

# Estudios de Deusto

Revista de Derecho Público

Vol. 74/1 enero-junio 2026

DOI: <https://doi.org/10.18543/ed7412026>

ESTUDIOS

LA PROTECCIÓN JURÍDICA FRENTE AL DESPIDO EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030 COMO GARANTÍA DEL TRABAJO DECENTE (ODS 8) Y SU IMPACTO EN LA SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (ODS 3)

*Legal protection against dismissal in the 2030 Agenda as a guarantee of decent work (SDG 8) and its impact on workers' mental health (SDG 3)*

Beatriz Sánchez-Girón Martínez

Personal investigador en formación

Facultad de Derecho (ICADE)

Universidad Pontificia Comillas, Madrid. España

<https://orcid.org/0000-0001-8850-5983>

<https://doi.org/10.18543/ed.3583>

Fecha de recepción: 03.02.2026

Fecha de aceptación: 25.03.2026

Fecha de publicación en línea: junio 2026

## Derechos de autoría / Copyright

*Estudios de Deusto. Revista de Derecho Público* es una revista de acceso abierto, lo que significa que es de libre acceso en su integridad. Se permite su lectura, la búsqueda, descarga, distribución y reutilización legal en cualquier tipo de soporte sólo para fines no comerciales, sin la previa autorización del editor o el autor, siempre que la obra original sea debidamente citada y cualquier cambio en el original esté claramente indicado.

*Estudios de Deusto. Revista de Derecho Público* is an Open Access journal which means that it is free for full access, reading, search, download, distribution, and lawful reuse in any medium only for non-commercial purposes, without prior permission from the Publisher or the author; provided the original work is properly cited and any changes to the original are clearly indicated.

Estudios de Deusto. Revista de Derecho Público

© Universidad de Deusto • ISSN 0423-4847 • ISSN-e 2386-9062, Vol. 74/1, enero-junio 2026

<http://www.revista-estudios.deusto.es/>

LA PROTECCIÓN JURÍDICA FRENTE AL DESPIDO EN  
EL MARCO DE LA AGENDA 2030 COMO GARANTÍA  
DEL TRABAJO DECENTE (ODS 8) Y SU IMPACTO EN  
LA SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS (ODS 3)

*Legal protection against dismissal in the 2030 Agenda as a  
guarantee of decent work (SDG 8) and its impact on  
workers' mental health (SDG 3)*

Beatriz Sánchez-Girón Martínez<sup>1</sup>

Personal investigador en formación

Facultad de Derecho (ICADE)

Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España

<https://orcid.org/0000-0001-8850-5983>

<https://doi.org/10.18543/ed.3583>

Fecha de recepción: 03.02.2026

Fecha de aceptación: 25.03.2026

Fecha de publicación en línea: junio 2026

**Resumen**

Esta reflexión estudia el régimen jurídico del despido en clave internacional y su vínculo con la Agenda 2030, con especial atención al ODS 8 (Trabajo Decente) y al ODS 3 (salud y bienestar). Se emplea una metodología dogmático-interpretativa: se analizan el Convenio núm. 158 OIT y la Carta Social Europea y su recepción en el Derecho interno, lo que obliga a considerar el control de convencionalidad y la incidencia del contexto socioeconómico actual en su aplicación. El trabajo contrasta, de forma expresa, dos modelos de tutela frente al despido: el indemnizatorio, que admite

---

<sup>1</sup> Email: [bsanchezg@comillas.edu](mailto:bsanchezg@comillas.edu)

el despido sin causa mediante compensación, y el reforzado, que prioriza la exigencia de causalidad y la readmisión. Tras revisar las sucesivas reformas laborales inspiradas en la *flexiguridad*, se sostiene que la estabilidad en el empleo y las garantías efectivas contra el despido arbitrario son indispensables para el Trabajo Decente y para proteger la salud mental.

### ***Palabras clave***

Convenio núm. 158 OIT, Carta Social Europea, despido, salud mental, protección frente al despido, objetivos de desarrollo sostenible

### ***Abstract***

This research examines the legal regime of dismissal from an international perspective and its connection with the 2030 Agenda, especially SDG 8 (decent work) and SDG 3 (health and well-being, including mental health). The methodology is legal-dogmatic and interpretative, focused on international instruments—primarily ILO Convention No. 158 and the European Social Charter—and their incorporation into domestic legal systems, with particular attention to Spain and the use of conventionality control. The study contrasts two models of protection against dismissal: a compensation-based model, which in practice tolerates unjustified dismissal in exchange for monetary remedies, and a strengthened model that prioritises causation and reinstatement. Finally, it reviews the successive labour reforms enacted in Spain, starting from the *flexicurity* approach, job stability and effective safeguards against arbitrary dismissal are considered as essential conditions for both decent work and the protection of mental health.

### ***Keywords***

ILO Convention No. 158, European Social Charter, dismissal, mental health, protection against dismissal, Sustainable Development Goals.

---

**Sumario:** I. INTRODUCCIÓN. 1. Planteamiento del tema: el despido. 2. Metodología. II. APUNTES SOBRE LA REGULACIÓN DEL DESPIDO. 1. Nociones básicas sobre la protección del derecho del trabajo frente al despido. 2. Instrumentos internacionales de protección frente al despido. 3. La incorporación de las garantías frente al despido en el derecho nacional español. 4. Tendencias en materia de regulación del despido: la discutida estrategia de *flexiguridad*. 5. Un cambio de paradigma hacia el reforzamiento de las garantías frente al despido. III. EL RECIENTE DIÁLOGO DEL ORDENAMIENTO ESPAÑOL CON EL ARTÍCULO 24 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA. IV. APUNTES SOBRE LA AGENDA 2030. 1. La Agenda 2030 y el trabajo decente. 2. La garantía de la salud mental en el epicentro de la agenda global. 3. El tratamiento de la salud en el marco de la relación laboral. V. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y SU IMPACTO POSITIVO EN LA SALUD MENTAL. 1. Ideas básicas. 2. Mirando al futuro. VI. CONCLUSIONES. VII. BIBLIOGRAFÍA.

---

## I. INTRODUCCIÓN

A modo de introducción, se expondrán las razones que justifican la elección del tema a abordar en este estudio. Para la doctrina científica *iuslaboralista*, el despido siempre interesa en la medida en que constituye la piedra angular de la regulación de la relación del contrato de trabajo. Asimismo, la metodología empleada en este artículo reviste especial interés, pues evidencia que incluso una institución tan asentada y aparentemente consolidada como el despido continúa siendo susceptible de análisis crítico, reinterpretación y mejora.

### 1. *Planteamiento del tema: el despido*

El estudio de la institución jurídica del despido es un tema clásico y recurrente en el ámbito del Derecho del trabajo, pero no por ello exento de interés. La complejidad de esta figura, su constante evolución y su trascendencia social justifican sobradamente la pertinencia de seguir profundizando en su análisis. Téngase en cuenta que el despido constituye toda extinción del contrato de trabajo que emana de la voluntad unilateral de la parte empresarial. Sería, por tanto, incorrecto incluir en esta categoría únicamente a los despidos de carácter disciplinario, que son aquellos que nacen de la reacción empresarial frente a un incumplimiento contractual grave y culpable de la persona trabajadora, dado que también hay que acoger bajo la noción de despido aquellas decisiones adoptadas por la empresa voluntariamente por motivos objetivos o externos al comportamiento doloso, negligente, grave y culpable de la persona trabajadora, pero que afectan a la organización y

funcionamiento de la empresa. En opinión de la más autorizada doctrina académica española, representada en el maestro Dr. Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer:

*Por despido entiendo, con la mejor doctrina, el acto unilateral del empleador, que tiene por efecto constitutivo la extinción para el futuro de la relación de trabajo. Se excluye así el acto unilateral por parte del propio trabajador (dimisión) y se incluyen todos los supuestos extintivos en lo que, al margen de la diferencia de regulación o de denominación, el efecto constitutivo extintivo derive en última instancia de una declaración de voluntad unilateral y recepticia del empleador es un negocio dispositivo de éste (Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer 1968, 6).*

La razón de esta interpretación amplia del concepto de despido es sencilla: la unilateralidad de la decisión no desaparece en estos casos, ya que la parte empresarial es quien termina por decidir, entre la diversidad de instrumentos jurídicos que el ordenamiento laboral pone a su disposición para adaptar la fuerza de trabajo a las necesidades productivas, extinguir la relación contractual, —o lo que es lo mismo el despido—, frente a otras medidas de flexibilidad interna.

Es un hecho incuestionable que la figura del despido reviste de una importancia más que crucial como pieza clave en el entramado que forma el sistema de relaciones laborales, ya no solo a nivel jurídico, sino también en la esfera individual de la persona trabajadora, pues perder involuntariamente el trabajo implica, normalmente, sumirse en una etapa de gran incertidumbre y malestar. La pregunta a la que se intenta dar respuesta en estos apuntes relaciona ambos aspectos. ¿Afecta la garantía de un régimen jurídico a nivel internacional que proteja frente al despido a la consecución de los objetivos de la Agenda 2030, en concreto, al Objetivo de Desarrollo Sostenible, en adelante, ODS 8, relativo al Trabajo Decente, y al ODS tercero, relativo a la mejora de la salud mental?

Una vez atendida esta cuestión, que adelantamos no va a ser susceptible de ser respondida con una afirmación o negación categórica, interesa ir un paso más allá y examinar si la hoja de ruta que diseña la Agenda 2030 deja o no indemne el régimen jurídico de protección frente al despido actual. Igualmente, se va a interpretar en qué medida las tendencias que siguen en la evolución de la regulación del despido responden a una determinada conciencia social que habría quedado en la referencia que consolida dicha agenda.

Huelga recordar que toda actuación internacional ha de integrarse en el marco de los diecisiete ODS que la Agenda 2030 ha fijado para el Desarrollo Sostenible, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la ONU. Estos objetivos poseen un marcado carácter transversal y consideran de forma simultánea las dimensiones social, económica y ambiental, con el fin

de conseguir un desarrollo que incluya todos estos aspectos, sin dejar de lado ninguno de ellos.

