzada, solo por una lectura tan formalista de los tribunales de instancia sobre la base de una jurisprudencia muy restrictiva, que califica el artículo 57 del ET de excepcional (por ejemplo, STS 398/2024, de 27 de febrero).

su ejecución (art. 30), pues no se trataría tampoco, en tales casos, de una mera recomendación o compromiso político, sino jurídico. Por lo tanto, sus mandatos resultan obligatorios para todos los poderes públicos, incluidos los órganos de la jurisdicción, debiendo «velar por el adecuado cumplimiento» (art. 29 Ley 25/2014). Justamente, y en el marco de los compromisos adquiridos con la Carta Social Europea (CSE) del Consejo de Europa, así nos lo hizo ver, hace 5 años, el CEDS en las «Conclusiones de 2019» (CEDS, 2020)<sup>8</sup>.

La razón de la disconformidad residiría en la sujeción de la decisión judicial final a límites indemnizatorios, vulnerando el artículo 8.2 de la CSE (CEDS, 2020, p. 20). Si en aquel entonces no reprobó esta situación fue porque, en su «prudencia», confió en que el Gobierno español enviara más información para ver si la experiencia práctica se caracterizaba por reconocer casos de indemnizaciones abiertas a la compensación suficiente y de efecto disuasorio, atendiendo las circunstancias concretas y conforme a los daños probados.

### 2.1.2. Del primer aviso a la reprobación directa: el CEDS declara disconforme la indemnización tasada y no disuasoria a los artículos 8.2 y 27.3 de la CSEr

Esperó en vano. Por eso el CEDS, el 20 de marzo de 2024<sup>9</sup>, en sus «Conclusiones de 2023 para España» (CEDS, 2024), ha dado ese paso reprobatorio (Salcedo Beltrán, 2024). Ahora bien, conoce dos novedades relevantes para este estudio.

La primera es el marco normativo que le sirve de referencia en esta ocasión. Al ya citado artículo 8.2 de la CSE (derecho de las mujeres empleadas a la protección efectiva de la maternidad) suma, tras su ratificación (junio 2021), el artículo 27.3 de la CSEr (ilegalidad del despido durante el permiso de maternidad). El artículo 286.1 de la LRJS, aunque pueda añadirse una compensación adicional ex artículo 281.2 de la LRJS, no es conforme, pues, con el sistema de la CSE, porque «ambas compensaciones están sujetas a un límite» (CEDS, 2024, p. 20). La segunda, y en una estricta coherencia con la ratificación de la CSEr, así como del protocolo adicional de 1995 (reclamaciones colectivas), la fundamentación. En efecto, el CEDS añade, para reforzar su doctrina legal, los argumentos que emplea en las decisiones de fondo que resuelven las reclamaciones colectivas relativas a la disconformidad con el artículo 24 de la CSEr (Schmit, 2017). Remite, así, a sus pronunciamientos contra Finlandia, Italia y Francia (por ejemplo, Decisión de Fondo de 19 de octubre de 2022, notificada el 9 de noviembre, pero publicada el 10 de marzo de 2023)<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> <https://rm.coe.int/rapport-esp-en/16809cfbea>

<sup>9</sup> <https://rm.coe.int/conclusions-2023-spain-en-2787-1441-4345-1/1680aedd1d>

<sup>10</sup> Todo el material jurídico está disponible en [https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/pending-complaints/-/asset\\_publisher/lf8ufoBY2Thr/content/no-181-2019-syndicat-cfdt-general-des-transportset-de-l-environnement-de-l-aube-v-france](https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/pending-complaints/-/asset_publisher/lf8ufoBY2Thr/content/no-181-2019-syndicat-cfdt-general-des-transportset-de-l-environnement-de-l-aube-v-france). Un estudio completo en Preciado Domènech (2023).

En síntesis, la indemnización de despido antijurídico es adecuada conforme a la carta si, y solo si, se cumplen cuatro condiciones (Decisión de Fondo de 20 de marzo de 2024, apdo. 69):

- Prevé el reembolso de las pérdidas financieras entre la fecha del despido y la decisión judicial (es el daño patrimonial emergente –se identifica con los salarios de tramitación–).
- Prevé la posibilidad de reintegro de la persona trabajadora y/o una indemnización de un nivel suficientemente alto para disuadir a la persona empleadora y reparar el daño sufrido. Por lo tanto, la indemnización debe ser proporcional a este y «suficientemente disuasoria para los empleadores». Un límite que no cumpla la doble condición se opone al artículo 24 de la CSEr.
- Si existe tal límite para la compensación en caso de daño material, la persona trabajadora debe poder solicitar una indemnización por daño moral a través de otras vías legales, y los tribunales competentes deben decidir en un plazo razonable sobre ella.
- La previsión de la indemnización complementaria no puede ser excepcional, sino que ha de estar normalizada o generalizada.

## 2.2. Casos excepcionales de apertura judicial a la indemnización complementaria, reparadora y disuasoria

Es difícil encontrar mayor claridad sobre qué significa una indemnización adecuada ex artículo 24 de la CSEr. Una doctrina que no es nada novedosa, porque reproduce de forma estricta lo que puede considerarse su «derecho de precedentes» en la materia (dejamos ahora de lado la polémica en torno a si constituye o no auténtica «jurisprudencia»). Sin embargo, hasta el momento, no ha sido interiorizada por la doctrina judicial. En cambio, si bien de manera deficiente y excepcional, como reconoce y saluda positivamente el CEDS en la Decisión de Fondo de 20 de marzo de 2024, sí que encontramos ejemplos de indemnizaciones adicionales reconocidas a partir de un juicio de convencionalidad ex artículo 96 de la CE del artículo 56 del ET en relación con el artículo 24 b) de la CSEr y artículo 10 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (SSTC 140/2018, de 20 de diciembre, 23/2019, de 25 de diciembre, y 87/2019, de 20 de junio), asumiendo la dimensión multinivel del sistema jurídico actual (Valdés Dal-Ré, 2016).

Este «juicio de convencionalidad del derecho internacional» es competencia de la propia jurisdicción ordinaria y extramuros de la del TC (Jimena Quesada y Salcedo Beltrán, 2022, pp. 616 y ss.), si bien, más recientemente, y con la creciente relevancia que toma, autorizada doctrina exige que el TC se replantee tal delegación de control internacional (Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, 2024, p. 24). Las condiciones para ello son (STS 268/2022, de 28 de marzo):

- que la norma sea de obligado cumplimiento en España;
- que contenga un mandato incondicionado, que permita su aplicación directa; y
- que contradiga lo previsto en la norma interna.

A nuestro juicio, conforme a la doctrina legal del CEDS, el artículo 24 de la CSEr cumple esa triple condición, aunque determinados órganos judiciales lo pongan en duda, dentro de nuestro país<sup>11</sup> y fuera de nuestras fronteras, como en Francia o en Finlandia, no así en Italia. Sin embargo, en otros casos, se acepta que la indemnización tasada no es suficiente para persuadir (disuadir) a la persona empleadora, o a otras empresas, en un futuro, de evitar despidos antijurídicos.

Bien sabido es que así lo asumió dogmáticamente (aceptación desde la razón teórica), si bien condicionándolo a rígidos requisitos (que la indemnización legal sea manifiestamente insuficiente, que la decisión extintiva haya sido acreedora de un especial juicio de reproche, que se prueben los daños patrimoniales adicionales, descartando en todo caso el resarcimiento de los daños morales), la sala catalana desde el año 2021. No obstante, tardará 2 años en reconocer la primera (asunción desde la razón práctica) en un caso en el que la persona trabajadora dejó su trabajo, bien remunerado y fijo, porque se le ofrece un puesto mejor en otro país extranjero, al que se desplaza con un contrato indefinido, despidiéndose poco tiempo después (STSJ de Cataluña 469/2023, de 30 de enero: la indemnización legal era de 1.041 €, pero otorgó, sumando la adicional, finalmente 3.493 € –equivalente a la cuantía de la prestación por desempleo dejada de percibir, 3 meses, al no poder acceder al expediente de regulación de empleo temporal por el despido ilícito–). Varias sentencias posteriores volvieron a conocer de asuntos análogos, manteniendo teóricamente la posibilidad de la indemnización adicional, como exigencia de las garantías internacionales de este derecho de justicia restaurativa o reparación adecuada, con cita de la STS 268/2022, de 28 de marzo (STSJ de Cataluña 774/2024, de 13 de febrero), pero habrá que esperar a la STSJ de Cataluña 2857/2024, de 22 de mayo, para encontrar otra aplicación práctica (pasa de 3.555,41 € como indemnización tasada a 46.728,24 € –lucro cesante: salarios que dejará de percibir durante el año de expectativa sobre una eventual reincorporación tras su excedencia voluntaria–).

