



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO – CAMPUS LA YUTERA

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**EL DESPIDO DISCIPLINARIO EN TIEMPOS
DE COVID – 19**

ALUMNA: ALBA EMPERADOR KOHN

TUTORA: MARIA HELENA FERNÁNDEZ CEMBRERO

ÍNDICE

Contenido

1. Resumen	3
2. Palabras clave	3
3. Abreviaturas	4
4. JUSTIFICACIÓN	5
5. INTRODUCCIÓN	6
6. EL DESPIDO	8
7. EL DESPIDO DISCIPLINARIO	12
7.1. Concepto	12
7.2. Principio de buena fe en la relación contractual	13
7.3. Causas	14
7.4. Requisitos formales	17
7.5. Modalidades procesales	19
7.6. Efectos	27
8. CASOS COVID	30
8.1. Planteamiento de la cuestión	30
8.2. Análisis previo del precepto legal	31
8.3. Diversos casos de despido durante la pandemia	31
8.4. Prohibición de despedir	38
8.5. Conclusión	40
9. CONCLUSIONES	41
10. BIBLIOGRAFÍA	44
10.1. MANUALES DE APOYO	44
10.2. NORMATIVA	44
10.4. Páginas web y foros científicos.	47

1. Resumen

El despido es una de las herramientas básicas para la regulación basada en el Derecho del Trabajo. En nuestro país posee una relevante importancia la conservación del contrato, y por esto es, que se debe limitar o condicionar la práctica de finalizar con el mismo.

El presente trabajo trata de analizar el despido disciplinario en todos sus ámbitos, desde su concepto y causas hasta su procedimiento procesal. Además, se explica y se analiza este tipo de despido en la situación que estamos viviendo actualmente durante y tras la pandemia, el covid – 19.

2. Palabras clave

Despido disciplinario, causas, requisitos, extinción de la relación laboral, modalidad procesal, efectos.

Abstract

Dismissal is one of the main tools for the regulation of employment needs always in accordance with Labour Laws. In our country, contract conservation is notoriously important, therefore contract termination must be limited and conditioned.

This paper will try to analyse disciplinary dismissal at all levels, from its concept and the reasons for its existence to its legal procedure. Furthermore, it explains and analyses this model of dismissal during present times and following the pandemic that resulted from covid- 19.

Keywords

Disciplinary dismissal, causes, requirements, termination of the employment relationship, procedural modality, effects.

3. Abreviaturas

Art (s) – Artículo (s)

ET – Estatuto de los Trabajadores

LOLS – Ley Orgánica de Libertad Sindical

LISOS – Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social

CE – Constitución Española

TS – Tribunal Supremo

STS – Sentencia del Tribunal Supremo

CC – Código Civil

SJS – Sentencia del Juzgado de lo Social

IT – Incapacidad Temporal

STJS – Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

OIT – Organización Internacional del Trabajo

RDL – Real Decreto Legislativo

TUE – Tratado de la Unión Europea

LGSS – Ley General de la Seguridad Social

4. JUSTIFICACIÓN

Una causa justa de despido ha sido tradicionalmente el incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador, siempre y cuando sean lo suficientemente graves para la extinción de la relación laboral de forma unilateral por el empleador.

En base a esto, resulta de gran interés conocer la regulación que posee el despido disciplinario, añadiendo a esto la situación en la que nos encontramos actualmente. El coronavirus ha cambiado indudablemente nuestras vidas, y pasa lo mismo en el ámbito laboral. Analizar la evolución que ha tenido la jurisprudencia en el estudio de las causas relativas al despido por faltas graves del trabajador en base a las medidas propuestas tras el covid – 19.

En este proyecto de investigación, que presentamos, se desarrollan el conjunto completo de competencias, tanto genéricas como específicas propias del Título, a través de la puesta en práctica de la formación previa adquirida. Es, en definitiva, el colofón de los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y se ha realizado conforme a las directrices fijadas en el Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid celebrado el día 18 de enero de 2012, y modificado el 27 de marzo de 2013.

5. INTRODUCCIÓN

El contrato es un acuerdo entre la voluntad de dos o más personas creadoras de derechos y obligaciones respectivamente. Se caracteriza por dos funciones, por un lado, la función constitutiva, en la que hace nacer relaciones jurídicas; por otro lado, la función reguladora, en la que se establece y regula el contenido que posee dicha relación, es decir, los derechos y obligaciones de las partes.

Existe una regla general y es que se rige por el principio de la autonomía de la voluntad para ambas funciones.

Cabe destacar el concepto de contrato de trabajo, para entender lo que es el despido. Este es un acuerdo de voluntades entre un trabajador que presta sus servicios y una persona física o jurídica, más conocida como empleador o empresario, en el que este primero se responsabiliza de manera voluntaria a la prestación de sus servicios por cuenta del empresario, a cambio de una retribución, generalmente en forma de salario, aunque también puede tener a mayores retribuciones en especie.

En este caso, al igual que en el concepto de contrato, también se caracteriza por las funciones constitutiva y reguladora. Tiene una peculiaridad y es la limitación del principio de la autonomía de la voluntad en su función reguladora, esta viene dispuesta en los artículos 3.1.c¹ y 3.5 del ET.² En ambos artículos se regulan las fuentes de relación laboral, y dictan que, en el primer caso, que los derechos y obligaciones que conciernen a la relación laboral deben ajustarse a la voluntad de las partes; y en el segundo caso, los trabajadores no podrán disponer de los derechos reconocidos por el derecho necesario, antes o posterior a su adquisición.

¹ **Artículo 3.1.c ET.** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

² **Artículo 3.5 ET.** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Este principio es válido cuando la ley y el convenio no regulan la materia, cuando la ley y el convenio se autoconfiguran como normas de derecho dispositivo respecto al contrato o si el contrato supera los mínimos legales y convencionales, lo que llamamos condición más beneficiosa.