## 2. Metodología

La metodología seguida en este trabajo ha consistido, *grosso modo*, en una reflexión de carácter jurídico-dogmático, basada, fundamentalmente, en el análisis del texto normativo y en el estudio de la literatura que a su vez la ha explicado. De ello, se han deducido unas conclusiones. Se trata, por tanto, de un estudio de naturaleza interpretativa que pretende poner en relación la norma con el contexto histórico-social en el que se inserta.

Esta forma de interpretación puede ser entendida, como así lo dijo el reconocido jurista Luis Díez-Picazo, (Díez-Picazo y Ponce de León 1969, 720) en *recrear*, que no crear; el sentido y alcance de las disposiciones legales positivizadas conforme al criterio hermenéutico de quien haya sido llamado a aplicarlas e interpretarlas. Crea la norma el legislador, pero la *recreación* es labor que sí puede encomendarse a la academia, doctrina o juristas, o en general a cualquier sujeto llamado a aplicarla. La norma objetiva se enmarca en un contexto cambiante por lo que descubrir la voluntad inmanente de la ley implica mirar más allá de su literalidad. Como señala el mismo Díez-Picazo, “la norma sólo encuentra su explicación a través de unos condicionamientos culturales e históricos: los que existían cuando apareció y los que existen cuando es aplicada”.

Para que se entienda mejor: el presente estudio se propone analizar el régimen jurídico internacional del despido, que no puede tildarse de novedoso, pero como aportación lo sitúa en el contexto actual marcado por las directrices y objetivos de la Agenda 2030, más recientes. La impronta de ésta última se proyecta sobre la configuración del Trabajo Decente, lo que puede incidir en la protección frente a la pérdida injustificada del empleo y a su vez en la garantía del bienestar de todas las personas, que, como preocupación multifactorial, se ve condicionada de manera significativa por el empleo y por las condiciones en que este se desarrolla.

## II. APUNTES SOBRE LA REGULACIÓN DEL DESPIDO

Esta primera parte del trabajo se centra en la regulación del despido, tomando como punto de partida los textos internacionales aplicables en el ordenamiento jurídico español. Sin llevar a cabo un examen exhaustivo del régimen vigente, se ofrecerá una visión panorámica de las principales tendencias que lo han configurado y a los objetivos que parecen orientar la actuación del legislador. En este sentido, se pretende *sacar una fotografía* del estado actual de la cuestión, identificando los debates más relevantes y

algunos de los problemas que, a día de hoy, permanecen abiertos en torno a la tutela frente al despido, en especial, el despido sin causa y arbitrariamente injusto.

### 1. *La protección del Derecho del trabajo frente al despido*

El Derecho del trabajo nace para cumplir una función tuitiva. Afirmarlo no supone, desde luego, enunciar una idea innovadora, pero nunca está de más recordar al lector que la finalidad esencial de esta rama del ordenamiento jurídico consiste en compensar el desequilibrio de poder existente entre las dos partes que protagonizan la relación laboral: de un lado, la empresa, titular de una superioridad económica y jurídica; y, de otro, la persona trabajadora, situada en una posición de subordinación y vulnerabilidad estructural.

Puede decirse que el despido representa la forma más paradigmática de este desequilibrio de poder (Baylos Grau y Pérez Rey 2009, 44 y ss.). Cuando una persona trabajadora es despedida sufre una serie de consecuencias vitales que no pueden desatenderse desde un Derecho, como es el Derecho laboral, cuya preocupación es lograr, en última instancia, justicia social. La expulsión del ciclo productivo empresarial puede suponer todo un *trauma* para la persona trabajadora ya que sus consecuencias a veces son realmente significativas, y llegan a las diferentes parcelas de su vida. No puede esperarse algo diferente de un contrato de tracto sucesivo, naturaleza sinalagmática, y que nace con una expectativa de permanecer en el tiempo, como es el caso del contrato de trabajo.

No en vano, el derecho a la protección frente a la extinción del contrato de trabajo se ha consolidado como uno de los derechos sociales por excelencia, pues a través de él se afirma uno de los principios fundacionales del Derecho del trabajo: el trabajo no es una mercancía ni un artículo de comercio. Esta es una idea que viene de antiguo, pero que sigue proyectando en la actualidad toda su vigencia como límite ético y jurídico frente a las lógicas del mercado. Ahora bien, el Derecho del trabajo se enfrenta a un escenario profundamente transformado en comparación con el que lo vio nacer, como alerta el académico francés Alain Supiot: “La dificultad que surge ahora es que, si bien los principios sobre los que se fundó entonces la justicia social no han perdido ni un ápice de su valor, las condiciones para su aplicación han cambiado profundamente (Supiot 2021, 4)”.

Estas nuevas condiciones a las que se ha aludido pueden resumirse en dos planos: por un lado, las condiciones materiales, marcadas por la digitalización de la economía, la automatización de procesos y el avance vertiginoso de las tecnologías, que han alterado sustancialmente la organización del trabajo y las formas de empleo (Cruz Villalón 2017, 16 y ss.) Por otro, las condiciones subjetivas, que son sobre las que se centrará especialmente este

estudio, vinculadas a la hegemonía de un discurso neoliberal que cuestiona las medidas tradicionales de protección del trabajo y del empleo, y reinterpreta la realidad social en términos predominantemente economicistas, priorizando la eficiencia y la competitividad sobre la justicia social y la tutela de la persona trabajadora (Baylos Grau y Pérez Rey 2009, 37).

Sea como sea, no es casual que el despido constituya uno de los ámbitos de mayor conflictividad en el Derecho del trabajo ni que el modo en que debe articularse su regulación haya ocupado, y continúe ocupando, un lugar central en las reflexiones de la doctrina jurídica y en los análisis de la teoría económica. Desde esta última perspectiva, se sostiene que el buen funcionamiento del mercado de trabajo, y en consecuencia los niveles de empleabilidad, dependen en gran medida del modo en que el ordenamiento jurídico regula el despido. Aun cuando no nos corresponde pronunciarnos sobre la veracidad de esta afirmación, sí es cierto que la cuestión ha suscitado un enfrentamiento entre dos posiciones que pueden considerarse antagónicas, cuya relevancia se ha manifestado de forma recurrente a lo largo de la historia. Por un lado, se sitúan quienes defienden un modelo más proteccionista que refuerce las garantías frente a la extinción unilateral del contrato; y por otro, quienes abogan por una liberalización de su régimen jurídico en aras de favorecer una mayor flexibilidad y adaptabilidad a las condiciones del mercado laboral.

## 2. Instrumentos internacionales de protección frente al despido

Las distintas instituciones del Derecho del trabajo se encuentran sometidas a una protección de carácter multinivel, de modo que su regulación resulta del entrecruzamiento de diversos sistemas jurídicos de ámbito interno, supranacional, porque se trata de un orden jurídico que integra a Estados sin limitarse a una cooperación internacional –como sería el Derecho de la Unión Europea (UE) o del Consejo de Europa–, e internacional –que trasciende de una región concreta y se aplica con vocación global. La necesidad de articular normas que superen el marco estrictamente estatal obedece al propósito de blindar las garantías existentes y evitar la desaparición de los derechos laborales progresivamente conquistados (Palomeque López 2020, 33)

Sirva de sustrato normativo para este trabajo los dos textos internacionales que regulan la materia de despido que serán objeto de análisis en las subsiguientes páginas: el Convenio núm. 158 de la OIT, Organización Internacional del Trabajo, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982; y la Carta Social Europea, aprobada en el seno del Consejo de Europa, en 1961, y que fue revisada y ampliada en 1996, en adelante CSE.

De la lectura de ambos textos, el Convenio núm. 158 y la CSE, se desprende que su principal finalidad es garantizar que ninguna persona trabajadora sea despedida de manera arbitraria y que, de suceder esto, cuente con una protección eficaz frente a tal despido injustificado. A primera vista podría parecer que su contenido no resulta especialmente exigente y que cualquier Estado miembro de una u otra organización, al menos los referidos al continente europeo, estaría en condiciones de cumplir sin mayor dificultad los requisitos previstos.

De hecho, en el momento de la entrada en vigor del Convenio núm. 158, los tribunales laborales españoles entendieron que las garantías previstas en los citados artículos de aquel ya estaban, de alguna manera, recogidas en el ordenamiento español, el cual ya era suficientemente protector con el trabajador y no necesitaba modificación alguna para ajustarse al contenido de referido convenio (Mella Méndez 2019, 91). Sin embargo, las tasas de ratificación del Convenio se mantienen relativamente bajas y la efectividad de las garantías que articula, en conexión con las recogidas en la CSE, continúa siendo hoy una cuestión muy discutida, en la medida en que depende en gran medida de la tradición jurídico-laboral que cada ordenamiento nacional haga de ellas (Molina Navarrete 2019, 128).

El eje central de este debate desborda del ámbito estrictamente jurídico-laboral para situarse en una cuestión propia de del Derecho internacional: la efectividad de los tratados internacionales en el ordenamiento interno y las condiciones de su aplicación. Sin embargo, en la medida en que el contenido de estos tratados es laboral, la discusión concierne también a los *iuslaboralistas*. En España, el artículo 96.1 CE junto a la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y Acuerdos Internacionales<sup>2</sup>, en adelante LTA, determinan que existe un sistema monista (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer 2024, 13). De manera sucinta, esto viene a significar que los tratados internacionales ratificados, como es el caso de los Convenios de la OIT o la CSE, pasan a formar parte del ordenamiento jurídico interno sin necesidad de ser incorporados mediante una ley específica, pudiendo, por tanto, ser aplicados directamente por los tribunales nacionales, en virtud del artículo 96.1 de la Constitución Española, en adelante CE: “los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional”. Del artículo 28.2 LTA se infiere algo similar: “los tratados internacionales válidamente celebrados y publicados oficialmente producirán efectos en España desde la

<sup>2</sup> BOE (Boletín Oficial del Estado) núm. 288, de 28 de noviembre de 2014.

fecha que el tratado determine o, en su defecto, a partir de la fecha de su entrada en vigor”.