Siempre asumiendo teóricamente la legitimidad de la indemnización adicional, a veces la sala revoca sentencias de instancia que la reconocen expresamente, por entender errado el criterio de cálculo. Por ejemplo, la STSJ de Cataluña de 31 de mayo de 2024 (rec. 421/2024) revoca la fijada por la Sentencia del Juzgado de lo Social (SJS) número 3 de Barcelona de

---

<sup>11</sup> Vid. SSTSJ de Madrid 643/2023, de 19 de octubre, dando estricta continuidad al criterio adoptado por su precedente STSJ de Madrid 478/2022, de 26 de mayo. Para la STSJ de Cataluña 774/2024, de 13 de febrero, los artículos 24 de la CES y 10 del Convenio 158 OIT serían claros para los despidos con causa justificada, «pero son de dudosa aplicación directa con respecto a los despidos antijurídicos».

26 de septiembre de 2023 (rec. 859/2022), porque la sala no comparte el cálculo indemnizatorio del lucro cesante basado:

[...] en el menor importe de las prestaciones por desempleo frente al salario percibido en la empresa, circunstancias que derivan de la propia dinámica de dichas prestaciones, son comunes a la práctica totalidad de los casos en que se produce un despido improcedente al que sigue el percibo de las indicadas prestaciones y, por tanto, no se ajustan a los supuestos excepcionales que [...] pueden justificar el reconocimiento de una indemnización por despido que sea superior a la legalmente establecida.

Este criterio de la sala no nos parece conforme a la doctrina del CEDS. La reparación debida del lucro cesante bien puede atender a este criterio, porque es evidente que constituye un perjuicio tangible patrimonial a consecuencia de un despido improcedente, careciendo de toda fundamentación, ex artículo 24 b) de la CSEr, el condicionante de la excepcionalidad, según nos recuerda de forma expresa el CEDS en su Decisión sobre el Fondo de 20 de marzo de 2024.

También la sala de suplicación social vasca ha asumido esta doctrina más recientemente, tomando como base la doctrina catalana. Esta, a su vez, ha reforzado su posición acogándose al eco que ha tenido en la doctrina vasca, con lo que se retroalimentan en este momento. Destaca al respecto la STSJ del País Vasco de 23 de abril de 2024 (rec. 502/2024), que, tras un exhaustivo recorrido por la doctrina del CEDS, pese a lo cual se lamenta (sorprendentemente) de que el artículo 24 b) de la CSEr nos deje «huérfanos en la interpretación de una indemnización adecuada», reconocerá una indemnización de 30.000 euros (la legal era solo de 493,49 €). El parámetro aplicativo será, otra vez, el lucro cesante vinculado a una oferta de empleo de 1 año en otra empresa que se perdería con el nuevo contrato, ahora extinguido sorpresiva e ilícitamente (en realidad aplica, sin saberlo, o sin explicitarlo, la doctrina de la pérdida de oportunidad ocupacional).

Conviene advertir que, 2 semanas antes (STSJ del País Vasco 852/2024, de 9 de abril), la sala vasca se había enfrentado a un asunto análogo. Si bien aceptó teóricamente la posibilidad de una indemnización adicional, la descartó en el caso, porque ni la indemnización tasada era inadecuada (por lo muy elevado del salario –más de 18.000 € al mes–, lo que hacía que solo con 2 meses indemnizatorios ya fuera suficiente) ni merecía un juicio de reprobación especial la decisión extintiva (fue improcedente por insuficiencia de prueba, no por arbitrariedad). Tampoco parece muy coherente el primer criterio con la doctrina del CEDS.

Pero además de marcadamente deficientes en relación con la doctrina del CEDS (Carril Vázquez, 2024, pp. 169-170), ambas salas son conscientes de estar ante una «solución provisional» en espera bien del cambio legal bien de la Decisión de Fondo contra España

(demanda colectiva núm. 207/2022). Como hemos advertido, esta ya se ha producido y, en consecuencia, la justicia ordinaria española debería adaptarse plenamente al dictado del CEDS, corrigiendo las deficiencias que la actual nos presenta. Sin duda, una oportunidad para evaluar este impacto de la determinante doctrina del CEDS y que eliminaría ese «lamento de orfandad hermenéutica» que siente –indebidamente– la sala vasca será el pronunciamiento del TS, que en este momento delibera, a propósito del recurso de casación contra la primera de las sentencias reconocedoras de una indemnización adicional, la catalana ya comentada. En este caso ha de recordarse que la Sala 4.<sup>a</sup> no conocerá de la cuestión del daño moral, descartada por la citada STSJ de Cataluña 469/2023. Un tema este, sin duda, importante, porque sí lo incluye el CEDS.

En el caso de la citada STSJ de Cataluña 774/2024, de 13 de febrero, la trabajadora reclamó una indemnización adicional por daños morales y también se le denegó, porque no los probó, rechazando aplicar analógicamente el artículo 183 de la LRJS. Sin esfuerzo probatorio adicional de daños, típico civil, viene a decirnos, no habría compensación a la laboral tasada, pues en tal caso «no solo no sería disuasoria ni resarcitoria, sino más bien punitiva, y este tipo de indemnizaciones de momento no están previstas en nuestro ordenamiento [...]» (FJ 2.º, IV).

## 2.3. ¿La apertura a la función reparadora restaurativa sí, pero la disuasoria no?: una primera confusión entre «daños punitivos» y «efecto disuasorio»

### 2.3.1. Argumentos de la doctrina, científica y judicial, crítica de todo efecto disuasorio de la indemnización: razones dogmáticas y prácticas

Superada (al menos en el plano de la nueva dogmática jurídica sobre las indemnizaciones por despido improcedente, a la luz del juicio de convencionalidad ex arts. 96 CE y 24 CSEr), si bien con unos efectos de praxis forense más limitados (la pragmática de la renovación ofrece aún déficits, en forma de lagunas y contradicciones con aquella renovada construcción conceptual y normativa, a corregir aplicando la debida doctrina del CEDS –Decisión de Fondo de 20 de marzo de 2024–), la barrera de su carácter legal tasado para satisfacer la finalidad reparadora integral, la relativa al rechazo de toda función disuasoria permanecería en este ámbito intacta, pese a ser también una exigencia de la doctrina del CEDS. Son muchas las voces autorizadas que piden que quede fuera de la indemnización complementaria por despido sin causa, acotada de forma estricta (en atención a los arts. 1.124 y 1.101 Código Civil en relación con el art. 24 CSEr) a la alegación y prueba de daños específicos. Se apunta en esta dirección excluyente de la función disuasoria que el concepto sería tan «resbaladizo» como «ruidoso» (Beltrán de Heredia Ruiz, 2024).

Interesante es otra cuestión derivada, diversa, pero conexas: cómo se habría de compensar tal cuantía con otras percepciones, a fin de evitar la ineficiencia del gasto social público, una vez se garantiza la reparación suficiente. Más particularmente, se plantea descontar las prestaciones por desempleo de ese plus indemnizatorio por el efecto disuasorio. El «exceso de compensación» que deriva de esta finalidad no debería percibirse –se dice– por la persona trabajadora (como sí sucede con la técnica del recargo de prestaciones de Seguridad Social ex art. 164 LGSS), sino por la entidad gestora del desempleo (Beltrán de Heredia Ruiz, 2024). Que no se comparta de forma estricta esta posición no significa que se desconozca su gran interés jurídico, teórico (dogmática) y práctico (pragmática).

Entre otras razones, porque evoca pasados debates análogos que pueden ser lecciones aprendidas (o no). En efecto, a nuestro juicio, reemergería la cuestión de la compensación de daños, que tan atormentada fue en la evolución del sistema de las indemnizaciones por accidentes de trabajo (conexión sugerida por la citada STSJ de Cataluña 774/2024, de 13 de febrero). En el marco de la doctrina civil de la «*compensatio lucri cum damno*» (vid. STS, Sala 1.ª, 382/2019, de 2 de julio)<sup>12</sup>, uno de los tópicos jurídicos más analizados fue el relativo al de si habían de compensarse o no, y en su caso cómo, las indemnizaciones por accidentes laborales con las prestaciones de Seguridad Social derivadas, precisamente, de la contingencia que ocasionó la obligación de reparación civil. Ello en la medida en que constituiría daño emergente (prestaciones iniciales de incapacidad temporal, en su caso) o lucro cesante (la pensión de incapacidad permanente sustitutiva del salario).