Para que exista un contrato de trabajo, existen una serie de características de la actividad del trabajador. Son las cuatro notas características: libertad, voluntariedad, dependencia y ajenidad.

La prestación de trabajo se caracteriza a su vez por considerarse una deuda de trabajo. El empleado cumple con su obligación concediendo toda su fuerza de trabajo a disposición del empresario. Esto se dispone en el artículo 30 ET en base a la imposibilidad de la prestación, en el caso en el que el empleador no haya informado al empleado de las funciones que tiene que realizar, de todas formas, tiene derecho a percibir su salario.

6. EL DESPIDO

La palabra pedir proviene del latín <petere>, su significado es tratar de conseguir algo o dirigirse hacia algún sitio. La palabra despedir proviene del latín <expetere>, con el prefijo -ex, cuyo significado es hacia fuera.

Como bien dijo Manuel Alonso Olea: *“Llamamos despido a la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario. Tratándose por hipótesis de una incidencia que sobreviene durante la vida del negocio jurídico, siendo el negocio jurídico frente en el caso del contrato de trabajo de obligaciones recíprocas, y pendiendo la extinción de la voluntad de las partes – concretamente de la unilateral de una de ellas -, el término general que mejor conviene al despido es el de resolución. Despido es, por tanto, la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario”*.³

Algunos autores son, según U. Romagnoli⁴: *“defensores de la escala de valores que impulsa las democracias constitucionales del tiempo presente a revocar la licencia para despedir, que convierte al trabajador actual en moderno <capite dominutus>, porque el despido priva a su destinatario no sólo de su estatus de empleo, sino también de su estatus de ciudadanía”*.

Según los autores Antonio Baylos Grau u Joaquín Pérez Rey⁵: *“el despido nace con el síndrome de la transgresión del orden normativo, un orden dominado por el principio según el cual, los contratos pueden disolverse mediante una sentencia referida al incumplimiento de relaciones obligatorias”*. Ellos denominan el despido como un acto de violencia privada.

La erosión del poder conectado con la originaria licencia para despedir ha alcanzado un punto de no retorno con el reconocimiento del derecho del

³ Manuel Alonso Olea. “Derecho del Trabajo” 11ª edición. Publicado por la Facultad de Derecho Universidad Complutense. Artes Gráficas Benzal S.A. Madrid (1987). Pág. 391. Pár.II.

⁴ Umberto Romagnoli. “Estabilidad “versus” precariedad del puesto de trabajo”. Publicado en Revista de Derecho y Sociedad N49. Bologna. (2017)

⁵ Antonio Baylos Gray y Joaquín Pérez Rey. “El despido o la violencia del poder privado”. Publicado en Revista de Derecho Social N51. Madrid: Trotta. (2009)

trabajo contenido en las Constituciones de la segunda mitad del siglo XX. Si bien, esto no implica la negación de que las “viejas” resistencias del poder empresarial hayan declinado en sus decisiones.

Desde hace décadas, la estabilidad obligatoria ha ocupado un lugar predominante en el derecho laboral, al menos hasta los años setenta, época posterior a la llegada del neoliberalismo, que fulminaron las altas aspiraciones del Estado “benefactor”, el mismo que no pudo cumplir todo lo que había prometido. Por eso, la pobreza, la escasez y la precariedad estuvieron muy presentes durante un largo camino.

Por esto, U. Romagnoli ⁶dijo: *“la estabilidad puede traducirse en un “sueño prohibido para convertirse en imaginaria”*.

Las cabriolas dialécticas con las que algunos tecnócratas despejaron la información dispuesta en la Carta de Niza expusieron: *“los trabajadores se sienten mejor protegidos por unas prestaciones de desempleo adecuadas que por una estricta protección frente al despido”*⁷. La mencionada Carta de Niza regula el derecho que poseen todos los trabajadores a la protección contra cualquier despido no justificado.

El despido y su consiguiente regulación son elementos básicos para comprender el funcionamiento de los equilibrios de poder que proporcionan rigor al derecho de trabajo.

El despido es la decisión unilateral del empresario de finalizar la relación laboral que posee con el trabajador. Además, en sentido estricto, es la disidencia de la relación forzada por el empresario al trabajador.

⁶ **Umberto Romagnoli**. “El despido o la violencia del poder privado”. Jose Manuel Lastra Lastra en Madrid: Trotta. (2009). 199 pp.

⁷ **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**. (2000)

Diversos autores dijeron que⁸: *“La extinción del contrato de trabajo puede llevarse a efecto, al igual que su celebración, por acuerdo de las partes; también puede producirse por decisión unilateral de una de ellas o por la concurrencia de circunstancias que conducen necesariamente a la terminación del contrato o hacen aconsejable su conclusión. Todas estas causas son admitidas por la ley, pero no todas reciben la misma atención: la regulación legal se ha ocupado especialmente de la extinción que deriva de una decisión unilateral (sobre todo si procede del empresario), no sólo porque puede lesionar intereses del otro contratante, sino también porque puede afectar a principios básicos de la legislación laboral, como la estabilidad en el empleo”.*

El sistema jurídico laboral español dispone la obligatoriedad de que el despido debe cumplir tres requisitos fundamentales: en primer lugar, debe ser causal, es decir, el despido ha de tener una causa, ha de ser en virtud de hecho o acto acaecido durante su ejecución. Nuestro ordenamiento no conoce el despido *<ad nutum>* o sin causa; en segundo lugar, ha de observarse una formalidad determinada, es decir, ha de ser formal, mediante una carta de despido dirigida al trabajador; y por último, debe ser sometido a un control jurisdiccional que corrobore la veracidad de lo dispuesto por el empresario.