Esta forma de aplicar el derecho internacional, propia de los sistemas monistas, que legitima a jueces y tribunales a ello, a través de la llamada técnica de control de convencionalidad de carácter difuso, se mueve en una delicada tensión. Por un lado, puede ayudar a fortalecer el cumplimiento de los derechos laborales (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer 2024, 14). Por otro, exige ciertas cautelas, pues un control de convencionalidad sin límites claros corre el riesgo de desembocar en una suerte de “gobierno de los jueces” (Goerlich Peset 2021, 13). Esta cuestión se analizará con mayor detalle en el apartado siguiente, dedicado a examinar cómo se han articulado en la práctica estas garantías en el Derecho español.

### 3. *La incorporación de las garantías frente al despido en el Derecho nacional español*

La protección internacional frente al despido (*ex. Convenio núm. 158 y art. 24 CSE*) se articula en torno a dos garantías fundamentales: (i) El derecho a no ser despedido salvo que existan causas válidas, objetivas y justificadas; y (ii) en caso de haberse producido tal, el derecho de la persona trabajadora a obtener una compensación adecuada u otra reparación apropiada, como puede ser la readmisión en las mismas condiciones anteriores al despido. Ello, además, se armoniza con el artículo 35 CE, relativo al derecho al trabajo, cuyo contenido no se agota en el mero acceso al empleo, sino que comprende también, en su vertiente individual, una cierta garantía de estabilidad en la relación laboral.

La exigencia de causalidad en el despido se erige como regla absolutamente fundamental en este modelo de protección, pues en ausencia de ella, la empresa dispondría de una facultad prácticamente ilimitada para decidir a quién expulsar de su organización, con la consiguiente pérdida del empleo, que en la mayoría de los casos equivale a privar a la persona trabajadora de su principal fuente de ingresos y subsistencia. Ahora bien, tan esencial como asegurar un control suficiente sobre las decisiones extintivas es reconocer que, dentro de ciertos límites, toda empresa ha de conservar un margen legítimo para adoptar decisiones organizativas que le permitan gestionar adecuadamente su empresa (art. 38 CE).

La normativa internacional a la que aquí nos estamos refiriendo fija unos estándares mínimos de protección frente al despido, pero son los Estados firmantes los que deben, o deberían conforme al compromiso jurídico y político adquirido *–pacta sunt servanda–* desarrollar un modelo de tutela acorde con estos parámetros. Y, como ya advierte el profesor Cristóbal Molina Navarrete, la ratificación de estos textos apenas ha tenido impacto en las

legislaciones nacionales, puesto que ha primado la convicción, aunque no siempre fundada, de que los ordenamientos internos ya cumplían con las exigencias derivadas de tales textos (Molina Navarrete 2019, 127).

Tanto el Convenio núm.158 como la CSE se refieren a una posibilidad alternativa entre dos opciones que se sitúan al mismo nivel, sin dar preferencia a ninguna sobre otra (Cruz Villalón y Orellana Cano 2025, 191). En el Convenio núm. 158 se dice que en caso de que la terminación de la relación laboral sea arbitraria, los organismos encargados de tutela, “tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada” (art. 10 Convenio núm.158) y en la CSE se lee algo similar, “el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada” (art. 24 CSE). Es decir, confieren a los Estados un amplio margen de apreciación en la configuración de su sistema de protección frente al despido, lo que permite opciones normativas diversas.

En este marco, los ordenamientos nacionales pueden optar por dos modelos, simplícidamente hablando. Un modelo de tutela débil, que en la práctica tolere el despido sin causa siempre que vaya acompañado del pago de una indemnización económica; o por un modelo de tutela reforzada, que hace prevalecer el principio de causalidad en la extinción contractual y prioriza la readmisión de la persona trabajadora como forma de reparación frente al despido injustificado (Molina Navarrete 2019, 152). España se aproxima al primer grupo.

Si el órgano judicial aprecia algún defecto en el cumplimiento de los requisitos formales o cualquier problema de fondo que afecte a la veracidad, existencia o suficiencia de la causa alegada, el despido será declarado judicialmente improcedente. La improcedencia, en la mayoría de los casos, comporta que la persona trabajadora tenga derecho a una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, con un máximo de 24 mensualidades. Para los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, la indemnización se calcula de forma mixta: 45 días de salario por año de servicio por el tiempo trabajado hasta dicha fecha y 33 días por año por el tiempo posterior<sup>3</sup>.

Por su parte, la nulidad del despido implica su ineficacia jurídica y conlleva la obligación de readmitir a la persona trabajadora en su puesto, con el correspondiente abono de los salarios dejados de percibir. No obstante, esta

---

<sup>3</sup> Decimos en la mayoría de los casos porque la elección entre readmisión o pago de la indemnización corresponde al a empresa, que habitualmente se decanta por esta última. En el caso de los representantes de los trabajadores legales o sindicales, excepcionales, elige la persona trabajadora.

consecuencia opera hoy únicamente en supuestos tasados, vinculados a la vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como a infracciones del derecho a la igualdad de género y, por extensión, a aquellas situaciones en las que se ve comprometida la protección derivada del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (arts. 51.1, 53.4 y 55.5 del ET, con remisión del art.108.2, 122.2 y 124.13 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social<sup>4</sup>)

En la práctica, la centralidad del sistema indemnizatorio se traduce en un modelo que acaba legitimando, en la realidad, una amplia libertad empresarial de rescisión del contrato a cambio del abono de una indemnización. Tal y como reconoce el profesor José Gil y Gil: “[Únicamente] la anulación del despido y la readmisión garantizan la seguridad del empleo, pues permiten al trabajador recuperar el empleo, y le ofrecen la posibilidad de conservar los derechos que ha adquirido durante los años de servicios (Gil y Gil 2017b, 25)”.

En consecuencia, el debate en torno al grado de cumplimiento de las garantías internacionales de protección frente al despido en el ordenamiento jurídico español y, que, por extrapolación, también puede plantearse respecto de otros ordenamientos nacionales, se ha convertido en una cuestión recurrente, que reaparece de forma constante y se reconfigura en función de los distintos momentos históricos y coyunturas económicas.

#### 4. *Tendencias en materia de regulación del despido: la discutida estrategia la flexiguridad*

Durante la primera década de este siglo, se impusieron en Europa, especialmente desde el marco de la Unión Europea, los principios de la llamada *flexiguridad* que, como puede inferirse de su nombre, pone su énfasis en la construcción de un modelo regulatorio de las relaciones laborales que apuesta por la flexibilidad. Más concretamente, lo que se pretende es facilitar que las empresas puedan gestionar más libremente su fuerza de trabajo y adecuarla a las fluctuaciones que pueda tener el mercado, ya sea tanto a través de herramientas de flexibilidad interna, como externa, lo que incluye, como no podría ser de otra manera, la figura de despido (Cabeza Pereiro 2024, 56).

La propuesta por el modelo de la *flexiguridad* seguramente se entienda mejor si se pone en su contexto. Por aquel entonces, las transformaciones económicas y tecnológicas se manifestaban con especial incidencia en Europa y comenzaban a hacerse evidentes las consecuencias de la globalización económica, la deslocalización productiva y la fuerte competencia internacional.

---

<sup>4</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

De este modo, el tradicional modelo de mercado de trabajo, centrado primordialmente en garantizar elevados niveles de empleo, entró en una profunda crisis que exigía una readaptación del mismo. La respuesta se articuló, en buena medida, atendiendo a las demandas empresariales, que reclamaban un mayor margen de flexibilidad para gestionar su mano de obra y reducir costes laborales (Prieto y Miguélez 2009, 276-78).

El término *flexiguridad* también se compone de la palabra *seguridad*, que hace referencia a la contrapartida que obtiene como beneficio la persona trabajadora de implantación de este modelo. Se refiere a la seguridad que ha de tener en la permanencia en el mercado laboral, que no en su puesto, otorgando un papel estratégico y fundamental a los sistemas de seguridad social para que puedan amortiguar las consecuencias económicas que puedan derivar de los procesos de inactividad, así como a las políticas activas de empleo como pieza clave para fomentar el aprendizaje y capacitación de todas las personas trabajadoras, haciendo que así su contratación sea algo atractivo.

La UE ya presentó esta idea en la estrategia de Lisboa del año 2000, donde puede verse reflejada una clara preocupación por los cambios económicos y un interés por incrementar la competitividad del mercado europeo, que más tarde se concretaría en la comunicación de la Comisión Europea *Hacia los principios comunes de la flexiguridad*<sup>5</sup> (2007).

Ahora bien, ¿cómo se proyecta esta estrategia económica y política en el ámbito jurídico? Entre otras cosas, y la que aquí nos interesa, a través de la reducción de las restricciones al despido. Resulta particularmente ilustrativo el caso español, que constituye el referente más cercano de análisis y que, en la actualidad, sitúa la regulación del despido en el epicentro de un intenso debate jurídico y doctrinal en nuestro país. El resultado de las reformas legislativas aprobadas en tal contexto<sup>6</sup>, sucintamente resumido, es el abaratamiento del coste del despido, tanto por la reducción de la cuantía de la indemnización en caso de improcedencia como por la agilización del procedimiento extintivo. Todo ello se sostuvo en la creencia de que las reformas legales serían capaces de contener los efectos de una crisis económica en la que nuestro país se veía sumido desde 2008. Sin embargo, parecen prevalecer posturas escépticas respecto de esta solución adoptada, pues las causas y

<sup>5</sup> (COM(2007) 359 final, 27.6.2007)

<sup>6</sup> Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, BOE núm. 122, de 23 de mayo de 1994; Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2002, y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE núm. 162, de 7 de julio de 2012.

manifestaciones de esta crisis desbordaban ampliamente el ámbito de la regulación (Cabeza Pereiro 2024, 53) y más tenían que ver con el modelo productivo de nuestro país que aún hoy se sustenta en sectores económicos con una acusada inestabilidad<sup>7</sup>.