No es momento de detenerse en recordar aquel conflicto jurídico-social, entre otras cosas porque fue resuelto adecuadamente sea en sede jurisprudencial, no sin muchos titubeos y vaivenes (la importante STS de 23 de junio de 2014, rec. 1257/2013, con voto particular, rectifica doctrina), sea, sobre todo, por la ley (Ley 35/2015, de 22 de septiembre, de reforma del sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación). Esta expresamente descartó reducir de la indemnización de daños profesionales las prestaciones de Seguridad Social, al estar incluidas ya en la valoración de la indemnización «civil». Pero sí conviene considerarla para evitar algunos excesos que derivaron de una aplicación inicial estricta de aquella doctrina-principio de daños. Una aplicación que supuso en más de un caso reducir o banalizar la indemnización final resultante hasta cantidades simbólicas o cuasi marginales.

Esta vía de la «técnica del descuento» se fundamenta en una lectura integradora del artículo 24 de la CSEr con el artículo 12 del Convenio 158 de la OIT. De cuño científico, halla eco en la doctrina judicial. De una forma explícita en la SJS número 10 de Barcelona de 14

---

<sup>12</sup> Indica que la persona perjudicada (en nuestro caso sería la persona trabajadora) a la hora de la liquidación de los daños a indemnizar deber estar obligada a soportar que se evalúen, a efectos de establecer la cuantía global de la indemnización (resarcimiento bruto), las ventajas obtenidas por el incumplimiento. Vid. Cristóbal Montes (1989, pp. 1.966 y 1.967) y Medina Crespo (2015).

de marzo de 2023, autos 655/2022, y SJS número 1 de Oviedo 318/2023, de 31 de agosto. De manera indirecta o refleja en la citada STSJ de Cataluña 469/2023, de 30 de enero. Esta doctrina rellena el concepto jurídico indeterminado «adecuada» del artículo 24 de la CSEr con la opción de técnica legislativa y política jurídica del referido artículo 12.1 del Convenio 158 de la OIT. Para este precepto, sería indiferente el modo como se financian los daños derivados de la pérdida del empleo por el despido, de manera que se puede cargar íntegramente en la empresa o en el Estado, mediante prestaciones. O bien puede distribuirse, entre ambos.

### 2.3.2. Algunas razones críticas de la técnica del descuento de la prestación por desempleo de la indemnización adicional (no «disuasoria»)

Para nosotros, sin embargo, esta interpretación integradora es criticable, incluso se asienta en algún razonamiento errado. Por supuesto, el CEDS viene acudiendo a este convenio de la OIT y a la doctrina que sobre él fija su órgano de garantía, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, para integrar los mandatos del artículo 24 de la CSEr (por ejemplo, inclusión dentro de la reparación apropiada de la regla de la readmisión). Por lo que, en el plano dogmático (construcción conceptual normativa), no debe descartarse. Ahora bien, lo que no es hermenéuticamente correcto, ni ha hecho nunca el CEDS, es utilizar la previsión de una norma social internacional para reducir o neutralizar el significado del mandado europeo. El CEDS delimita con precisión, como se dijo, lo que entiende por «indemnización adecuada» y no intercambia el efecto de suficiencia ni el disuasorio con la protección por desempleo, aunque sí pueda tenerse en cuenta, lógicamente, a los efectos de evaluar el daño emergente (esto es, si se reconocen, como se debe, los salarios de tramitación como daño patrimonial emergente).

En primer lugar, a diferencia del artículo 10 del Convenio 158 de la OIT, que sí refiere la opción por una indemnización adecuada «u otra reparación apropiada», el artículo 12 del mismo convenio en modo alguno califica la indemnización como «adecuada». En segundo lugar, el tipo de extinción que contempla el artículo 10 del Convenio 158 de la OIT no puede ser el mismo que el de su artículo 12. En el primer precepto solo se habla de los despidos sin causa justificada (lo afirma expresamente), en el segundo entran solo los que tienen una causa justificada, bien objetiva, bien disciplinaria. De un lado, cuando habla de indemnización expresamente se refiere a la «terminación por fin de servicio», lo que apela a una causa objetiva (o pactada). De otro, en el apartado 3, se refiere a los despidos disciplinarios (expresamente menciona las terminaciones por una causa grave), de modo que acepta que la legislación estatal pueda prever la privación de cualquiera de estas medidas reparadoras, sean indemnizatorias (lo que ocurre en España), sean prestacionales (lo que no sucede en España –norma más favorable–).

En tercer lugar, y consecuentemente con ambos argumentos hermenéuticos referidos, el literal o gramatical y el sistemático, en el plano finalista hay que concluir que, solo por tratarse de un tipo de despidos (justificados) diferentes, tendría sentido repartir los costes reparadores o de compensación por la pérdida del empleo. La inexistencia de incumplimiento contractual por la empresa permite al Estado un reparto abierto, plural, de los costes, pero carece de sentido cuando se trata de despidos antijurídicos, con especial arbitrariedad. En suma, resultaría, a mi juicio, un contrasentido descargar la responsabilidad empresarial en tales casos en las prestaciones públicas, salvo, se insiste, respecto de los salarios de tramitación como daño emergente, porque en ellos sí hay responsabilidad pública, derivada de la dilación del proceso y existe homogeneidad en el tipo de daños a compensar.

En cuarto lugar, cabría traer a colación el efecto útil de la finalidad disuasoria de la indemnización adecuada expresamente atribuida, por el CEDS, a la indemnización ex artículo 24 de la CSEr. Si una parte del coste de la indemnización por la decisión extintiva antijurídica por la empresa es asumida por el Estado, vía prestaciones por desempleo, poco efecto desincentivador se puede esperar de la indemnización. En definitiva, la indemnización adecuada ha de entenderse en los términos del CEDS, y no con la flexibilidad e indiferencia del artículo 12 del Convenio 158 de la OIT.

Finalmente, no es asumible la confusión conceptual y normativa de la institución de los daños punitivos y el efecto disuasorio de una indemnización adecuada. Y no lo es ni en la doctrina legal del CEDS relativa al artículo 24 de la CSEr (y a su art. 27.3), ni tampoco en la jurisprudencia del TJUE. Así lo vamos a ver respecto de la nueva dogmática y pragmática forense, derivada de las sentencias del TJUE, reafirmadas en la STJUE de 22 de febrero de 2024, relativa a la acción de indemnización no tasada de las personas indefinidas no fijas, medie o no la estabilización en su empleo público, tras el proceso selectivo previsto. Y ello para satisfacer el derecho a la reparación íntegra y efectivamente disuasoria por el incumplimiento de las normas de temporalidad.

## 2.4. El valor jurídico obligatorio de las decisiones de fondo del CEDS

Antes de afrontar este otro desafío de innovación, normativa, cultural y de praxis forense social, en aras de la construcción de un sistema de indemnizaciones no tasadas y disuasorias por los daños derivados de incumplimientos laborales, convendría precisar un aspecto de la cuestión hasta ahora tratada: ¿qué valor jurídico efectivo tienen las decisiones de fondo dictadas por el CEDS al resolver una demanda colectiva y declarar la disconformidad de la legislación y práctica jurisprudencial nacionales a las normas de la CSE invocadas, como en este caso el artículo 24 de la CSEr –o incluso el art. 27 CSEr–?

Ciertamente, no estamos ante sentencias, al estilo de las del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), por lo que no serviría ni como decisión de contraste para el recurso

de casación para la unificación de doctrina (ATS de 4 de noviembre de 2015, rec. 926/2015) ni para el recurso de revisión de sentencias firmes, lo que sí sucede con las sentencias del TEDH (por ejemplo, STS 525/2024, de 3 de abril –pensión de viudedad–). Ahora bien, ¿desmerece por ello su valor jurídico, devaluándose a pura recomendación o mero criterio de autoridad doctrinal (STSJ de Madrid de 19 de octubre de 2023, rec. 454/2023), pero sin fijar el criterio interpretativo del artículo 24 de la CSEr a los efectos de aplicación prevalente en la selección de la norma aplicable y su sentido, por los tribunales internos ex artículo 96 de la CE? No, en absoluto, a mi juicio, aunque otras voces y plumas opinan lo contrario (Cruz Villalón, 2024; Lahera Forteza, 2024).