En el ordenamiento jurídico español se distinguen tres tipos de despido o de extinción de contrato, cada uno de ellos posee sus propias causas y requisitos.

En primer lugar, el despido objetivo o extinción por causas objetivas (artículo 52 ET). El trabajador tiene derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado. Puede ser tanto individual como colectivo. Tiene lugar cuando hay una situación en la vida de la relación laboral que altera de un modo u otro el equilibrio de las prestaciones. Las causas pueden ser: causas

⁸ Antonio Martín Valverde. Fermín Rodríguez Sañudo Gutiérrez y Joaquín García Murcia. “Derecho del Trabajo”. 19ª edición. Tecnos. (2010). Pág. 732. Pár.1.

económicas, técnicas, organizativas o de producción; ineptitud del trabajador que tuviere lugar con posterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba; falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas realizadas en su puesto de trabajo, siendo estas razonables. El despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se produce cuando el despido afecta a un número de trabajadores dentro de la misma empresa, siguiendo unos requisitos. Es lo que llamamos coloquialmente como ERE de extinción.

Y finalmente, el despido disciplinario, en lo que se basa mi trabajo, por lo que lo explicaré a continuación de manera más detallada.

7. EL DESPIDO DISCIPLINARIO

7.1. Concepto

El concepto de despido disciplinario está regulado en el artículo 42 ET. Es un acto unilateral por parte del empresario que pone fin al contrato de trabajo basado en un incumplimiento contractual por parte del trabajador grave y culpable.

El sistema legal español proporciona al empresario la capacidad de tomar decisiones que condenen la ineficiencia del trabajador de manera inmediata. Esto se considera un privilegio en la relación contractual, ya que el trabajador carece de este tipo de derecho. A su vez, debe aplicarse en base al principio de legalidad. En caso contrario, el trabajador sí tendría derecho a obtener una revisión de dichos actos mediante vía judicial.

De esta forma, cuando un trabajador incumple con los deberes que le competen como empleado, una de las sanciones que se podrán aplicar será el despido. Por tanto, para la justificación de este, es necesario mostrar las pruebas de culpabilidad y gravedad. Tanto es así, que será preciso analizar todas las circunstancias que hayan configurado el hecho, tanto de las alegaciones del empresario como de la defensa del trabajador. A esto, ha de considerarse también la antigüedad que tenga el trabajador sin sanciones.

“La gravedad es el principal elemento para considerar la adecuación entre el incumplimiento y el despido, es preciso valorar el bien jurídico lesionado” – Gerard Herencia Algaba⁹.

Para la valoración de dicho bien es necesario dividirlos en grupos, dependiendo de qué se traten: por un lado, derivado de los derechos

⁹ GERARD HERENCIA ALGABA. “Trabajo de investigación del despido disciplinario por la transgresión de la buena fe contractual”. (2017) Recuperado de Dialnet.

fundamentales; por otro lado, lo relativo a la economía de trabajo y en último lugar, lo referente a la economía básica del contrato laboral.

Es muy importante estudiar y analizar cada caso concreto. Las cuestiones que han llegado a propiciar esa conducta por parte del trabajador, tales como la situación profesional, personal, el puesto de trabajo que desempeña, la antigüedad, la experiencia, la posición jerárquica que posee dentro de la organización, entre otras, con el fin de definir la gravedad de la acción.

Por eso, el Tribunal Supremo¹⁰ dictó sentencia, alegando que: *“la transgresión de la buena fe contractual constituye un incumplimiento que admite distintas graduaciones en orden singularmente a su objetiva gravedad, pero que, cuando sea grave y culpable y se efectúe por el trabajador, es causa justificada de despido”*.

Otro criterio importante para valorar la gravedad de la acción es la culpabilidad, en lo que hace mucha referencia a la intencionalidad del trabajador. La culpabilidad, según G.Herencia¹¹, se identifica como la posible imputación de una determinada conducta, ya sea por acción u omisión, con intencionalidad dolosa. Dicho esto, una sentencia del TS¹² alegó que: *“tampoco es necesario que la conducta del trabajador ocasione al empresario daños o pérdidas, siendo suficiente la conducta que provoque en el empresario la pérdida de confianza que tenía depositada en el trabajador”*.

7.2. Principio de buena fe en la relación contractual

El concepto de este principio es indeterminado, por lo que hay que remontarse a diversas circunstancias históricas. Este surgió en el Derecho

¹⁰ **STS de 19 de julio de 2010**. Ponente: Fernando Salinas Molina. Nº Recurso: 2643/2009. Recuperada de Poder Judicial.

¹¹ Vid. **GERARD HERENCIA ALGABA**. Trabajo de investigación del despido disciplinario por la transgresión de la buena fe contractual. (2017)

¹²Vid. **STS de 19 de julio de 2010**. Ponente: Fernando Salinas Molina. Nº Recurso: 2643/2009. Recuperada de Poder Judicial.

Romano bajo la denominación de “*fides*”. El propio concepto de buena fe se ha ido utilizando por el legislador en diversas normas hasta llegar a la actual norma básica laboral, es decir, al Estatuto de los Trabajadores. El principio viene regulado en el artículo 7 del Código Civil, y se basa en criterios básicos como son la lealtad, el respeto, la confianza y la honradez por ambas partes ante una relación, ya sea laboral, mercantil o civil.

La jurisprudencia lo define como la acción de obrar en base a lo dispuesto en las reglas de honestidad que se hallan inherentes al nacimiento, desarrollo y perfección de toda relación jurídica. Anteriormente he mencionado que era indeterminado, ya que su resolución solo debe ser interpretada por los Tribunales, analizando cada caso concreto.