*“La situación ha cambiado con la crisis financiera y económica que España conoce desde 2008. La banca se vio particularmente afectada y los gobiernos sucesivos hubieron de tomar medidas para dar confianza a las instituciones internacionales y gobiernos extranjeros que aceptaron conceder préstamos. Decidieron flexibilizar el mercado de trabajo, en particular la protección contra el despido, cuando el desempleo aumentaba dramáticamente y la pobreza se difundía incluso dentro de la población extranjera (Servais, 2017, 2)*

En la práctica, la lógica de la *flexiguridad* se traduce en el predominio de los objetivos de carácter economicista, y la devaluación de los derechos de las personas trabajadoras. Detrás del concepto de *flexiguridad* subyace una premisa, ciertamente discutible: la consideración de que la eliminación de obstáculos jurídicos y formales a la contratación e igualmente al despido, contribuye a impulsar la economía de un país y, con ello, a generar puestos de trabajo. Puede decirse entonces que la flexibilidad laboral no sólo es vista como estrategia empresarial para lograr la adaptación a las circunstancias del mercado, sino que se contempla también como un instrumento para hacer frente al desempleo, lo que encuentra su fundamento en el análisis neoclásico del mercado de trabajo (Quintana Hernández 2012, 134).

Nada más lejos de la realidad, pues los despidos al menos en España, aumentaron durante el tiempo que estuvieron vigentes las reformas laborales fruto de la *flexiguridad*, así como también lo hicieron las tasas de temporalidad en el empleo (Martínez Veiga 2016), sin olvidar que el carácter eminentemente de la contratación de duración determinada es algo endémico del mercado laboral nacional (Montoya Medina 2022, 15). Y, con ello, la sensación de inseguridad y precariedad, pues se ha dicho que, en definitiva, este sistema carga sobre las personas trabajadoras el peso de la incertidumbre o inseguridad del proceso. Quizás en su origen, dicho modelo pudo encontrar justificación como mecanismo para paliar los efectos de la crisis (Molero Manglano 2013, 51 y ss.); sin embargo, una década después puede apreciarse cómo la orientación de las más modernas reformas laborales parece sugerir la vuelta a un enfoque que conceda mayor protección a los derechos de la persona trabajadora (Gil y Gil 2017b, 77).

---

<sup>7</sup> Como por ejemplo el sector turístico o la agricultura, en (Montoya Medina 2022, 20)

## 5. *Un cambio de paradigma hacia el reforzamiento de las garantías frente al despido*

El paradigma de la *flexiguridad*, aunque no se ha abandonado por completo, se ha ido dejando paulatinamente de lado. En su lugar, han ido apareciendo diversas actuaciones que ponen de manifiesto el interés por recuperar aspectos de la protección del despido y devolver así el valor social que tenía esta institución. Sorprende que hayan servido como respaldo jurídico para ello los mismos instrumentos jurídicos que estuvieron vigentes en un momento de recesión, el Convenio núm. 158 y la CSE, lo que pone de relieve una idea ya anticipada en este comentario: la necesidad de interpretar las normas jurídicas atendiendo a su contexto.

Desde la UE, el cambio de enfoque lo representa el Pilar Europeo de Derechos Sociales<sup>8</sup>, en adelante PEDS, proclamado en el año 2017. Sin abandonar del todo los postulados propios de la flexibilidad laboral, pues reconoce explícitamente la necesidad de adaptar el trabajo a las necesidades del mercado, el PEDS, garantiza unas condiciones de trabajo, y con ello también de vida, mínimas, basadas en la garantía de derechos equitativamente, a la vez que se construye un sistema fuerte de seguridad social.

En la actualidad, aunque la reciente reforma laboral del año 2021 (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo<sup>9</sup>) ha vuelto a poner el acento en los objetivos tradicionales de promover el pleno empleo y fomentar la contratación indefinida a largo plazo –al menos, así se desprende de la lectura de su preámbulo (Montoya Medina 2022, 19)–, el sistema de protección frente al despido apenas ha experimentado modificaciones. Otra cosa es que dichos resultados se estén logrando, algo también cuestionable, quizás por el diseño demasiado ambicioso de sus pretensiones (Montoya Medina 2022, 48). No obstante, en última instancia consideramos que lo verdaderamente positivo de esta reforma no está tanto en sus resultados concretos, sin que ello sea una cuestión desdeñable por supuesto, sino en el cambio que introduce en el modelo legislativo laboral español, que, en aras de combatir la precariedad laboral, se orienta hacia la promoción de una mayor estabilidad en el puesto de trabajo (López Ahumada 2022, [versión en línea]).

No se abordarán aquí las medidas concretas introducidas, sino los objetivos *en abstracto* que persigue esta reforma –y de otras normas que se han aprobado en relación con ella. Empero, antes conviene destacar lo que a

<sup>8</sup> Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales (DOUE L 113, 4 de mayo 2017).

<sup>9</sup> BOE núm. 313, de 30 de noviembre de 2021.

nuestro parecer es especialmente preocupante y es que, en la actualidad, la diferencia de cuantía indemnizatoria entre el despido ajustado a derecho y el declarado improcedente por no serlo se mantenga dentro de unos márgenes tan reducidos, que difícilmente permiten cumplir la función disuasoria que debería corresponderle (Cruz Villalón 2012, 141). Y, en consecuencia, se alejan de hacer efectivo el contenido del Convenio núm. 158 OIT y de la CSE, cuyos compromisos nuestro país asumió en su día.

Pese a la inacción del legislador, que no ha revisado el sistema de cálculo de la indemnización por despido improcedente establecido en la reforma laboral de 2012, el aumento de la conciencia social y la creciente invocación de los estándares internacionales han propiciado un renovado cuestionamiento del modelo predominantemente indemnizatorio, así como de la suficiencia y capacidad disuasoria de las cuantías que resultan de su aplicación (Molina Navarrete 2021, 235). No es *rara avis* que en la práctica los empleadores barajen la posibilidad de acudir a un despido sin causa fraudulentamente (Beltrán de Heredia Ruiz 2018, 261), como una medida de gestión empresarial más. Además, y no menos importante, las cuantías indemnizatorias resultantes pueden ser muy reducidas y distan de ser adecuadas, especialmente en aquellos supuestos en los que la persona trabajadora ha estado contratada por un período breve y percibiendo una remuneración baja. Ello es lógico si se tiene en cuenta que el sistema de cálculo de estas indemnizaciones es sumamente simple y atiende únicamente a dos factores: la antigüedad y el salario.

Encontramos resoluciones en las que, los tribunales menores –porque, en contraposición a tal criterio, el Tribunal Supremo parece pretender cerrar la utilización de esta vía, al insistir en que el sistema indemnizatorio español se sitúa dentro de los límites que impone la normativa internacional<sup>10</sup>–, haciendo uso de su facultad de control de convencionalidad, que compete a los tribunales ordinarios y aplicando el Convenio núm. 158 y el artículo 24 CSE, han incrementado la cuantía indemnizatoria que correspondería de la aplicación de los baremos legalmente tasados para dar cumplimiento a su obligatorio requisito de adecuación. La resolución del Tribunal Supremo fue duramente criticada por la doctrina

La indeterminación que presenta el término “indemnización adecuada” ha permitido que, cuando se estime oportuno, por considerarse insuficiente el importe resultante de aplicar las reglas tasadas de la indemnización por despido improcedente, los tribunales procedan a su incremento. Esta forma de proceder ha generado un notable revuelo entre la comunidad jurídica, que advierte de la profunda inseguridad que provoca un escenario en el que se

<sup>10</sup> STS de 16 de julio, núm. sent 736/202.

aplica, como si lo fuera, una norma que no nació con vocación de ser *self-executing*.

Con todo, el debate que aquí resulta más relevante, al margen de los criterios de aplicación del Derecho internacional —¿control de convencionalidad difuso, aplicación directa, sí o no?—, nos sitúa ante una cuestión propiamente laboral: la adecuación del sistema sancionador previsto en el Estatuto de los Trabajadores cuando el despido carece de causa justa, así como la correlativa obligación de garantizar una indemnización adecuada, conforme a los términos empleados por los principales instrumentos internacionales.

Sin embargo, el origen de esta discusión hunde sus raíces en la confrontación entre dos modelos antagónicos: de un lado, el que propugna la desregulación del mercado de trabajo en aras de una mayor flexibilidad económica y, de otro, el que aboga por la consolidación de un sistema orientado a la protección efectiva de los derechos sociales. En última instancia, la efectividad de la prohibición del despido arbitrario depende del modelo de tutela que adopte cada ordenamiento, esto es, de si se opta por un sistema meramente indemnizatorio o, por el contrario, por uno que restablezca la relación laboral mediante la readmisión de la persona trabajadora afectada, dotando así de auténtico contenido al principio de causalidad en la extinción contractual.

### III. EL RECIENTE DIÁLOGO DEL ORDENAMIENTO ESPAÑOL CON EL ARTÍCULO 24 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA

Una de las cuestiones que mayor debate ha suscitado recientemente reside en determinar si el sistema español de protección frente al despido se adecua a las exigencias derivadas del artículo 24 CSE, así como en dilucidar si, caso de que se entienda por negativa la respuesta, la normativa interna puede verse desplazada o reinterpretada a la luz de tales compromisos internacionales. La CSE emplea fórmulas abiertas que precisan de cierta determinación, lo que resulta lógico si se tiene en cuenta que se trata de textos internacionales llamados a ser concretados por los Estados firmantes (García Viña, 2025, 76). En consecuencia, son numerosas las dudas sobre si los sistemas internos cumplen realmente los estándares internacionales de protección. No es posible profundizar aquí en esta cuestión, porque exigiría un análisis mucho más amplio. No obstante, sí creemos útil exponer brevemente algunas ideas para situar el estado del debate.