Pero si hay que buscar un argumento de autoridad para evidenciar esa fuerza jurídica debida de las decisiones de fondo del CEDS, como la de 20 de marzo de 2024, el del TC es inequívoco y muy preciso, más que la doctrina científica (donde hay quien se adhiere a la vinculatoriedad y quien lo hace al puro valor programático o de autoridad) y judicial (también en otros países, como se indicó de la Corte de Casación francesa, y a diferencia de Corte Constitucional italiana, bastante más respetuosa y precisa con el valor jurídico de la doctrina del CEDS). Al respecto, el Alto Tribunal enseña con la meticulosidad de la cirugía fina:

Ahora bien, el que los dictámenes del Comité [de Derechos Humanos de la ONU, sin duda equivalente a lo que sería el CEDS para el Consejo de Europa] no sean resoluciones judiciales, no tengan fuerza ejecutoria directa y no resulte posible su equiparación con las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, no implica que carezcan de todo efecto interno en la medida en que declaran la infracción de un derecho reconocido en el Pacto y que, de conformidad con la Constitución, el Pacto no solo forma parte de nuestro derecho interno [...], sino que, además, y por lo que aquí interesa [...] debe interpretarse de conformidad con los tratados y acuerdos internacionales [...] ratificados por España (art. 10.2 CE); interpretación que no puede prescindir de la que, a su vez, llevan a cabo los órganos de garantía establecidos por esos mismos tratados y acuerdos internacionales (STC 81/1989, de 8 de mayo, FJ 2.º) (STC 116/2006, de 24 de abril, FJ 5.º).

Las dudas surgidas en el ámbito interno están siendo resueltas a favor –como es debido ex art. 5 LOPJ– de esta doctrina constitucional en las diferentes salas del TS. Así ha sucedido en la Sala 3.ª tras intensos debates, incluso internos (por ejemplo, STS, Sala 3.ª, 1697/2023, de 29 de noviembre –en ella se asume mayoritariamente, con un voto particular discrepante, que estos dictámenes, sin ser sentencias, pueden establecer las bases para demandar una indemnización de responsabilidad patrimonial del Estado por incumplir una norma de derecho humanitario internacional, siendo directamente aplicables por los poderes públicos del Estado, incluidos los órganos jurisdiccionales–). Y así parece estar sucediendo, si bien de momento de forma algo más difusa, en la Sala 4.ª (por ejemplo, citada STS 268/2022, de 28 de marzo).

Veremos en qué dirección se decanta finalmente la Sala 4.ª, que esperemos sea la correcta jurídicamente (vinculatoriedad debida), no la errada (rebelde «negacionismo» –en línea con

la Casación francesa, ya reprobada por el CEDS de manera expresa–). En todo caso, condicionantes como el relativo a la «existencia de un ejercicio fraudulento o abusivo en la decisión empresarial de extinción del contrato de la persona trabajadora, alegado y probado» (STSJ de Galicia 2846/2024, de 12 de junio), carecen de toda razón de ser ex artículo 24 de la CSEr. Es un condicionante extraño introducido internamente, pero carecen del más mínimo amparo ex artículo 24 de la CSEr. De nada sirve asumir desde la razón teórica (dogmática) la indemnización adicional, debida por la prevalencia de las normas internacionales ex artículo 96 de la CE en relación con el artículo 31 de la Ley 25/2014, para luego vaciarla de sentido desde la razón práctica (praxis). Al TS corresponde ajustar normatividad y efectividad.

### **3. La acción indemnizatoria de la persona indefinida no fija, estabilizada o no, por abuso de temporalidad: experiencias indemnizatorias no tasadas y disuasorias**

#### **3.1. El asunto IMIDRA y sus efectos disruptivos en el plano indemnizatorio: una asignatura pendiente de la jurisdicción española y experiencias pioneras**

Si no hay la más mínima duda sobre la vinculatoriedad y la supremacía del derecho de la UE y de su jurisprudencia pretoriana (arts. 93 CE y 4 bis LOPJ), la aplicación práctica, legislativa y jurisprudencial internas de sus orientaciones a menudo es compleja e incierta, abriéndose a una gran disparidad. Desde el asunto IMIDRA (STJUE de 3 de junio de 2021, asunto C-726/19), todo el mundo en España sabe que la calificación de personal indefinido no fijo (PINF) no da la respuesta adecuada exigida por la cláusula 5.ª de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada. Así sería porque el reconocimiento de esta condición (de temporalidad, como indica una vez y otra el TJUE) no está sometido a un plazo máximo, pese a originarse en un abuso, sin contar nuestro sistema con una medida efectiva y disuasoria para compensar y corregirlo (asunto Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez<sup>13</sup>).

Ante la pasividad y/o deficiencias legislativas, la disparidad judicial está servida. La STSJ de Andalucía/Sevilla de 30 de mayo de 2019 (rec. 1707/2018) optó por la indemnización por despido improcedente como medida adecuada de disuasión-evitación del abuso. Cumpliría así con lo que dice la cláusula 5.ª del acuerdo marco (y Directiva 1999/70), atendiendo al principio comunitario de efectividad y a la regla de *restitutio in integrum*. Pero no es la respuesta de otros tribunales superiores de justicia. La STSJ de Madrid 944/2023, de 27

<sup>13</sup> STJUE de 19 de marzo 2020, asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18.

de octubre, en la afanosa búsqueda de esa medida acudió al «baremo administrativo social sancionador», aplicando analógicamente la acción indemnizatoria del artículo 183 de la LRJS. Así, aplicó los artículos 40.1 c) bis y 7.2 de la LISOS para reconocer una indemnización disuasoria de 10.000 euros a una trabajadora vinculada por una relación fija-discontinua con la Comunidad de Madrid desde hacía nada menos que 16 años (la gran mayoría, 14, con el estatus judicialmente reconocido de PINF). En su fundamento jurídico octavo, punto II, razona que esta medida cumple un triple efecto: sancionador, pero no punitivo en sentido estricto; garantía de resarcimiento restaurativo y función preventiva, coadyuvando a que la entidad empleadora pública ponga en marcha mecanismos que eviten el abuso.

## 3.2. El debate en el derecho vivo sube otro nivel: ¿la indemnización disuasoria como garantía de efectividad frente al abuso satisface la STJUE de 22 de febrero de 2024?

### 3.2.1. El voto mayoritario de la sala madrileña contrario a la indemnización como medida efectiva y disuasoria ex cláusula 5.<sup>a</sup> del acuerdo marco

La propia insatisfacción de la sala madrileña con estas respuestas y esta situación de una alta incertidumbre, por la convicción de que la posición del TS no era la adecuada y porque tanta disparidad de doctrinas judiciales resultaba notablemente perjudicial para ambas partes de la relación de trabajo público, llevó a plantear nuevas cuestiones prejudiciales. De ahí que se dictara, con enésima conmoción legal y judicial, la STJUE de 22 de febrero de 2024 (asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 –caso UNED– y C-159/22). Después vendría, otra vez más oracular que resolutoria, la también citada STJUE de 13 de junio de 2024, dando al asunto una «vuelta de tuerca» más, aunque reconociendo una eventual excepción a la primacía del derecho de la Unión en favor de una norma de derecho constitucional interno que añade incertidumbre.

Las respuestas judiciales internas no se han hecho esperar, tampoco su radical disparidad, incluso en el interior de un mismo tribunal, como la sala social madrileña. Tanto, que la propia Sala 4.<sup>a</sup> (la Sala 3.<sup>a</sup>, también concernida, no se da por aludida y rechaza esa vinculación a tal doctrina, que considera –erróneamente– «cosa de laboristas» solo) ha presentado nueva cuestión prejudicial, en los términos que se anticiparon *ut supra*. Volveremos sobre ella de inmediato.

Rechazan la solución de firmeza inmediata (sin superar algún tipo de prueba, por laxa –fácil y flexible– que sea) las SSTSJ, Sala Social<sup>14</sup>, de Madrid 317/2024, 318/2024 y 319/2024, las tres de fecha 10 de abril. Todas ellas cuentan con diversos votos particulares. El voto

<sup>14</sup> Su Sala Contencioso-Administrativa considera que esta doctrina sobre el asunto UNED no va con ella, agotándose en el ámbito laboral (STSJ, Sala Contencioso-Administrativa, 247/2024, de 29 de febrero).

mayoritario rechaza la fijeza si no media un proceso selectivo, que sí asumen otras doctrinas (por ejemplo, STSJ del País Vasco 1009/2024, de 23 de abril; STSJ de Galicia 1244/2024, de 11 de marzo –si bien no aplica la doctrina UNED, sino que se remite a la STS 1112/2021, de 16 de noviembre, AENA, al mediar proceso selectivo –«aprobada sin plaza»–, etc.). Pero niegan otros tribunales superiores (por ejemplo, STSJ de Andalucía/Sevilla 856/2024, de 14 de marzo).