Cabe la posibilidad de insistir en que este principio no ha sido realizado por una norma concreta, ni por una construcción del legislador, sino que se trata de un conjunto de valores que se han dado en la sociedad a lo largo de la evolución, y por tanto, se considera necesario incluirlas y tenerlas en cuenta a la hora de juzgar cada caso particular.

7.3. Causas

Existen una serie de causas por las que dicha relación puede extinguirse. Vienen reguladas en el artículo 54.2 ET¹³. Estas son:

- **“Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.”**¹⁴ En el Estatuto de los Trabajadores no se regula el número de faltas necesarias para que el despido se considere justificado, deben ser los convenios colectivos los que lo dictaminen. La doctrina del TS

¹³ **Artículo 54.2** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁴ **Artículo 54.2.a)** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

establece a su vez que debe examinarse cada caso de manera individual, teniendo en cuenta las circunstancias de cada uno.

- **“La indisciplina o desobediencia en el trabajo”¹⁵**. Los trabajadores están obligados a obedecer las instrucciones del empresario. La desobediencia ha de ser grave, trascendente, injustificada y culpable para que sea lícito el despido disciplinario. La jurisprudencia ha hecho algunas excepciones en distintas sentencias: Cuando la persona que da las instrucciones carece de la necesaria capacidad; cuando las órdenes no van acorde con el ordenamiento y son atentatorias; o cuando las órdenes son ilegítimas a las normas profesionales y cuyo cumplimiento derive a un descrédito profesional.

- **“Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.”**
¹⁶Al igual que en el caso anterior, hay que ver qué dice la jurisprudencia para detallar dicha causa, por lo que el TS dispone que se entenderá como ofensas verbales las expresiones tanto orales como escritas que constituyan una ofensa moral a las personas que las recibe, siendo tanto insultos, como amenazas o chantajes. En el caso de las ofensas físicas, se refiere al ataque de una persona a otra dañando su integridad física. Generalmente estas agresiones tienen lugar en el centro de trabajo, pero también se entiende como agresión física cuando es fuera del trabajo, pero probando que tiene relación de ámbito laboral.

- **“La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.”** ¹⁷ Esta primera se produce cuando existe una violación de los deberes del trabajador a la empresa, o en casos en los que haya habido deslealtad o abuso de confianza. En esta

¹⁵ **Artículo 54.2.b)** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁶ **Artículo 54.2.c)** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁷ **Artículo 54.2.d)** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Vid. STC 192/2003, de 27 octubre (BOE 26/11/03)

causa también se incluyen los casos en los que ha habido apropiaciones de material, dinero o fórmulas magistrales de la empresa, por parte del trabajador. Esta es la causa por la que más pronunciamientos jurisprudenciales ha habido y ha sido muchas veces causa de despido.

- **“La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.”**¹⁸ Esto no es equitativo a ineptitud del trabajador en la realización de sus funciones, ya que se entiende que, por un lado, exista gente que no puede realizar determinadas funciones por diversas causas, y por otro lado, que no quiera realizarlas. La doctrina jurisprudencial dicta que es preciso que existan notas de voluntariedad e intencionalidad, es decir, que por parte del trabajador haya un comportamiento negligente o dolo.

- **“La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.”** ¹⁹Debe realizarse de manera continuada, con cierta habitualidad y no de manera ocasional, para que repercuta en un despido. Existen ciertas excepciones en los que no se cumple este requisito, por ejemplo, en transportistas en los que sus funciones son conducir un vehículo profesional, o en puestos de trabajo que se dediquen a la atención al público. Para que se de este como motivo de despido, también es preciso que repercuta de manera negativa en el trabajo, por ejemplo, disminuyendo su rendimiento, pudiendo ocasionar daños personales o materiales en la empresa, etc.

- **“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.”** ²⁰El acoso se determina como toda conducta que tenga por fin

¹⁸ **Artículo 54.2.e)** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁹ **Artículo 54.2.f)** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

²⁰ **Artículo 54.2.g)** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Vid. STC 224/1999, 13 diciembre (BOE 20/1/2000)

atentar contra la dignidad de otra u otras personas, humillándolas u ofendiéndolas. Puede ser en el caso de un trabajador a otros compañeros o de un trabajador al propio empresario. No es lo mismo que el conocido “mobbing”, ya que este lo realiza el empresario al trabajador y se sentencia con la extinción contractual por voluntad del trabajador, ya que es un incumplimiento del contrato por parte del empleador.

Ha de tenerse en cuenta que existen grados de faltas y sanciones que concretan las causas legales y se disponen, generalmente, en los diversos convenios colectivos.

La jurisprudencia aplica la teoría gradualista en base a la valoración de estas causas mencionadas, se trata de un criterio individualizador que exige que hay que tener en cuenta la particularidad y singularidad de cada caso concreto, en el que deben de valorarse las circunstancias concretas y sus peculiaridades, dando mayor relevancia al factor humano, ya que es a través del análisis de cada caso donde se encontrará una mayor coherencia y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción a imponer.

7.4. Requisitos formales

Los requisitos se pueden dividir en dos grupos, en primer lugar, los requisitos dirigidos a todos los trabajadores, y, en segundo lugar, los requisitos específicos para ciertas categorías de trabajadores.

En base a lo mencionado, existen puntos básicos para todos los trabajadores y estos son: en primer lugar, la ley fija un mínimo como garantía para el trabajador, y es que el despido debe notificarse por escrito en lo que conocemos como carta de despido. En ella debe aparecer los hechos que motivan el despido del trabajador y muy importante, la fecha en el que el despido tiene efecto.

Es preciso también que haya una comunicación por parte de la empresa al comité de empresa o delegados de personal. De no hacerlo, constituirá una infracción grave, regulada en el artículo 7.6 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Además, es posible establecer en el convenio colectivo, otras exigencias formales, tendrán el mismo carácter que las que ya están legalmente establecidas.