Para abordar la situación actual, es obligatorio detenerse en la interacción que mantiene la regulación del despido y, en particular, el régimen de determinación y cómputo de la cuantía indemnizatoria, con el artículo 24 CSE. Se trata de una conexión que atraviesa actualmente un momento de diálogo especialmente intenso. Dicho artículo, como se ha indicado, recoge “el

derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada”.

El ya mencionado debate sobre si es adecuada la forma de calcular las cuantías de dicha indemnización ha sido objeto de debate planteado ante el CEDS, el Comité Europeo de Derechos Sociales, encargado de interpretar y supervisar la CSE. Ha sido a través de decisiones, como resultado de reclamaciones colectivas planteadas por los sindicatos más representativos de nuestro país, UGT (Unión General de Trabajadores) en la reclamación núm. 207/2022, y CCOO (Comisiones Obreras), en la reclamación núm. 218/2022.

La pugna entre ambas partes es clara, pues si bien el Gobierno español sostiene que el sistema indemnizatorio tasado es adecuado porque repara el daño causado y, además, persigue una finalidad loable –proporcionar seguridad jurídica y permitir realizar un balance coste-beneficio en materia de despidos. Por otro lado, quienes cuestionan esa tesis sostienen que la “adecuación” de la reparación no puede agotarse en la mera fijación legal de una cuantía uniforme, sino que exige completar el modelo para que la respuesta indemnizatoria cumpla realmente una función resarcitoria plena y efectivamente disuasoria, especialmente cuando la indemnización tasada no cubre los perjuicios concretos derivados del despido sin causa justificada.

Aunque la cuestión de fondo pueda considerarse, en lo sustancial, zanjada y el sistema indemnizatorio reclame de manera apremiante una reforma, no resulta igual de evidente cuál sea la fórmula más idónea para articular y hacer efectivo, en la práctica, ese cambio. Al margen del debate social y de la presión que pueda rodear a este asunto, el carácter vinculante de las resoluciones del CEDS debería actuar como motor de impulso (Jimena Quesada, 2024, 7), especialmente ante la inactividad del Gobierno. En efecto, lo deseable es que, en atención a los compromisos jurídicos asumidos, se reforme el sistema de indemnizaciones, pues constituye la vía más adecuada para hacer efectivos los derechos sociolaborales consagrados en la CSE (Jimena Quesada, 2025, 21).

Empero, no ha sido así, y el Tribunal Supremo parece haber adoptado una actitud reticente a reconocer efectos aplicativos al art. 24 CSE, como evidencia la sentencia de 2025 citada supra. Este enfoque no ha resultado plenamente convincente para la doctrina (Molina Navarrete, 2025), pues, aun admitiendo que puedan suscitarse dudas acerca del eventual carácter programático de la Carta, no sería la primera vez que el ordenamiento y la jurisprudencia dotan de operatividad a mandatos formulados en términos abiertos mediante su concreción judicial. En esa línea, nada impediría articular, cuando concurren daños efectivamente acreditados, cauces resarcitorios complementarios –como el reconocimiento de una indemnización adicional sobre la tasada– para garantizar que la reparación sea realmente adecuada y no meramente nominal.

En todo caso, con independencia de las controversias técnicas que ha generado esta cuestión, puede afirmarse con claridad una conclusión: el debate ha cristalizado en una demanda cada vez más consistente de reforma del régimen jurídico del despido. Lo verdaderamente relevante, más allá de la discusión sobre la aplicabilidad de la CSE o el alcance del control de convencionalidad, es la constatación de que la regulación vigente es percibida por amplios sectores doctrinales y sociales como insuficiente para garantizar una reparación efectiva y una función disuasoria real frente al despido sin causa justificada. En consecuencia, la cuestión central ya no es solo interpretativa, sino legislativa: se reclama un cambio normativo que adecúe la respuesta indemnizatoria a los estándares de justicia reparadora y de tutela efectiva.

#### IV. APUNTES SOBRE LA AGENDA 2030

En esta tercera parte del trabajo se va a situar régimen jurídico del despido en el marco de la Agenda 2030, entendida como uno de los principales, si no el principal, referente normativo y político que orientan, o, al menos, deberían orientar, las transformaciones sociales y económicas del mundo actual. Una vez expuesta la relevancia estructural del despido y delimitadas las líneas que han guiado su regulación, resulta necesario examinar en qué medida la Agenda 2030 y actúa como motor de cambio. Se trata, en definitiva, de analizar la conexión entre la tutela frente al despido y los objetivos globales vinculados al Trabajo Decente, la estabilidad en el empleo y el bienestar, valorando hasta qué punto dicho marco ofrece criterios para reorientar las garantías frente al despido arbitrario.

##### 1. *La agenda 2030 y el Trabajo Decente*

Puede calificarse como un hecho histórico y trascendental la aprobación de la Agenda 2030 por parte de la comunidad internacional. Se trata del resultado del compromiso asumido en el año 2015 en el seno de las Naciones Unidas para afrontar los retos de la globalización desde una perspectiva sostenible; esto es, de manera que puedan satisfacerse las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas propia. Con el fin de dotar de contenido operativo a este objetivo, en apariencia abstracto, la Agenda 2030 se articula en torno a 17 objetivos, los ODS, desglosados a su vez en 169 metas de carácter más específico.

Ahora bien, aunque su naturaleza es primordialmente política, y no puede considerarse un instrumento propio del *hard law*, y su cumplimiento no es jurídicamente exigible en sentido estricto, la asunción de la Agenda 2030 implica un firme compromiso político por parte de los Estados y de las

instituciones internacionales. El fomento y la progresiva implementación de la Agenda 2030 se han convertido en una referencia constante. De hecho, el PEDS y el conjunto de reformas legislativas adoptadas bajo su vigencia han de leerse necesariamente a la luz del enfoque de dicha Agenda.

Se advierte, por tanto, que la efectiva consecución de estos objetivos depende, fundamentalmente, de la voluntad y del grado de implicación de todos los agentes sociales, no solo de los poderes públicos, sino también de los actores privados, interpelando de manera directa a las empresas y al conjunto de organizaciones económicas (Pinillos et al. 2019, [versión en línea]). Ahora bien, el margen real de actuación de estos sujetos viene condicionado tanto por la amplitud con que se formulan los objetivos y las metas de la Agenda 2030, como por las concretas posibilidades de intervención y los recursos disponibles en cada país, lo que introduce un importante componente de variabilidad en su grado de implementación.

Estas reflexiones pretenden arrojar cierta luz sobre esta cuestión, profundizando, como se ha adelantado, en la relación existente entre el régimen jurídico del despido en el plano internacional y las distintas posibilidades interpretativas que se abren en torno a sus conceptos y cláusulas abiertas. Consideramos que en esta tarea es particularmente adecuado seguir la hoja de ruta marcada por la Agenda 2030, en la medida en que ello permite dotar de coherencia la reflexión jurídica con la actuación coordinada y cooperativa de la comunidad internacional frente a los desafíos presentes y futuros.

En este contexto, el ODS 8, relativo a la promoción del Trabajo Decente, adquiere una relevancia singular. Dicho objetivo concibe el trabajo como una actividad productiva y justamente remunerado, desarrollado en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Conviene subrayar que la noción de Trabajo Decente no constituye una creación *ex novo* de la Agenda 2030, sino que se inscribe dentro de la línea de actuación que previa del a OIT, que ya había hecho de este concepto el eje vertebrados de sus políticas globales (Servais 2017:38).

En última instancia, el ideal de trabajo decente representa los propios objetivos fundacionales de la OIT, en tanto aspira a superar una visión reductiva del Derecho del trabajo como mera regulación del empleo desde parámetros estrictamente economicistas y reivindica, ya desde sus orígenes, una perspectiva más humana y social del trabajo. Sin embargo, el trabajo decente impulsado únicamente por la OIT parecía haber sido insuficiente y no había logrado adaptarse a las demandas actuales del mercado laboral (Gil y Gil 2017a, 39), por lo que su incorporación al ámbito de la ONU hace esperar una influencia más amplia y mayores resultados.

La noción de trabajo decente se proyecta sobre un amplio abanico de actuaciones que pueden desplegarse tanto dentro como fuera de la empresa. Ello abarca, entre otras medidas, la promoción activa de la diversidad y la

igualdad en las condiciones de trabajo de toda la plantilla, la adopción de políticas empresariales orientadas al uso de recursos renovables y ambientalmente sostenibles, la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como el impulso de iniciativas formativas que faciliten el acceso al empleo y el desarrollo profesional de colectivos especialmente vulnerables o en riesgo de exclusión.

El trabajo decente parece ser el contrapeso frente a aquellas prácticas asociadas a la precariedad laboral (Gamero Requena 2011, 117), en cuanto impulsa su progresiva eliminación y sustitución por unas condiciones de trabajo más respetuosas con los derechos que, a la postre, garanticen un mejor nivel de vida. No obstante, hay que ser conscientes de que la efectividad de este objetivo no puede desvincularse de las posibilidades materiales, institucionales y económicas de cada uno de los Estados comprometidos con la Agenda 2030.

Con el fin de evaluar dicho grado de cumplimiento, se han diseñado diversos indicadores estadísticos específicos. Entre ellos, reviste particular importancia el relativo a la estabilidad y seguridad en el empleo, lo que resulta especialmente razonable si se tiene en cuenta que la precariedad laboral se ha vinculado con la temporalidad, la elevada rotación en los puestos de trabajo y la facilidad para la expulsión de la persona trabajadora de la relación laboral (Prieto y Miguélez 2009, 285). Esta perspectiva pone de manifiesto, además, que los principios de la denominada *flexiguridad* se encuentran hoy más que nunca en entredicho: la Agenda 2030, y en particular el ODS 8, no desatiende las legítimas necesidades empresariales (Piniños et al. 2019, [versión en línea]), prueba de ello es que lleve título “trabajo decente y crecimiento económico”, pero exige reconducir dicho crecimiento bajo parámetros compatibles con la garantía de empleos estables, seguros y dignos.