También rechazan la indemnización disuasoria reclamada. La STJUE de 22 de febrero de 2024 (lo explicita en la declaración 4 de su fallo y su razonamiento en el apdo. 126) rechaza que el pago de una indemnización tasada por cese, de no lograr la plaza y participar en el proceso selectivo (en el caso 20 días de salario por año de servicio con el límite de una anualidad ex art. 2.6 de la polémica –aun avalada por la STS, Sala 3.ª, 1071/2023, de 20 de julio– Ley 20/2021), cubra la finalidad disuasoria del abuso de la temporalidad ex cláusula 5.ª del acuerdo (Beltrán de Heredia Ruiz, 2023). El voto mayoritario de las sentencias del TSJ de Madrid rechaza, por diferentes razones, que sea procedente en estos casos la indemnización reclamada, aunque se abre a la aplicación de la lógica civil (arts. 1.089, 1.258, 1.096 y 1.101 Código Civil):

[...] salvo los supuestos excepcionales de daños «*in re ipsa*» [...] es preciso probar la existencia de los daños [...] cuya indemnización se reclama, pues [...] el incumplimiento de la obligación no implica «per se» la producción del daño, y la indemnización se debe por este y no por el incumplimiento [...] (FJ 2.º, antepenúltimo párr.).

### 3.2.2. La posición del voto discrepante: la indemnización disuasoria no sería ni efectiva ni coherente, pues no son legítimos los «daños punitivos», pero la reparadora es siempre pertinente, si media prueba suficiente del daño

Tampoco el nutrido voto discrepante asume la efectividad de una indemnización no tasada y disuasoria, pese a reconocer que algún firmante de este voto sí lo hace, aplicando la doctrina de la STJUE de 7 de marzo de 2018, asunto C-494/16, Santoro. Sin embargo, evidenciando una dosis de ambigüedad en su posición, sí asume la procedencia, en todo caso, de una indemnización de daños no tasada, pero cumpliendo la finalidad civil-reparadora clásica. Así: «La alternativa, por tanto, se sitúa entre el reconocimiento de la fijeza o la aplicación de medidas disuasorias, estando siempre presente el derecho a indemnización, si bien condicionado a la acreditación de un daño y su valoración»<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Sí asume que ese daño pueda derivar automáticamente de la necesidad de litigar para que se le reconozca la situación de fijeza, siguiendo la pauta de la comentada STJUE de 14 de septiembre de 2023, asunto C-113/22 (indemnización de daños al «varón doblemente discriminado» por el complemento de maternidad ex extinto art. 60 LGSS –*vid.* Miñarro Yanini, 2024–).

Para el voto particular discrepante, aceptar que la indemnización reparadora sea una medida disuasoria exigiría aplicar «daños punitivos» frente al abuso de temporalidad. Pero nos recuerda que los órganos judiciales internos tienen vetada esta institución, salvo previsión legal expresa (STJUE de 17 de diciembre de 2015, asunto C-407/14, Arjona Camacho). En suma, en caso de despido que suponga incumplimiento de la cláusula 5.<sup>a</sup> del acuerdo marco, salvo que se produzca la readmisión en condiciones de fijeza, habrá de reconocerse una indemnización no tasada, que valore globalmente el daño:

[...] en los términos de la sentencia Santoro, esto es, que atienda a la pérdida de oportunidades de encontrar un empleo, lo que exigirá tener en cuenta la edad y formación del trabajador, la protección que le puedan dispensar las prestaciones sociales a las que puede acceder, el tiempo que estuvo empleado y la situación del mercado, entre otros factores [...].

Justamente, al respecto, el voto particular hila la doctrina del TJUE con la doctrina del CEDS. Por lo que esa indemnización tendría la misma finalidad que la que es objeto de discusión en el ámbito del CEDS con base en el artículo 24 de la CSEr. Presupone la vinculatoriedad de la decisión de fondo del CEDS, cuando se pronuncie (lo que ya ha hecho).

Pero, entonces emerge una pregunta: ¿no hay obstáculo judicial alguno en establecer la fijeza pese a la oposición tan dura de nada menos que un derecho fundamental –ex art. 23 CE– y un principio superior, como es la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, pero sí habría obstáculo judicial a la indemnización reparadora y disuasoria, pese a venir exigida tanto por el derecho de la UE como por el derecho social del Consejo de Europa?

### 3.2.3. Razones para la indemnización no tasada y disuasoria como una medida efectiva para cumplir la cláusula 5.<sup>a</sup> en el segundo voto particular

Otro nutrido (4 magistrados/as) voto particular concurrente y discrepante con la mayoría, según las cuestiones tratadas, ofrece una respuesta a tal interrogante, asumiendo la coherencia, y adecuación, de la indemnización no tasada y disuasoria para dar respuesta a la cláusula 5.<sup>a</sup> del acuerdo marco. Rechaza, pues, la crítica tanto del voto mayoritario como del discrepante citado. Y para razonar, con detalle y precisión, la corrección de esta respuesta enlaza directamente con la comentada STSJ de Madrid de 27 de octubre de 2023 (rec. 304/2023). Las razones que esgrimen son compartibles, porque mutar un daño personal en beneficio ocupacional para negar el daño resarcible supondría desconocer la cláusula 5.<sup>a</sup>, privándola de todo efecto útil e ignorando la perspectiva jurídica exigida por la norma comunitaria.

Esta lógica de enjuiciamiento no sería abrirse a reconocer a las personas empleadas que han sufrido abuso contractual una indemnización de daños probados, con arreglo a las normas del «*onus probandi*» civiles (según el voto mayoritario y el discrepante). Al contrario, dado

que la indemnización pedida no es alternativa a la fijeza, sino autónoma, solo una indemnización no tasada y disuasoria podría ser esa «solución apropiada y eficaz» a tal fin, por el triple efecto concurrente, totalmente acomodado a la finalidad de la norma comunitaria: material, no formalmente, sancionador, garantía resarcitoria íntegra y función preventiva (de temporalidades «inusualmente largas»). Fundada su existencia en el derecho de la UE, busca la cuantificación a través de la misma técnica de valoración de daños seguida por la jurisprudencia para valorar los daños morales ex artículo 183 de la LRJS.

Con todo, la doble apertura dogmática y pragmática parece hallar cada vez más espacio judicial. La propia sala de suplicación social sevillana es plenamente consciente de ello. De ahí que acepte una indemnización no tasada por abuso de la contratación temporal ex cláusula 5.<sup>a</sup> añadida. Entre otras destacamos la STSJ de Andalucía/Sevilla 856/2024, de 14 de marzo<sup>16</sup>.

### 3.2.4. Las aplicaciones continúan: el derecho a una indemnización adecuada incluso si media estabilización mediante proceso selectivo

En la misma dirección, una aplicación directa de esta doctrina judicial es la SJS número 2 de Granollers 77/2024, de 22 de marzo. En su virtud, en caso de típica novación contractual extintiva (transformación de un contrato indefinido no fijo en fijo, tras un proceso selectivo la obligada aplicación de la cláusula 5.<sup>a</sup> del acuerdo marco), las medidas adoptadas por las Administraciones públicas a favor de la estabilización de la persona empleada abusivamente contratada (como la declaración judicial de indefinida no fija y su conversión en fija a través de la convocatoria del proceso de consolidación) serían insuficientes, por una doble razón. A saber:

- Depende de la existencia de un cese (despido) del contrato de trabajo, no de la constatación de un incumplimiento por parte de la Administración empleadora.
- No resulta de una entidad adecuada para «sancionar debidamente la utilización abusiva de tales relaciones laborales ni para eliminar las consecuencias del incumplimiento del derecho de la Unión», frustrando su finalidad disuasoria.

---

<sup>16</sup> «[...] debe mantener la lógica del ap. 64 del asunto Montero Mateos (STJUE 5 de junio 2018, C-677/16) para una contratación inusualmente larga, sea o no justificada, y que la declaración [...] de indefinidos no fijos es una respuesta adecuada [...] y la sanción al abuso es la indemnización [...] como despido improcedente [...] más una indemnización no tasada por haber recurrido el empleador a una utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos, en la línea de los ap. 106 y 107 de la STJUE 22-2-2024 [...]».