Por otro lado, los requisitos específicos para ciertas categorías de trabajadores son estas:

Existen dos opciones, en primer lugar, que sean personas representantes del personal en la empresa, en este caso, es necesario abrir un expediente contradictorio en el cuál serán escuchados el interesado y los demás miembros de la representación. Por otro lado, si se trata de un despido de una persona afiliada a un sindicato, y le consta al empresario, es necesario dar audiencia al delegado sindical, siempre y cuando lo haya. Esto está regulado en el artículo 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Es preciso recordar que en ambos casos es de carácter obligatorio la previa notificación por escrito.

En el caso en el que se incumpla alguno de estos requisitos formales previamente mencionados, se tendrá una doble forma de subsanación, una preprocesal y otra postprocesal, es decir, una antes del proceso, y otra posterior a este, dando lugar a un segundo despido. Esto da lugar a dos situaciones, estas son:

- En el caso en el que se realice el despido sin respetar dichos requisitos formales, el empresario posee la posibilidad de realizar un nuevo despido (por esto, se llama segundo despido), remediando los defectos formales, en un plazo de 20 días desde el primer despido. En base a esto, en el caso en el que el empresario fuese consciente de que se ha realizado un despido con el incumplimiento de los requisitos formales, sin esperar al

acto de conciliación y juicio, puede reaccionar de manera inmediata posterior al primer despido y llevar a cabo el nuevo despido, siempre dentro de su plazo de 20 días, a efectos desde el día siguiente del primer despido. Dicho plazo se considera de caducidad, por lo que si se ejecuta a partir de los veinte días naturales el despido queda bloqueado, teniendo en cuenta que el plazo no se interrumpe por presentar la papeleta de conciliación. Para que el nuevo despido tenga eficacia, se exige que el empresario abone los salarios de los días intermedios y que mantenga el alta en la Seguridad Social del trabajador.

- Por otro lado, cuando el despido se haya declarado improcedente por el incumplimiento de dichos requisitos y se haya optado por la readmisión del trabajador, se podrá realizar un nuevo despido en un plazo de 7 días desde la notificación de la sentencia. Esto no se considera una subsanación del primer despido, sino un segundo despido, que tendrá efecto desde la misma fecha. Es decir, siempre que se declare despido improcedente con motivo de forma en la carta de despido, una vez haya realizado bien las obligaciones, el empresario podrá volver a despedir, es decir, efectuar un segundo despido al trabajador, siempre y cuando haya realizado bien el requisito formal de la forma y estructura del despido.

Para finalizar este punto, destacar que cabe la posibilidad de reclamar el despido. En este caso, se le concede al trabajador un plazo de 20 días hábiles, no naturales, para hacerlo, desde el día siguiente en el que haya sido despedido. Esto está regulado en el artículo 59.3 ET.

7.5. Modalidades procesales

“La terminología “modalidades procesales” se introdujo en la Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral (Título VII), de donde pasó al RDL 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y se mantuvo en el RDL 2/1995, de 7 de

abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. La crítica no se hizo esperar no sólo desde la doctrina procesalista (Montero Aroca), sino también por los laboristas (Galiana Moreno), aunque no faltaron muestras favorables a la “original” denominación (Blasco Pellicer). En general, se ha venido entendiendo que estamos ante auténticos procedimientos especiales, aunque con la terminología utilizada se pretendiese destacar que las especialidades eran mínimas”.²¹

En definitiva, las modalidades procesales son los juicios especiales que excepcionan algunos elementos para adecuar el procedimiento a las peculiaridades del objeto procesal, dentro del proceso laboral general. Son modalidades: el despido disciplinario, la impugnación de sanciones, la tramitación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido, la extinción del contrato por causas objetivas, despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, vacaciones, materia electoral, clasificación de condiciones de trabajo, Seguridad Social, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales del contrato de trabajo, procedimiento de oficio, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de la resolución administrativa que deniegue el depósito de los estatutos de los sindicatos, impugnación de los estatutos de los sindicatos y tutela de los derechos de libertad sindical.

El objeto de esta modalidad procesal es averiguar si realmente ha sido un despido disciplinario o de otra naturaleza, si en el proceso realmente ha sido despido u otra causa para extinguir el contrato laboral, o si la pretensión impugnatoria por el trabajador al empresario se ha decretado nula o improcedente. Es decir, con este proceso, el trabajador va a averiguar si se ha extinguido su contrato laboral unilateralmente por decisión del empresario

²¹ **Jose M^a Roca Martínez.** Profesor Titular de Universidad de Derecho Procesal. Universidad de Oviedo. “Proyecto de Ley Reguladora de Jurisdicción Social”. (2012)

de forma injustificada y pretenderá que sea revocada o que al menos reciba una indemnización.

En primer lugar, es imprescindible averiguar si ha habido despido disciplinario o de otra naturaleza, es entonces cuando debemos saber el carácter y los efectos que conlleva el despido. Es importante destacar que toda demanda por extinción se convierte procesalmente en una acción por despido y se tramita por esta modalidad procesal.

En la misma modalidad, ha de averiguarse si son lícitas las indemnizaciones causadas por el mismo despido, inclusive el salario por el que se calcula dicha indemnización. Por tanto, el juez debe concretar y calificar el despido, la indemnización procedente y los salarios de tramitación.

Esta modalidad procesal presenta una serie de características y especialidades en base al proceso ordinario, estas son:

- El plazo de caducidad.
- Los requisitos específicos de la demanda.
- El acto de juicio.
- Los hechos probados en la sentencia.
- El fallo de la sentencia.
- Los efectos del despido según haya sido calificado.
- Los efectos del recurso interpuesto contra la sentencia.
- Las especialidades en la ejecución de la sentencia.