## 2. La garantía de la salud mental en el epicentro de la agenda global

A lo largo de este trabajo hemos aludido al concepto de bienestar. Este debe entenderse como una realidad mucho más amplia que la mera ausencia de enfermedad o la sola salud física, en la medida en que la OMS lo vincula a la existencia de un entorno social adecuado y al disfrute de una buena salud mental. El bienestar se configura, así, como una condición integral que incorpora dimensiones físicas, psicológicas y sociales. Por ello, cuando se hace referencia a la salud y al bienestar, como sucede en el ODS 3, que persigue “garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”, ha de tenerse siempre presente esta triple dimensión, evitando lecturas excesivamente reduccionistas centradas únicamente en los aspectos médicos (Esposito, s. f.). En la actualidad, sin embargo, la salud mental ha adquirido

una visibilidad sin precedentes, hasta el extremo de que ya no se concibe ninguna política de salud pública que no haga referencia expresa a ella.

Tristemente, se ha venido constatando un preocupante deterioro de la salud mental de la ciudadanía que comienza a hacerse particularmente visible a partir del impacto de la crisis financiera de 2008, pero que, en los últimos años, se ha intensificado de manera acusada como consecuencia de la inseguridad y la incertidumbre generadas por la crisis derivada de la pandemia de la COVID-19, la cual ha afectado a un número cada vez mayor de sectores y grupos poblacionales –en especial la infancia y la juventud (Robles-Sánchez 2021). La crisis financiera dio lugar a una profunda recesión económica que condujo a la configuración de un mercado de trabajo muy precarizado, no solo por la inestabilidad inherente a los empleos de corta duración, sino también por la conjunción de una regulación laxa del despido y de una gran facilidad para recurrir a la contratación temporal, factores que contribuyeron, a su vez, a engrosar de manera sostenida las cifras de desempleo. El sociólogo británico Guy Standing acuñó el término *precarizado* para referirse a aquellas personas trabajadoras, empleadas o no, que vivía una situación de inseguridad y falta de derechos laborales<sup>11</sup>. En semejante contexto, no resulta en absoluto sorprendente que el grado de insatisfacción con la propia situación laboral alcanzara niveles muy elevados, incluso entre quienes se encontraban ocupados, pero observaban cómo sus condiciones económicas y profesionales distaban notablemente de responder a sus legítimas expectativas (Álvarez Aledo et al. 2013, 87).

A diferencia de lo que ocurrió con la crisis económica, la reciente crisis sanitaria, en líneas generales, no tuvo un impacto tan trascendental en mercado de trabajo, aunque por supuesto, quienes estaban vinculados mediante relaciones laborales más inestables, marcadas por la temporalidad, difícilmente podrían confirmar plenamente esta afirmación (Malo 2021). Sin embargo, uno de los efectos colaterales de aquella experiencia insólita a escala mundial fue el acusado deterioro de la salud mental. Este fue el impulso definitivo para que la salud mental sea el epicentro de muchas de las preocupaciones globales y de las políticas, medidas o de cualquier herramienta que las aborde. Precisamente, las múltiples aristas que conforman este concepto hacen que la salud mental deje de vincularse únicamente con las políticas de salud pública para atravesar, de forma transversal, numerosos ámbitos de la vida. El bienestar tiene que ver con el acceso a los servicios esenciales, a una educación de calidad, a una vivienda digna, a la cultura (Ferri y Leahy 2025, 11 y ss.), y, como no podría ser de otro modo, a un trabajo decente.

---

<sup>11</sup> (Standing 2013): “Hoy, la clase masiva es el precariado, caracterizada por trabajo inestable, ingresos bajos e impredecibles y pérdida de derechos de ciudadanía”.

La insatisfacción laboral constituye, en sí misma, una dimensión relevante del bienestar psíquico y, en consecuencia, un componente esencial de la salud mental (Vargas Jiménez y Pérez Ramos 2019, 144). Es evidente que unas condiciones laborales precarizadas tienen un impacto negativo en salud psicológica y emocional de las personas, y a la inversa, un trabajo con unas ciertas garantías jurídicas suficientes constituye un factor de salvaguarda del bienestar psíquico, al reducir la incertidumbre y los efectos psicosociales asociados a la inseguridad laboral.

### 3. *El tratamiento de la salud en el marco de la relación laboral*

El inicio del periplo que ha seguido la salud mental para ser tratada jurídicamente en el ámbito laboral suele situarse en su reconocimiento como riesgo psicosocial: un factor capaz de generar daño y, por tanto, susceptible de prevención, evaluación y corrección en el marco de la normativa de seguridad y salud. En ese itinerario, el primer gran hito ha sido tradicionalmente el acoso (en sus distintas manifestaciones), respecto del cual se han consolidado con relativa fuerza instrumentos de detección, prevención y reparación. Sin embargo, el propio desarrollo de la categoría riesgo psicosocial ha ido expandiéndose hacia dimensiones más complejas y menos visibles de las condiciones de trabajo, en las que no siempre es sencillo aislar un factor desencadenante ni diseñar medidas preventivas eficaces. Precisamente por ello, hoy resulta cada vez más relevante incorporar al análisis variables como la falta de autonomía, las malas condiciones laborales y, de manera muy significativa, la gestión del tiempo de trabajo y su impacto sobre los tiempos de vida (Álvarez Alonso 2025, 276). Precisamente a un enfoque más general es a lo que hace la legislación en materia de prevención de riesgos laborales<sup>12</sup>.

En ese marco, la ordenación del tiempo –horarios irregulares, imprevisibilidad, excesiva flexibilidad empresarial o dificultad para garantizar descansos efectivos– se proyecta como un elemento decisivo: no solo determina el desgaste físico, sino que incide directamente en el malestar psíquico como el estrés, ansiedad, depresión o burnout, especialmente cuando la persona trabajadora no puede atender responsabilidades familiares o de cuidados sin sufrir penalizaciones formales o informales. Este punto es clave porque desplaza el foco desde un enfoque patológico centrado en el individuo hacia una lectura en la que la salud mental se relaciona con la estructura y organización del trabajo.

---

<sup>12</sup> Art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, BOE núm. 269, de 10 de octubre de 1995, que se refiere al derecho de los trabajadores a una protección eficaz en el trabajo.

Ahora bien, que la salud mental se haya incorporado al Derecho del trabajo *como riesgo psicosocial* ha sido un paso crucial, pero no agota las posibilidades de tutela. El marco preventivo ofrece un pilar normativo potente: el deber empresarial de protección es amplio y exige garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud, lo que implica no solo reaccionar ante el daño ya producido, sino anticiparse mediante medidas de prevención y organización adecuadas. En nuestra opinión, la salud mental no puede quedar reducida a intervenciones puntuales, sino que exige integrar la prevención en la propia arquitectura de las condiciones de trabajo: cargas, ritmos, control del desempeño, disponibilidad digital, descansos y conciliación.

Un segundo paso se encuentra, de forma implícita, en la garantía de unas condiciones de trabajo transparentes y previsibles, tal como propone la Directiva 2019/1152<sup>13</sup>. La aportación de esta norma es especialmente valiosa porque introduce contrapesos frente a los modelos de patrón imprevisible: deberes de información, exigencias de preaviso, y, en su caso, el derecho a rechazar encargos sin penalización cuando no se respeten esas garantías. Es decir, no se trata únicamente de limitar horas, sino de reducir la incertidumbre organizativa que erosiona el control sobre la propia vida, y que constituye un vector de precariedad con impacto directo en la salud mental.

Un tercer paso tiene que ver con reforzar la dimensión colectiva del tratamiento de la salud mental real (Álvarez Alonso 2025, 284): no solo como derechos colectivos, en abstracto, sino como exigencia funcional para que la sea efectiva. La detección de factores psicosociales, la discusión sobre ritmos y cargas, la regulación de la desconexión o la vigilancia de los algoritmos de control requieren interlocución, seguimiento y contrapesos; y ahí la representación legal y sindical aparece como pieza de cierre. Si se asume la dimensión organizativa y colectiva del problema, la intervención puede orientarse a corregir condiciones que impactan negativamente sobre la persona trabajadora (García García 2023, 285).

En la actualidad resulta imprescindible que, más allá del desarrollo ordinario de la relación laboral, el debate jurídico incorpore de forma expresa la salud mental también en el momento de su finalización. Las garantías que rodean la extinción no deban entenderse únicamente como límites formales al poder empresarial, sino como instrumentos de tutela de la dignidad, la integridad psíquica y el bienestar de la persona trabajadora.

---

<sup>13</sup> Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, núm. 186, de 11 de julio de 2019.

## V. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y SU IMPACTO POSITIVO EN LA SALUD MENTAL

Con el fin de dar respuesta a la cuestión planteada, resulta necesario analizar en qué medida la garantía de un régimen jurídico de protección frente al despido, reconocido en el ámbito internacional, incide en la consecución de los objetivos de la Agenda 2030, especialmente del ODS 8, relativo al trabajo decente, y del ODS 3, centrado en la mejora de la salud y el bienestar.

Como broche final, antes de concluir estas reflexiones, el estudio se cierra con una serie de proposiciones sobre los mínimos que, a nuestro juicio, deberían tenerse presentes si se pretende que la legislación avance de forma coherente con la hoja de ruta que proyecta la Agenda 2030.