En una dirección análoga se sitúa la STSJ del País Vasco 1901/2024, de 10 de septiembre. Al reconocer la fijeza y la indemnización adicional disuasoria, marca la posición más disruptiva hasta el momento.

### 3.2.5. ¿Retorno a la casilla de salida?: el TS repregunta al TJUE y parece inclinarse a favor de la alternativa de la indemnización disuasoria

No parece, sin embargo, que vaya a ser consolidada por la Sala 4.<sup>a</sup> del TS, aunque dependerá de la respuesta que este obtenga del TJUE, tras la apuntada nueva cuestión prejudicial planteada. El citado ATS de 30 de mayo de 2024 se dirige, en sustancia, a repreguntar al TJUE para persuadirlo de que su doctrina jurisprudencial, criticada por los tribunales superiores de justicia y que aquel suele valar, es conforme al derecho de la Unión (incluido el derecho a acceder en igualdad de condiciones al empleo público), e imperativo constitucional nacional. La Sala 4.<sup>a</sup> (la 3.<sup>a</sup> ni se da por aludida, porque entiende que la invención no va con ella) del TS quiere convencer al gran pretor comunitario, de una vez por todas, de la validez de su engendro para salir del conflicto entre la norma laboral de estabilidad directa y la constitucional de estabilidad condicionada a un proceso selectivo adecuado, transparente e igual para todas las personas: indefinición contractual sí, pero fijeza real, sin proceso selectivo adecuado, no (indefinido no fijo), quedando esta condición en manos de la empleadora pública abusadora.

La Sala 4.<sup>a</sup> es consciente, seguro, siquiera sea en su foro interno, de lo poco convincente para el tribunal comunitario de esta invención «*typical Spanish*». Su apariencia (forma) híbrida solo sirve para encubrir el carácter temporal de tal figura de indefinido no fijo, siendo sus prórrogas automáticas meras renovaciones o sucesiones de contratos a efectos de la cláusula 5.<sup>a</sup> del acuerdo marco. Lo ha dicho una y otra vez el TJUE (por ejemplo, STJUE de 22 de febrero de 2024, apdos. 63 a 65). Para el TJUE, en vez de ofrecer soluciones, el indefinido no fijo perpetúa el problema. Por eso, la Sala 4.<sup>a</sup> ofrece una salida subsidiaria.

La cuestión prejudicial de la Sala 4.<sup>a</sup> del TS (la Sala 3.<sup>a</sup> hace oídos sordos, pero su posición es todavía peor en términos de adecuación a la doctrina del TJUE) se abre al debate de la indemnización disuasoria frente al abuso de la temporalidad como medida adecuada ex cláusula 5.<sup>a</sup> del acuerdo marco. A tal fin, sabedor de que la indemnización de 20 días de salario por año de servicio reconocida a quien, participando en el proceso selectivo, no consolida la plaza, cesando en la ocupada «indefinida, pero no fijamente», tras la constatación del abuso de la temporalidad, con el límite de 12 mensualidades (equivalente al despido objetivo justificado), tampoco persuadirá al TJUE de estar ante una medida efectiva para disuadir del abuso, hacia el pasado y hacia el futuro, aunque, con más retórica discursiva que solvencia argumentativa, la defiende en el fundamento jurídico sexto, le propone la más elevada, pero también tasada y topada, del artículo 56 del ET, por tanto, equivalente al despido improcedente (FJ 7.<sup>o</sup>). A diferencia de la indemnización por analogía con el despido

objetivo económico justificado, que no atiende el plus de abuso de la práctica antijurídica, sino una compensación tasada por el cese (al igual que con la –todavía más exigua– compensación económica prevista en la disp. adic. decimoséptima del Estatuto Básico del Empleado Público; y art. 2.6 de la citada Ley 20/2021), la indemnización equivalente al despido improcedente sí atendería, al menos parcialmente, ese elemento de antijuridicidad, siendo este requisito de sanción efectiva en cuanto disuasoria una condición necesaria para el TJUE (STJUE de 13 de junio de 2024, asuntos acumulados C-331/22 y C-332/22; STJUE de 3 de junio de 2021, asunto C-726/19, apdos. 73 a 74).

Por lo tanto, no solo se mejora notablemente el fundamento jurídico de la indemnización en tales casos (no atiende solo al cese –compensación por los daños correspondientes a la pérdida del empleo por cobertura reglamentaria de la plaza–, sino también a la antijuridicidad de la situación y su exigencia de «sanción» preventiva o disuasoria –no punitiva propiamente–), también se elevaría la cuantía (pasaría de 20 a 33 días de salario por año de servicio –teniendo en cuenta la unidad esencial del vínculo establecida por la jurisprudencia, la antigüedad sería elevada, jugando el límite de 24 mensualidades–). Ciertamente, como en su día reflejara el voto particular a la STS, Pleno, de 11 de marzo de 2004 (rec. 3994/2002, FJ 2.º), respecto del artículo 56 del ET, en tal indemnización solo se atiende a los daños derivados de una resolución ilícita, pero no reflejan propiamente los derivados del propio incumplimiento. Y, desde luego, en este caso, encontramos un plus de abuso que no se recoge explícitamente en el artículo 56 del ET, sin que puedan confundirse, en sentido jurídico estricto, la antijuridicidad por ilicitud y la antijuridicidad por abuso sistémico.

De ahí que una corriente judicial reconozca la complementariedad de la indemnización del artículo 56 del ET con otra adicional y abierta (*vid.* citada STSJ de Andalucía/Sevilla 856/2024), mientras que otra descarte la primera y asuma la segunda, acudiendo al «baremo sancionador social» (citada STSJ de Madrid 944/2023). En todo caso, a diferencia del artículo 56 del ET, esta indemnización por abuso debe nacer con este, no con la extinción, y, en consecuencia, no será tampoco excepcional, sino normalizada, si bien, en cada caso, con cuantías diferentes según las circunstancias concurrentes y probadas.

De este modo, sea por imperativo del realismo mágico, o por los caprichos o bucles de la «justicia poética», el TS termina asumiendo como lo más útil (más por resignación que convicción) reconducir la solución del grave problema (laberinto) de prevención del abuso en el templo público al artículo 56 del ET. Pero este, hoy está declarado contrario al artículo 24 b) de la CSEr, de modo que no puede tenerse como adecuado, si no se complementa con una indemnización adicional, al ser necesario que la indemnización concedida no solo sea proporcionada, sino también lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de las normas aplicables (*vid.* STJUE de 19 de marzo de 2020, asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18, para la cláusula 5.ª acuerdo marco, y Decisión sobre el Fondo del CEDS de 20 de marzo de 2024, para el art. 24 b) CSEr). El círculo ¿vicioso o virtuoso? se cierra.

## 4. Función preventivo-disuasoria versus punitiva en la indemnización de los daños por el incumplimiento preventivo de riesgos laborales: un caso de nueva apertura

Fue el artículo 183.2 de la LRJS el que rompió la exclusividad de la función reparadora para otorgarle otra que «contribuya a prevenir el daño» (innovación legal dogmática), esto es, a disuadir o a desincentivar los incumplimientos que vulneran derechos fundamentales<sup>17</sup>. Una vez más su recepción práctica fue deficiente, con una jurisprudencia muy vacilante y resistente (una suerte de función conservadora de la inercia cultural) hasta que se adaptó al cambio legal (función de progreso jurídico-social), en un viaje de «ida y vuelta» (Mercader Uguina, 2024) en lo que concierne a la automaticidad del daño, no así respecto del efecto disuasorio. La evolución se sintetiza en las SSTS 356/2022, de 20 de abril, y 967/2023, de 14 de noviembre. Esta última revoca la sentencia de suplicación que ignoró el pronunciamiento de condena indemnizatoria por violación de derechos fundamentales, que sí hizo la instancia, con una cuantía de 50.000 euros en aplicación del baremo social sancionador. Pero el TS la rebaja, sin un criterio objetivo justificativo, volviendo a la técnica del puro «mazo de prudente discrecionalidad», a la mitad, 25.000 euros (¿regla de la virtud aristotélica del justo medio?).

En lo que ahora más interesa, entre los hitos evolutivos jurisprudenciales, junto al retorno a la automaticidad (*in re ipsa*) de la indemnización por daño moral en tales casos, destaca que: «Reiterados pronunciamientos [...] sostienen que el art. 183.2 de la LRJS viene a atribuir a la indemnización no solo una función resarcitoria (*restitutio in integrum*), sino también la de prevención general (STS 860/2019, de 12 diciembre [...] y las citadas en ella)» (FJ 7.º, punto 7). Otra cosa distinta es que su aplicación sea a menudo incoherente con la construcción conceptual y normativa, infravalorando el debido efecto útil de disuasión-prevención del incumplimiento origen de los daños.