Cabe destacar, que por una sentencia del TS Sala 4ª de 7 de diciembre de 2009, se entiende como despido a toda extinción del contrato de trabajo que se produzca por iniciativa del empresario, contraria al trabajador. Dicho tribunal cita textualmente: *“la expresión despido no debe entenderse constreñida al que tenga origen disciplinario, ya que su significado también comprende – por lo general – cualquier otro cese unilateralmente impuesto por el empresario al*

*trabajador, aunque estuviese fundado en causa ajena al incumplimiento contractual*²².

Ahora bien, es importante destacar las modalidades procesales que hay que seguir para que surta efecto el despido:

En primer lugar, está el plazo de caducidad. Por esto, el artículo 103 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social dispone que *“la acción del despido podrá ejercitarse por el trabajador dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquel en que se hubiera producido. Este plazo será de caducidad a todos los efectos”*.

Es necesario señalar que sobre en este plazo no se computan los sábados ni los festivos. Y aunque por el artículo 183 de la Ley Orgánica del Poder Judicial: *“serán inhábiles los días de agosto del mes de agosto para todas las acciones judiciales...”* la presentación de la demanda por despido sí podrá realizarse en este mes y no se computarán sábados, domingos y festivos en la sede del órgano jurisdiccional. Este plazo se suspende por la presentación de la solicitud de conciliación previa y por la suscripción de un compromiso arbitral.

La jurisprudencia declara que: *“desde el momento en que hay constancia expresa, terminante y clara, de la voluntad empresarial de dar por terminada la relación laboral, cabrá demanda por despido, aunque no hubiera comenzado a correr el plazo de caducidad de la demanda”*.²³

El artículo 104 de la LRJS dispone que dicha acción no es acumulable a ninguna otra pretensión. Esto con carácter previo, aunque existen algunas pretensiones a las que si puede acumular dicha pretensión el trabajador en su demanda, estas son: puede acumular la acción de despido a la reclamación de la liquidación de

²² **STS de 7 de diciembre de 2009**. Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANO. Nº recurso: 2686/2008. Recuperada de V.Lex.

²³ **STS de 29 de junio de 1983**. Ponente: Jaime Santos Briz. Nº recurso: 379/ 1983. Recuperada de V.Lex.

las cantidades adeudadas hasta la fecha, a la reclamación por daños y perjuicios siempre y cuando exista en un trato discriminatorio o lesivo (ya que es un derecho fundamental), en este caso, debe aclarar de forma concisa y transparente los hechos que llevan a la vulneración de este derecho.

La demanda debe disponer de requisitos formales ya especificados y además de requisitos específicos, como son el lugar de trabajo, la categoría profesional, las características de cuyo puesto de trabajo, el salario, el tiempo y forma de pago y la antigüedad del empleado. La fecha en la que surte efectos el despido, la forma en la que se produjo y los hechos que alega el empresario para despedirle (esto debe estar fijado en la carta de despido que realizó el empresario al despedir al trabajador). Si el trabajador ostenta o ha ostentado el año anterior a ser despedido el cargo de representante legal o sindical de los trabajadores, ha de presentar ante juzgado por la parte demandada el expediente contradictorio legalmente exigido.

Si el demandante se encuentra afiliado a algún sindicato y se declara el despido improcedente sin realizarse la previa audiencia de los delegados sindicales puede reclamar ya que tiene derecho a ser oído por la empresa con carácter previo al despido.

Finalmente, si el convenio colectivo recoge otras exigencias formales y no han sido respetadas, el despido se declarará improcedente.

Si falta alguno de estos puntos en la demanda, es el Letrado de la Administración de Justicia (antiguo Secretario Judicial) el que debe decírselo a la parte demandante, la cual tiene un plazo de cuatro días para subsanar el error, o quince días si es por omisión del acta de intento de conciliación. Una vez que la demanda es admitida, el Letrado citará a ambas partes para los actos de conciliación, en los que ambas tienen un plazo mínimo para mediar de diez días

entre la citación y en lo que se hace efectiva la celebración de estos. Esta tendrá única convocatoria pero en sucesivos actos.

Una vez es interpuesta la demanda con todos los requisitos cumplidos por las partes intervinientes en este proceso, tiene lugar el acto de conciliación o mediación previa, cuya finalidad es lograr una solución extrajudicial al conflicto al que se enfrentan las partes. Lo más relevante de este proceso es la finalidad, es decir, la terminación de este mismo, ya que va a determinar de una u otra forma en qué deriva la continuación o la finalización del conflicto planteado.

El resultado de este se expone en un documento llamado acta de conciliación o mediación, en el que debe constar la fecha en la que se celebra el acto, los datos personales de ambas partes, los datos profesionales del trabajador, la reclamación que pretende y por último el resultado al que han llegado las partes. Este acto tiene lugar ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma dichas funciones.

El acto de conciliación puede finalizar de tres formas:

- En primer lugar, que exista un acuerdo entre las partes, en cuyo caso estas pueden optar por la readmisión del trabajador en el mismo puesto de trabajo que poseía o en el despido. Si optan por la primera opción, el trabajador tiene derecho a percibir los salarios que no le han sido pagados desde el inicio del proceso.

Lo que haya sido acordado en el acto es suficiente para iniciar las acciones ejecutivas previstas, sin necesidad de que sea ratificado ante un juez o tribunal.

- En segundo lugar, que alguna de las partes no comparezca al acto de conciliación. Si la incomparecencia es por parte del demandado, se considerará "intentada pero sin efecto". Por tanto, el juez o tribunal podrá

cobrarle las costas de este proceso, en el caso de que carezca de causa justificada. Si el que no comparece es el trabajador, y no alega causa justificada, se dará por no presentada la papeleta de conciliación.