### 1. *Ideas básicas*

La tutela frente al despido constituye uno de los ejes vertebradores del Derecho del Trabajo, en la medida en que a través de ella se garantiza no solo la justicia social, sino también la efectividad del principio de estabilidad en el empleo como presupuesto de una relación laboral equilibrada. Aunque el despido se configura jurídicamente como una decisión empresarial, sus efectos trascienden el plano estrictamente organizativo, pues inciden de forma directa en el bienestar de la persona trabajadora, en su proyecto vital y en su estabilidad psíquica, dimensiones que no pueden considerarse ajenas a la lógica protectora propia de esta rama del ordenamiento. El peso que se ha venido dando a la garantía de la salud mental de los ciudadanos viene conectado con la importancia que a la vez se da, o al menos debería darse, a los riesgos psicosociales que se derivan del trabajo. Al margen del estrés laboral, que casi con total seguridad puede decirse que es el principal factor de riesgo laboral, existen multitud de factores que pueden contribuir a que la persona trabajadora padezca algún tipo de trastorno mental.

La creciente atención que en los últimos años se ha venido otorgando a la salud mental de la ciudadanía se encuentra estrechamente vinculada con la relevancia –aun insuficientemente desarrollada– de los riesgos psicosociales derivados del trabajo. Más allá del estrés laboral, existe una pluralidad de elementos relacionados con la organización del trabajo, la inseguridad contractual o la incertidumbre respecto a la continuidad en el empleo que contribuyen de manera significativa al deterioro de la salud mental de las personas trabajadoras.

No resulta, sin embargo, sencillo establecer una relación causal lineal entre un determinado factor de riesgo laboral y el daño psicosocial finalmente desencadenado. De hecho, muchas situaciones de menoscabo del bienestar mental permanecen invisibilizadas, en la medida en que no

alcanzan la entidad clínica necesaria para ser calificadas como enfermedad y, por tanto, para activar plenamente los sistemas jurídicos de prevención, protección y reparación. Esta circunstancia pone de manifiesto una importante *zona gris* en la tutela de la salud mental, especialmente relevante desde la perspectiva del Derecho del Trabajo. Esta es precisamente la situación estudiada que tiene que ver con el difícil encaje de una determinada situación como factor de riesgo y daño.

La precariedad laboral, entendida como fenómeno difuso, a menudo normalizado y no siempre explícito, guarda una relación directa con la merma de la salud mental, en la medida en que genera condiciones de vida inseguras que limitan la capacidad real de elección de las personas respecto del proyecto vital que desean desarrollar. Esta inseguridad estructural no solo afecta a la esfera profesional, sino que se proyecta sobre la autonomía personal y la percepción de control sobre su propia vida.

En esta línea, numerosos autores coinciden en las conclusiones que se han venido sosteniendo a lo largo de este trabajo. Así lo pone de relieve el Informe *Precariedad laboral y salud mental*<sup>14</sup>, *al evidenciar la clara conexión existente entre una reducción significativa del grado de protección que el Derecho del trabajo ofrece frente a la pérdida del empleo y, en particular, frente a los despidos arbitrarios o insuficientemente justificados y el incremento del riesgo de precarización, con el consiguiente impacto negativo sobre la salud mental de las personas trabajadoras. La debilitación de las garantías frente al despido se traduce, por tanto, en un aumento de la inseguridad subjetiva y objetiva en el empleo.*

*El abandono progresivo del paradigma de la flexiguridad* se presenta como un cambio difícilmente eludible para dar respuesta tanto a las demandas sociales como a los compromisos internacionales asumidos. Bajo la óptica del trabajo decente, la tendencia desreguladora debe invertirse: no cabe concebir un empleo verdaderamente decente sin una atención efectiva a los riesgos psicosociales, en la medida en que estos constituyen hoy uno de los vectores centrales del deterioro del bienestar en el trabajo.

Si se apura, la finalidad perseguida con una intervención orientada a reforzar dichas garantías es triple. En primer lugar, promueve condiciones de prestación de servicios compatibles con la protección de la salud mental. En segundo término, contribuye a la mejora del rendimiento organizativo y, con ello, a un incremento de la productividad, dimensión que también integra el objetivo de crecimiento económico sostenible asociado al ODS 8.

---

<sup>14</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Precariedad laboral y salud mental: conocimientos y políticas* (Informe PRESME). Madrid, Gobierno de España, 2023. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>.

Finalmente, refuerza la cohesión social y la estabilidad de las trayectorias laborales, reduciendo la incertidumbre y los efectos disfuncionales vinculados a la inseguridad en el empleo.

Más allá de la evidencia aportada por estudios empíricos y académicos que recomiendan atender de forma prioritaria los riesgos psicosociales y las condiciones de trabajo, la Agenda 2030 opera como un relevante motor jurídico-político capaz de impulsar la materialización de estos cambios tanto en las prácticas empresariales como en el propio diseño normativo. Mirar al futuro —en alusión con el apartado *infra*— exige, por ello, situar en el centro la garantía efectiva de la salud mental y del trabajo decente, lo que, entre otras exigencias, presupone un marco que favorezca la estabilidad en el empleo y unas condiciones laborales dotadas de garantías suficientes.

## 2. *Mirando al futuro*

A nadie se le escapa que las condiciones de vida y las condiciones de trabajo se explican, en buena medida, como realidades interdependientes y, por ello, deben analizarse de manera conjunta. En estas páginas se ha hablado del despido como ejemplo paradigmático, pero pueden pensarse en otros ejemplos como lo fundamental que es adecuar el tiempo de trabajo a las necesidades vitales. La reducción de la jornada máxima ordinaria suele apoyarse en la idea de que, si se trabaja menos, se vivirá mejor<sup>15</sup>. La formulación es, desde luego, excesivamente simplista; sin embargo, contiene una verdad indiscutible: existe una relación directa entre el trabajo (y la forma en que se organiza y se presta) y el modo en que las personas desarrollan su vida, con efectos relevantes sobre su bienestar.

Hace ya tiempo que la salud laboral dejó de limitarse a evitar daños físicos derivados del desempeño de las tareas, y a la correlativa disminución de la siniestralidad, para incorporar, con creciente centralidad, la prevención de riesgos de naturaleza psicosocial. En la actualidad, además, se ha consolidado el discurso del *wellbeing* o bienestar corporativo, entendido como el conjunto de políticas y prácticas empresariales orientadas a promover la salud física, mental y emocional de las personas trabajadoras. A la postre, la conclusión vuelve a ser la misma: la salud mental se ha convertido en una preocupación transversal, y por ello las condiciones de trabajo se ven directamente interpeladas, resultando cada vez más difícil imaginar un futuro que abandone tal percepción.

Ahora bien, el ideal de garantizar un trabajo plenamente estable, en el que el despido apenas tenga cabida, constituye una aspiración utópica. No defendemos en absoluto prohibir el despido, pues ello implicaría restringir de

---

<sup>15</sup> Lema empleado por el Gobierno para ha usado explícitamente en el debate reciente sobre la reducción de jornada.

forma desproporcionada la libertad de empresa. El despido, en efecto, es una eventualidad inherente al sistema de relaciones laborales y, aun dentro de los márgenes de la legalidad, es posible que una persona trabajadora pierda su empleo por una decisión empresarial causalmente justificada. Con todo, la propuesta más básica, y quizá la más inmediata, pasa por reforzar la preparación preventiva frente al riesgo. Si se asume que la percepción de inseguridad o inestabilidad laboral puede operar como un factor psicosocial, y si se articulan medidas preventivas orientadas a gestionar la incertidumbre que dicha percepción genera, se avanzará, aunque sea de forma modesta, en la tutela de la salud mental de las personas trabajadoras.

Por último, y no por ello menos importante, resulta imprescindible revisar el régimen jurídico del despido sin causa en nuestro país. La literatura científica ha abordado de forma extensa esta cuestión, como se ha ido señalando a lo largo del trabajo, y ha quedado meridianamente claro que el sistema de cálculo de la indemnización por despido improcedente requiere una reformulación. Se han propuesto diversas alternativas y criterios de ponderación, ninguno desdeñable. Sin embargo, para cerrar estas reflexiones conviene subrayar la propuesta que, a nuestro juicio, se impone con mayor evidencia, a la vista de la insuficiencia del tope máximo actualmente vigente, en la línea de lo advertido por el CEDS y por una parte significativa de la doctrina. Suprimir sin más cualquier límite podría resultar arriesgado; ahora bien, mantener el tope actual equivale, en la práctica, a consolidar un modelo con efectos escasamente disuasorios, perpetuando una percepción social de pérdida del empleo con consecuencias limitadas para quien despiden. Ello contribuye, por esa vía, a intensificar la vivencia de inseguridad y, con ello, a agravar problemas vinculados a la salud mental.

## VI. CONCLUSIONES

A modo de síntesis, las ideas conclusivas que se derivan de estas reflexiones son las siguientes:

(i) El despido no es solo una figura jurídica o una medida de organización empresarial, sino que es un punto de fricción estructural del sistema de relaciones laborales. En él, se manifiesta el desequilibrio de poder entre las partes que participan en ellas, y de manera inevitable produce normalmente efectos intensos en la vida de la persona trabajadora. La pérdida del empleo implica incertidumbre material y deterioro del bienestar, de modo que la tutela frente al despido se conecta directamente con la función tuitiva del Derecho del Trabajo y con la justicia social.

(ii) La centralidad del despido y la dimensión humana del conflicto explican que se regule en el marco del Derecho internacional. El Convenio

núm. 158 OIT y la CSE articulan dos garantías esenciales: causalidad (prohibición del despido arbitrario) y reparación “adecuada” o readmisión. Sin embargo, al dejar margen de apreciación a los Estados, la eficacia real de esos estándares se juega en el diseño interno: un sistema predominantemente indemnizatorio puede tolerar, en la práctica, el despido sin causa. España se aproxima a una tutela débil: la centralidad de la improcedencia del despido no ajustado a derecho, con indemnización tasada atendiendo solo a salario y antigüedad, en detrimento de la nulidad, genera compensaciones a veces exiguas y escasamente disuasorias, especialmente en trayectorias cortas o salarios bajos.