Precisamente, esta dialéctica se ha situado en el centro de un reciente caso, de gran relieve, tanto teórico (dogmática del derecho) como práctico (pragmática jurídica), pues afecta a derechos fundamentales de la persona en un ámbito de gran dimensión cualitativa (derecho a la integridad psicofísica ex art. 15 CE) y cuantitativa (hasta el punto de poder llegar a costar decenas de millones de euros, pues afecta potencialmente a más de 5.000 profesionales de atención primaria). En efecto, tomando como punto de partida la condena firme a la Comunidad Autónoma de Madrid (CAM), en relación con el SERMAS, por la STS 50/2022, de 19 de enero, la STSJ de Madrid, Pleno, 29/2024, de 17 de enero, ha condenado a la CAM al pago de una indemnización de daños de 8.000 euros a un médico de familia de atención

<sup>17</sup> Una crítica más general de estos usos impropios de la indemnización de daño moral en Díez Picazo y Ponce de León (2008, pp. 80 y ss.).

primaria por el incumplimiento preventivo psicosocial y los daños morales derivados del mismo para este profesional, al igual que está sucediendo para decenas de casos análogos<sup>18</sup>.

La demanda inicial (al igual que el resto, de las casi 200 presentadas) era de pretensión de condena por 32.000 euros: 20.000 por daños morales derivados de la falta de cumplimiento de los deberes preventivos y 12.000 por «daño punitivo» (equivalente a la cantidad adicional que, en concepto de efecto disuasorio, viene reconociendo la Sala Social del TSJ del País Vasco en caso de condenas por incumplimientos de riesgos psicosociales, en especial si la acción es por acoso moral en el trabajo –Sentencia de 17 de julio de 2018, rec. 1268/2018–). Si en la instancia social se reconocieron los 20.000 euros de indemnización, «incluyendo daños morales e insertos, a su vez, los punitivos en estos últimos», en el recurso, la CAM terminó con asumir 8.000 euros. El TSJ de Madrid, descartado que hubiese una indemnización por daños punitivos, diferenciada y autónoma respecto de la única indemnización por daños morales, asumió la cuantía propuesta por la CAM: 8.000 euros.

Lo más relevante en este estudio es destacar el detenido recorrido que hace por la figura de los «daños punitivos». En efecto, dogmáticamente, descarta su legitimidad en el derecho español. Lo fundamenta, de un lado, en la comentada doctrina del TJUE que la excluye, salvo habilitación legal nacional expresa<sup>19</sup>. De otro, apelando a su diferencia con instituciones internas que acumulan una función sancionadora a la reparadora (así, el siempre polémico recargo de prestaciones ex art. 164 LGSS –por ejemplo, STS 114/2024, de 25 de enero, con dos votos particulares–; la cláusula penal ínsita en la indemnización adecuada ex art. 21.2 ET, relativa al pacto de no competencia poscontractual –por ejemplo, STS 548/2024, de 12 de abril–).

Ahora bien, pasando de una rígida posición dogmático-normativa a otra más pragmática, defiende que:

[...] la indemnización a concretar deba tener, igualmente, un carácter disuasorio y/o ejemplarizante. La solución ha de ser que se compute como un factor, entre otros, a la hora de cuantificar el daño moral. Siempre que exista [...] ese [...] daño (FJ 13.º, último párr.).

<sup>18</sup> Seguida posteriormente, hasta el momento, por más de una veintena de sentencias en el mismo sentido que se vienen sucediendo en estos meses posteriores –por ejemplo, SSTSJ de Madrid 89/2024, de 2 de febrero, 132/2024, de 15 de febrero, 152/2024, de 15 de febrero, 204/2024, de 1 de marzo, entre otras muchas prácticamente idénticas.

<sup>19</sup> Junto a la STJUE de 17 de diciembre de 2015, asunto C-407/2014 (dictada en un caso laboral y respecto a una situación de acoso moral en el trabajo), se cita la STJUE de 25 de enero de 2017, asunto C-367/2015 (propiedad intelectual), así como las SSTJUE de 24 de marzo de 2022, asunto C-111/2021 (respecto al transporte aéreo y dictada en interpretación del art. 29 Convenio de Montreal), y 16 de marzo de 2023, asunto C-522/2021.

En definitiva, afirmada, pues, la existencia necesaria de un factor de índole disuasorio-preventivo, como una función debida de esta indemnización por incumplimiento preventivo, el debate se desplaza ahora –como se dijo– a su cuantificación concreta. Cómo no, por enésima vez, una correctísima y sugerente construcción dogmático-normativa, de profunda renovación potencial del derecho social de daños a la persona, cuando se actualiza vuelve a incurrir en las deficiencias de siempre. La sala madrileña objetiva y estandariza de nuevo la indemnización, que fija en una cuantía uniforme para todos los casos, eligiendo la menor cuantía entre las dos en juego, la de la instancia social, que cumplía esa doble finalidad reparadora-disuasiva (20.000 €), y la asumida por la CAM. Pero, entonces, ¿qué efecto disuasorio tendrá una indemnización fijada atendiendo a la cuantía asumida por quien incumple, aunque formalmente apele al baremo social sancionador, también, como casi siempre, optando por el grado mínimo de la infracción grave, pese a que se trata de incumplimiento preventivo y en riesgo grave están miles de profesionales<sup>20</sup>?

## 5. Conclusión

El derecho del trabajo es y existe, al igual que el resto del ordenamiento jurídico, como un producto histórico-cultural y, como tal, está sometido a procesos dinámicos, de flujos y reflujos, de tendencias evolutivas y, a veces, involutivas. Sin ninguna duda, en nuestro tiempo, uno de los ámbitos más desafiantes para el derecho de daños en general y para el derecho social de daños en particular será el afrontar, con rigor y coherencia, en aras del correspondiente equilibrio entre las razones de garantía de las personas trabajadoras y de seguridad y eficiencia para las empresas, la doble dimensión de reparación suficiente (no tasada) y efecto disuasorio (preventivo, en modo alguno punitivo propiamente –sanciones civiles indirectas–) de las indemnizaciones por los daños derivados de incumplimientos laborales. La profunda innovación conceptual que supuso el artículo 183 de la LRJS (imperativo normativo de revisión dogmática), así como el, más tardío, desarrollo de adecuación de la práctica forense (imperativo de coherencia pragmática), no representa una regla aislada o excepcional, sino un significativo ejemplo de tendencias más amplias, con una vocación expansiva incuestionable, y no solo respecto de la categoría, siempre conflictiva, del daño moral.

La prevalencia de las normas internacionales europeas, como los artículos 24 y 27 de la CSEr, respecto de las indemnizaciones por despido sin causa justificada en general, según la

---

<sup>20</sup> Más acorde con el artículo 183 de la LRJS y la doble finalidad preventivo-disuasoria es la STSJ de Castilla-La Mancha 250/2024, de 15 de febrero, que remite expresamente a las SSTs 967/2023, de 14 de noviembre, y 356/2022, de 20 de abril. Aplica el artículo 40.2 b) de la LISOS, que establece como importes correspondientes a las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales (FJ 7.º). Por supuesto, hay que reconocer diferencias fácticas notables: en este caso media un despido que culmina una situación de acoso moral y se constata una situación de incapacidad permanente por ansiedad derivada del trato vejatorio que la ayudante de cocina sufría por parte del jefe de cocina.

interpretación que de ellos realiza su máximo órgano de garantías de cumplimiento, el CEDS, cuyos criterios deben presidir la comprensión de aquellas normas por los tribunales internos, o la célebre cláusula 5.<sup>a</sup> del acuerdo marco anexo a la Directiva 70/1999, conforme a la hermenéutica del TJUE, en relación con el derecho a una indemnización efectiva y disuasoria de los abusos de la temporalidad, no hace más que dar una sólida cobertura legislativa multinivel a aquella evolución. No por casualidad los argumentos jurídicos de un órgano (judicial comunitario: TJUE) y otro (garantías jurídicas sociales europeo: CEDS) terminan convergiendo.