- Por último, que las partes no lleguen a un acuerdo. En este caso la autoridad competente declarará el acto de mediación sin avenencia, por lo que el trabajador deberá presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social y continuar con el procedimiento judicial.

Posteriormente a esto, tiene lugar el acto del juicio. En este, primeramente es la parte demandante la que habla ratificando la demanda, dando paso a la parte demandada, en la que se oponen a la demanda y solicitan el recibimiento a prueba. Es entonces cuando el juez les da paso, por orden, para proponer estos medios de prueba. Son cuestionados, analizados y admitidos, y finalmente el juez interpreta la ley y finaliza el caso con la sentencia.

Asimismo, existen unas excepciones procesales por las que el demandado puede recurrir, como son la legitimación, la caducidad de la acción, los defectos jurisdiccionales, etc.

Las partes que intervienen en el proceso son: por un lado, el demandado, es decir, la empresa que ha despedido al trabajador, siendo este último la parte demandante. También pueden ser parte el FOGASA (Fondo de Garantía Salarial) y el Ministerio Fiscal, para defender la legalidad del asunto. El primero está para casos en los que haya problemas por las responsabilidades económicas, y así podrá comparecer como parte; y el segundo es para cuando haya vulneración de derechos fundamentales o libertades de carácter público.

Una vez ha tenido lugar el acto del juicio y pasado un tiempo, se realiza la sentencia, en la que se disponen los hechos que han sido probados y el fallo.

En los hechos probados de la sentencia, regulados en el artículo 107 de la LRJS deben constar la fecha de despido, el salario del trabajador, el lugar de trabajo, categoría profesional, antigüedad y trabajo que realizaba el trabajador y si el trabajador ostentaba o ha ostentado durante el año anterior al despido el cargo de delegado de personal, sindical o miembro del comité de empresa.

Por otro lado, el fallo de la sentencia, que es donde el juez va a calificar el despido. El juez tiene un plazo de cinco días para calificar el despido, debe realizarse por escrito, excepto para casos concretos en los que pueda hacerse “*in voce*”. Debe ser comunicado en los dos días siguientes a las partes o a sus representantes. La calificación del despido puede ser de tres tipos:

- 1- **Procedente.** En este caso el empresario ha demostrado que los hechos por los que se ha despedido al trabajador son totalmente lícitos, tanto en contenido como en forma.
- 2- **Improcedente.** En este caso, puede pasar que el empresario no haya demostrado los hechos por los que se ha despedido al trabajador, o puede que no sean graves o culpables como para llegar a la extinción del contrato; o puede que no haya despedido al trabajador de la manera y forma correcta.
- 3- **Nulo.** Cuando se vulneren los derechos fundamentales o libertades públicas; cuando se demuestre que ha habido discriminación. Tampoco es lícito el despido en situación de suspensión de contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción o paternidad. Sigue siendo nulo el despido a trabajadores que han modificado sustancialmente sus contratos, por ejemplo, por reducción de jornada por cuidado de menores o excedencia por el mismo motivo.

En base a esto, existe una sentencia del TS²⁴, es decir, jurisprudencia, que rechaza que pueda despedirte el empresario en periodo de prueba, ya que este se diferencia del desistimiento empresarial, independientemente de que existan casos de discriminación, en cuyo caso, otra sentencia del TS²⁵ lo ratifica ya que se apoya en los artículos 14 y 24 de la CE, dando pie a que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley y todos tenemos derecho a ser defendidos.

7.6. Efectos

Según sea clasificado el despido en la sentencia, los efectos de este pueden ser de tres formas:

- 1- **Procedente.** El despido será declarado como procedente cuando se constate que la decisión que ha tomado el empresario al rescindir del trabajador era justa y efectivamente existían las causas necesarias para la extinción laboral con él.

Cuando se declara procedente, el trabajador no tiene derecho a cobrar ni la indemnización ni los salarios de tramitación. Si bien es cierto que puede cobrar la prestación por desempleo siempre y cuando cumpla una serie de requisitos, que se disponen en el art. 207 de la Ley General de Seguridad Social. (Se imponen estos requisitos para evitar el fraude, y así demostrar la involuntariedad de la pérdida de su puesto de trabajo).

- 2- **Improcedente.** Una vez que se ha informado de la sentencia, el empresario tiene un plazo de cinco días para readmitir al trabajador en las mismas condiciones que poseía antes de ser despedido o de indemnizarle, con una cuantía equivalente a 33 días (*45 días para contratos anteriores al 12/2/2012*) por año trabajado en un máximo de 24

²⁴ **STS de 18 de abril de 2011.** Ponente: Maria Lourdes Arestey Sahun. Nº recurso: 2011/ 4233. Recuperado de Cendoj.

²⁵ **STS de 19 de octubre de 2013.** Ponente: Andrés Ollero Tassara. Nº recurso: 173/ 2013. Recuperado de Cendoj.

mensualidades (*42 para anteriores a la reforma de 2012*). Si se opta por la indemnización (es lo que ocurre generalmente), se dará por extinguida la relación laboral de ese trabajador con esa empresa, desde la fecha en la que cesó su actividad.

En el caso en el que el trabajador despedido sea un representante sindical, será el trabajador el que elija si quiere ser readmitido o indemnizado.

Si el demandante lo dispone, y no puede ser readmitido en el trabajo, tiene el derecho de reclamar su indemnización por despido improcedente, extinguiéndose por tanto, la relación laboral. Esto puede ocurrir siempre que haya sido reflejado de manera expresa, en caso contrario, se entiende que cabe la readmisión. También ha de tenerse en cuenta lo que he mencionado anteriormente, si el despido se declara improcedente por la forma del mismo, el empresario tiene la opción de realizar un segundo despido en un plazo de siete días desde que se notifica la sentencia.