(iii) El carácter monista del sistema español determina que los tratados internacionales válidamente ratificados, como el Convenio núm. 158 OIT y la CSE, se integren directamente en el ordenamiento interno y resulten vinculantes para todos los poderes públicos. Esta aplicabilidad directa, reforzada por la técnica del control de convencionalidad, convierte al Derecho internacional del trabajo en un parámetro interpretativo ineludible en materia de despido. De ahí la controversia existente en torno a si las cuantías indemnizatorias previstas en el Derecho interno cumplen efectivamente el requisito internacional de *indemnización adecuada*, así como el auge del control de convencionalidad, con el consiguiente riesgo de inseguridad jurídica.

(iv) Las reformas inspiradas en la *flexiguridad* han tendido a reducir restricciones al despido y abaratarlo, bajo la premisa discutible de que ello incentiva el empleo. El análisis realizado pone de manifiesto que esta lógica puede traducirse en mayores niveles de rotación, temporalidad e inseguridad laboral, y que la precariedad opera como un factor de riesgo psicosocial que erosiona la salud mental de las personas trabajadoras, incluso cuando dicho deterioro no aflora como patología clínicamente reconocible.

(v) La salud mental ya no puede tratarse como una preocupación periférica o exclusivamente sanitaria: se integra en la noción contemporánea de *bienestar* y atraviesa, de forma transversal, las políticas públicas y las dinámicas empresariales. Una parte relevante del sufrimiento psíquico ligado al trabajo no se manifiesta como enfermedad diagnosticable, lo que dificulta activar mecanismos clásicos de protección y reparación.

(vi) La Agenda 2030 es la nueva hoja de ruta: estabilidad, trabajo decente y salud mental exigen reforzar las garantías jurídicas en materia de despido de los Estados parte de la ONU. La respuesta a la pregunta de partida es afirmativa: un régimen internacional robusto de protección frente al despido contribuye al ODS 8 (trabajo decente) y al ODS 3 (salud y bienestar) al reducir la incertidumbre y favorecer trayectorias laborales dignas. Mirando al futuro, la coherencia con la Agenda 2030 apunta a revisar el despido sin causa y reconfigurar el sistema reparador para que sea realmente adecuado y disuasorio, sin desconocer el margen legítimo de organización empresarial.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso Olea, Manuel, María Emilia Casas Baamonde, y Enrique Alonso García. 2013. *Introducción al derecho del trabajo*. Thomson Reuters Aranzadi.
- Álvarez Aledo, Carlos, María Ángeles Davia Rodríguez, y Nuria Legazpe Moraleja. 2013. “Impacto laboral de la crisis económica: privación de empleo y precariedad”. *Papeles de economía española*, núm. 135: 83-98.
- Álvarez Alonso, Diego. 2025. “Trabajo, precariedad laboral y salud mental”. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social* núm. 6 (3): 272-85.
- Baylos Grau, Antonio, y Joaquín Pérez Rey. 2009. *El despido o la violencia del poder privado*. Colección Estructuras y procesos. Serie Derecho. Trotta.
- Beltrán de Heredia Ruiz, Ignasi. 2018. “Flexiseguridad, despido y reestructuración de la empresa”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. Extra 135: 243-74.
- Cabeza Pereiro, Jaime. 2024. “El devenir del despido disciplinario en el derecho español”. *Revista justicia & trabajo*, núm. Extra 1: 13-63.
- Cruz Villalón, Jesús. 2012. “Los cambios en materia de extinciones individuales en la reforma laboral de 2012”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 23: 121-47.
- Cruz Villalón, Jesús. 2017. “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 138: 13-47.
- Cruz Villalón, Jesús, y Ana María Orellana Cano. 2025. *El control de convencionalidad y la garantía internacional de los derechos fundamentales en materia laboral en el ordenamiento español*. Real Academia Sevillana de Legislación y Jurisprudencia.
- Diez-Picazo y Ponce de León, Luis. 1969. “La interpretación de la ley”. *La Ciencia Jurídica Española en los últimos años. Facultad de Derecho de San Sebastián*, 711-38.
- Esposito, Roberta. s. f. “Caring for the Mind: A Chance for the Renewed EU Institutions to Take the Elephant Out of the Room”. *Ideas in ALL. A Blog by the ALL Institute: Connecting Research and Real Life*. Accedido 11 de diciembre de 2025. <https://www.ideasinall.com/caring-for-the-mind-a-chance-for-the-renewed-eu-institutions-to-take-the-elephant-out-of-the-room/>.
- Ferri, Delia, y Ann Leahy. 2025. *Dismantling Barriers and Advancing the Right of Persons with Disabilities to Participate in Cultural Life: A Socio-Legal Analysis*. Taylor & Francis.
- Gamero Requena, Julio. 2011. “De la noción de empleo precario al concepto de trabajo decente”. *Derecho & Sociedad*, núm. 37: 117-25.
- García García, Ana. 2023. “La Guía de Información Algorítmica en el Ámbito Laboral como Instrumento Para Garantizar El Derecho Al Trabajo (Decente)”, *Anais de Artigos Completos do VII CIDHCoimbra 2022*, Volumen 3, 273-287.
- García Viña, Jordi. 2025. “La controversia sobre la indemnización tasada en el despido improcedente”. *Análisis desde el punto de vista de la jurisprudencia*”, *Revista Justicia & Trabajo*, 6, 2025.

- Gil y Gil, José Luis. 2017a. *España y la OIT: 100 años de diálogo en un mundo cambiante*. Cinca.
- Gil y Gil, José Luis. 2017b. “Trabajo decente y reformas laborales”. *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 7: 21-78.
- Goerlich Peset, José María. 2021. “(Re)descubriendo el control de convencionalidad: ¿activismo o autocontención judicial?” *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, núm. 2 (1) 4-17.
- Jimena Quesada, Luis. 2024. “La decisión de fondo del Comité Europeo de Derechos Sociales UGT c. España de 20 de marzo de 2024: su obligado cumplimiento normativo y el respaldo explícito al subsidiario control de convencionalidad”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, núm 14(2),1-1
- Jimena Quesada, Luis. 2025. “La nueva decisión vinculante del Comité Europeo de Derechos Sociales (CCOO c. España): su insoslayable asunción por el Tribunal Supremo. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, núm. 15(2),1-24
- López Ahumada, José Eduardo. 2022. “La reforma laboral española de 2021-2022 y su orientación a la estabilidad laboral y a la transformación del mercado de trabajo”. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia* 7 (21): 265-81.
- Malo, Miguel Ángel. 2021. “El empleo en España durante la pandemia de la Covid-19”. *Panorama social* 33 (Los estragos sociales de la pandemia ante el horizonte post-COVID): 55-73.
- Martínez Veiga, Ubaldo. 2016. “La reforma laboral de 2012 y el aumento del despido y desempleo en España”. *Revista Andaluza de Antropología*, núm. 11: 44-66.
- Mella Méndez, Lourdes. 2019. “El impacto de los convenios de la OIT sobre retribución, tiempo de trabajo, seguridad y salud y terminación del contrato en el derecho español: puntos críticos”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, mayo 7, 57-95.
- Molero Manglano, Carlos. 2013. “La Reforma laboral: Aspectos generales. Un estudio sobre sus antecedentes, gestación, recepción, características jurídicas, fundamentos, contenidos y valoración”. *Icade: Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 88: 51-80.
- Molina Navarrete, Cristóbal. 2019. “Actualidades y críticas del convenio 158 OIT en los derechos europeos: ¿El renacer del sentido del límite jurídico a la libertad (de empresa) en favor de la seguridad (en el empleo)?” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 7 (0): 124-80.
- Molina Navarrete, Cristóbal. 2021. “El despido con causa irreal: ¿cambios augurables con la ratificación de la Carta Social Europea revisada? Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Sevilla 3571/2020, de 19 de noviembre”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, febrero 7, 230-46.
- Molina Navarrete, Cristóbal. 2025. No, no está escrita la última palabra jurisdiccional sobre la indemnización adecuada por despido arbitrario. *Laboral-Social.com*. <https://www.laboral-social.com/despido-arbitrario-indemnizacion-adeuada>
- Montoya Medina, David. 2022. “Estabilidad en el empleo y contención de la temporalidad en la reforma laboral española de 2021”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 10 (3): 11-51.

- Palomeque López, Manuel Carlos. 2020. "La contribución de la OIT a la construcción normativa del Derecho del Trabajo". *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 147: 27-49.
- Pinillos, Alberto Andreu, José-Luis Fernández-Fernández, y Joaquín Fernández Mateo. 2019. "Pasado, presente y futuro de los objetivos del desarrollo sostenible (ODS). La tecnología como catalizador (o inhibidor) de la Agenda 2030". *ICADE. Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 108.
- Prieto, Carlos, y Fausto Miguélez. 2009. "Trasformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa". *Política y Sociedad*, mayo 14, 275-87.
- Quintana Hernández, José Manuel. 2012. "¿Flexibilidad laboral, flexiseguridad o flexplotación?" *Lan harremanak*, núm. 26.
- Robles-Sánchez, José Ignacio. 2021. "Salud Mental en tiempos de pandemia: la pandemia paralela". *Sanidad Militar* 77 (2): 69-72.
- Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, Miguel. 1968. "El régimen jurídico del despido (II); Leyes de contrato de trabajo y de jurados mixtos". *Revista de Política Social*.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel. 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*, núm. 172: 11-24.
- Servais, Jean-Michel, "España y las normas de la OIT o cómo renovar una bella historia", Gil y Gil, José Luis. 2017a. *España y la OIT: 100 años de diálogo en un mundo cambiante*. Cinca: 27-58.
- Standing, Guy. 2013. *El precariado: una nueva clase social. Pasado y Presente*.
- Supiot, Alain. 2021. "El trabajo no es una mercancía: contenido y sentido del trabajo en el siglo XXI". *Revista Internacional del Trabajo*.
- Vargas Jiménez, Esperanza, y Sara Paola Pérez Ramos. 2019. "El trabajo precario y el trabajo decente: Su impacto en la salud y en el desarrollo sostenible". *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional (RIPO)* 38 (2): 138-47.