El siguiente paso, asumida esta ya imparable renovación normativa y conceptual (dogmática), es generalizar convenientemente su recepción en la praxis judicial (pragmática), lo que hoy solo sucede de forma fragmentada, por lo tanto, *in fieri* o *status nascendi*. Por supuesto, corresponde al derecho legislado (poder legislativo nacional) suturar esas profundas fracturas entre la normatividad internacional y su efectividad por las disconformidades de las leyes vigentes en España, pero contrarias a aquella, con lo que se ganaría en coherencia, igualdad y certeza para todas las personas (trabajadoras, empresas y profesionales, así como órganos judiciales internos). Pero en su ausencia, o dilación, no puede haber pasividad por parte de la justicia ordinaria social (contencioso-administrativa).

En suma, es evidente que los tribunales internos deben adaptarse a esta normativa europea y a sus imperativos de renovación, con coherencia, plenitud y certeza jurídicas. La interpretación debida de esta prevalente legislación internacional marcará no solo el presente de la gestión laboral, sino las conductas futuras de quienes están obligados a cumplirla, sabidos y previsibles ya los efectos de los incumplimientos. Y, más pronto que tarde, el doble efecto de reparación íntegra (no tasada) y el efecto disuasorio (preventivo, no punitivo) será determinante.

En tanto, sería mejor que la doctrina científica y la doctrina judicial afrontaran proactivamente estos imperativos de cambio, en vez de reabrir viejos debates y levantar barreras, más culturales que de razón jurídica, para resistir y rebelarse al cambio, dejándose la evolución a la espalda. Los cambios son debidos y siempre será mejor contribuir a que se produzcan con seriedad y rigor jurídicos a que cada nivel jurisdiccional, cada juzgado, haga el tránsito a su «prudente arbitrio», por lo general una fórmula eufemística que encubre deficiencias técnicas y arbitrariedad decisoria. Veremos qué dice y hace el TS a propósito de la Decisión de Fondo del CEDS de 20 de marzo de 2024, que marca el camino para la superación definitiva del sistema de indemnizaciones tasadas, abriéndose a las adicionales, y de la cuestión prejudicial planteada ante el TJUE para resolver, definitivamente, el laberinto del abuso sistémico de la temporalidad del empleo público en España, cuyo hilo de Ariadna pasa también por una indemnización suficientemente disuasoria de tan arraigada antijuridicidad, concorra momento extintivo o, en su caso, al contrario, de conversión en indefinido (si se da el presupuesto de superar un proceso selectivo, previo o *a posteriori*, sin el cual no creemos pueda imponerse, so pena de sacrificar, absoluta e indebidamente, la Constitución en el altar del derecho de la Unión –como apunta *obiter dicta* la STS de 29 de abril de 2024, rec. 4962/2022–).

## Referencias bibliográficas

- Beltrán de Heredia Ruiz, I. (10 de octubre de 2023). Si me estabilizo según la Ley 20/2021, ¿tengo derecho a una indemnización? *Una Mirada Crítica a las Relaciones Laborales*. <https://ignasibeltran.com/2023/10/10/si-me-estabilizo-segun-la-ley-20-2021-tengo-derecho-a-una-indemnizacion/>
- Beltrán de Heredia Ruiz, I. (21 de marzo de 2024). La indemnización legal tasada prevista para el despido improcedente es contraria a la Carta Social Europea revisada (Conclusiones del CEDS 2023 con respecto a los derechos relacionados con los niños, la familia y los inmigrantes). *Una Mirada Crítica a las Relaciones Laborales*. <https://ignasibeltran.com/2024/03/21/la-indemnizacion-legal-tasada-prevista-para-el-despido-improcedente-es-contraria-a-la-carta-social-europea-revisada-conclusiones-del-ceds-2023-con-respecto-a-los-derechos-relacionados-con-los-ninos/>
- Carril Vázquez, X. M. (2024). Sobre la indemnización (ni adecuada, ni reparadora, ni disuasoria) por despido improcedente. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 23 de abril de 2024 (rec. 502/2024). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 481, 160-170. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22389>
- CEDS. (2020). *Conclusiones 2019 para España*. <https://rm.coe.int/rapport-esp-en/16809cfbea>
- CEDS. (2024). *Conclusiones 2023 para España*. <https://rm.coe.int/conclusions-2023-spain-en-2787-1441-4345-1/1680aedd1d>
- Cristóbal Montes, A. (1989). *Compensatio lucrí cum damno* en el resarcimiento del daño por el deudor. *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, 595, 1.965-1.976.
- Cruz Villalón, J. (13 de agosto de 2024). *¿Es obligado reformar el despido?* ON Economía. [https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/obligado-reformar-despido\\_1267269\\_102.html](https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/obligado-reformar-despido_1267269_102.html)
- Díez Picazo y Ponce de León, L. (1999). *Derecho de daños*. Civitas.
- Díez Picazo y Ponce de León, L. (2008). *El escándalo del daño moral*. Thomsom-Civitas.
- Ferrajoli, L. (2004). *Derechos y garantías: la ley del más débil*. Trotta.
- Goldin, A. (2014). *El derecho del trabajo. Conceptos, instituciones y tendencias*. Ediar.
- Jimena Quesada, L. y Salcedo Beltrán, C. (2022). Carta Social Europea, despido y control de convencionalidad: la odisea por alcanzar el reconocimiento de los derechos y sus garantías navegando en las procelosas aguas de las instancias superiores (*excusatio non petita*...). *Lex Social. Revista de Derechos Sociales*, 12(1), 616-624. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7257>
- Lahera Forteza, J. (2024). *Análisis jurídico de la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) que cuestiona la indemnización del despido improcedente en España*. Apuntes, FEDEA. <https://documentos.fedea.net/pubs/ap/2024/ap2024-20.pdf>
- Medina Crespo, M. (2015). *La compensación del beneficio obtenido a partir del daño padecido. Aplicación del principio «compensatio lucrí cum damno» en el derecho de daños*. Bosch.
- Mercader Uguina, J. R. (2024). La Ley de infracciones y sanciones como «baremo»: funciones y disfunciones de la determinación de los daños morales derivados de la vulneración de

- derechos fundamentales. *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 112.
- Miñarro Yanini, M. (2024). En busca de algo de orden: una solución indemnizatoria categórica para el «varón doblemente discriminado». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 479, 147-156. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.21413>
- Molina Navarrete, C. (2019). *Indemnizaciones disuasorias, nueva garantía de efectividad de la tutela social: entre retórica judicial y prácticas innovadoras*. Bomarzo.
- Preciado Domènech, C. H. (2023). *El despido en la Carta Social Europea y el Convenio Europeo de Derechos Humanos*. Bomarzo.
- Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M. (2024). El control de convencionalidad en el ordenamiento español, con especial referencia a la normativa laboral. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 172, 11-24.
- Salcedo Beltrán, C. (2024). Conclusiones 2023 del Comité Europeo de Derechos Sociales: los incumplimientos de la Carta Social Europea por parte de España. *Lex Social. Revista de Derechos Sociales*, 14(1), 1-6. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.10316>
- Salcedo Beltrán, C. y Jimena Quesada, L. (16 de abril de 2024). *El extraño caso de las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre el despido improcedente (Dr. Jekyll) y algunas fabulaciones negacionistas que han suscitado (Mr. Hyde)*. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.aedtss.com/el-extrano-caso-de-las-decisiones-del-comite-europeo-de-derechos-sociales-sobre-el-despido-improcedente-dr-jekyll-y-algunas-fabulaciones-negacionistas-que-han-suscitado-mr-hyde/>
- Schmit, M. (2017). Article 24. The right to protection in cases of termination of employment. En N. G. Bruun, K. Lörcher, I. Schömann y S. Clauwaert (Eds.), *The European Social Charter and employment relations* (pp. 412-438). Hart Publishing.
- Valdés Dal-Ré, F. (2016). *El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los derechos laborales fundamentales: luces y sombras*. Bomarzo.
- Vivero Serrano, J. B. (15 de abril de 2024). *El despido improcedente y el Comité Europeo de Derechos Sociales: las experiencias de Finlandia, Italia y Francia*. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.aedtss.com/el-despido-improcedente-y-el-comite-europeo-de-derechos-sociales-las-experiencias-de-finlandia-italia-y-francia/>

**Cristóbal Molina Navarrete.** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Jaén, 2000. Árbitro laboral en el SIMA (Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje) y en el SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía). Consejero del Consejo Económico y Social de España, 2018-2021. Ganador del XXXI Premio La Ley de artículos doctrinales, 2017. Ganador (en coautoría) del V Premio en Igualdad y Género de la Universidad de Castilla-La Mancha, 2023. Asesor científico del Comité Económico y Social Europeo, 2022. Tiene reconocidos 5 sexenios de investigación por más de 400 obras. <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>