En el caso en el que el empleado opte por la readmisión, este tendrá derecho a los salarios de tramitación (suma de todos los salarios que no ha percibido desde el inicio del proceso hasta la resolución del mismo).

- 3- **Nulo.** En el caso en el que el despido se declare nulo, el empresario tiene la obligación de readmitir al trabajador y además debe abonarle todos los salarios que haya dejado de percibir desde que se inició el proceso, es decir, desde que le despidió hasta que se notificó la sentencia.

Por otro lado, están los efectos que tiene el despido ante la opción del empresario de recurrir la sentencia por ser declarado despido improcedente.

Si se ha optado por la readmisión del trabajador, independientemente de quien haya sido el que ha recurrido esta sentencia, se procederá a la ejecución

provisional de la sentencia. Si el empresario optó por indemnizar al trabajador tras declarar el despido improcedente, no cabe a la ejecución provisional de la sentencia; el cobro efectivo de la indemnización dependerá de que los requisitos se cumplan o no.

También existe un caso en el que al recurrir la sentencia, el recurso sea resuelto con una sentencia firme que eleve la cuantía de la indemnización, y es en esta situación en la que el empresario tiene un plazo de cinco días para modificar su decisión y readmitir al trabajador, en cuyo caso deberá abonar a la Entidad gestora el dinero equivalente a la prestación por desempleo que ha percibido el trabajador durante el tiempo transcurrido entre ser despedido y su resolución.

Si por el contrario, el empresario optó por pagar la indemnización, independientemente de quien sea el recurrente, el trabajador se declara en situación legal de desempleo. Al contrario que en el párrafo anterior, si es el empresario el que recurre y la sentencia firme dicta que la cuantía de la indemnización es menor a la interpuesta en primera instancia, el trabajador tendrá el plazo de cinco días para decidir si desea ser readmitido, y es en este caso en el que deberá devolver el dinero que ha percibido por la prestación de desempleo, pero no es él mismo el que debe ingresarlo a su portador, sino la empresa la que se lo abonará a la Entidad gestora.

Independientemente de cuál sea su decisión, si ser indemnizado o indemnizar, o por el contrario ser readmitido o readmitir, no tendrá efecto si finalmente se declara despido nulo. Una vez que se dicte esto en sentencia, no podrá ser modificado.

8. CASOS COVID

8.1. Planteamiento de la cuestión

“La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 (Ley 3655/2020) y 23 del Real Decreto – ley 8/2020, de 17 de marzo (Ley 3655/2020), no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”.²⁶

Este precepto ha sido mencionado en muchas demandas de despido para argumentar la existencia de nulidad. Aún no se ha resuelto ningún recurso de suplicación, pero diversos Tribunales si han fallado sobre esta en diversas sentencias. La calificación del despido siempre va a depender a consecuencia de las situaciones particulares, y se da por la situación económica que esta tuviere, ya que si el caso se declara improcedente, la empresa debe abonar al trabajador la indemnización correspondiente, y si es declarado nulo, este primero tendrá la obligación de readmitirle y pagarle los salarios correspondientes, que haya dejado de percibir y las consecuentes cotizaciones.

Tras esta situación jurídica indeterminada, cabe la resolución y el análisis particular de cada legislador, basándose en interpretaciones legales, ya que no está determinado correctamente en ningún texto legal.

²⁶ Artículo 2 del Real Decreto – Ley 9/2020 (Ley 4271/2020)

8.2. Análisis previo del precepto legal

Se entiende que este artículo mencionado anteriormente ha nacido en una situación excepcional, como es la que estamos viviendo, por lo que ha de comprenderse que no puede aplicarse a circunstancias o situaciones que no se prevean expresamente en ella.

8.3. Diversos casos de despido durante la pandemia

La STSJ de Cantabria de 11 de mayo de 2021 declara procedente el despido de una trabajadora de un supermercado que ha mantenido una acalorada discusión con una clienta cuando esta última le recriminó que llevaba la mascarilla de una manera inadecuada (por debajo de la nariz). Mantiene este criterio la SJS de Santander de 22 de enero de 2021.

La SJS de Gijón de 4 de noviembre de 2020 también declara la procedencia del cese de un trabajador tras la negativa de este al uso de mascarilla y correspondiente lavado de manos para la recogida de pedidos.

Otras de las causas de despido disciplinario durante la pandemia es la inasistencia al centro de trabajo. *«En efecto, el demandante tenía derecho a la protección de su salud, tenía antecedentes de asma y la medida de protección que solicitaba, mascarilla para realizar su trabajo, no era exorbitada, injustificada o arbitraria en el momento de pandemia en que la solicita, medida interesada a la Dirección de la empresa en varias ocasiones desde que comenzó el estado de alarma, en una situación en la que la empresa lleva a cabo una actividad calificada como esencial que debía prestar pero que no hace desaparecer el derecho a la protección de su salud que tienen las personas trabajadoras, a no estar expuestos en su trabajo al riesgo o enfermedad por el agente biológico en este caso. El actor no estaba*

pidiendo nada a lo que no tuviera derecho, ni era injustificado lo que pedía con sus antecedentes de salud por más que la empresa entonces no tuviera mascarillas (a los pocos días dispuso de ellas), por lo que en esa tesitura la sanción de despido no está justificada» (STSJ de País Vasco de 9 de marzo de 2021). Este califica el despido improcedente ya que el trabajador alegaba que tenía asma y que no podía ocupar su puesto de trabajo sin que la empresa le facilitase los EPIs necesarios para no contagiarse (recuerdo que al principio de la pandemia, las mascarillas eran un bien muy escaso).

Por el mismo motivo, el SJS de Cáceres de 5 de octubre de 2020 declara despido improcedente el de una trabajadora que se negaba a asistir a su puesto de trabajo en el centro de trabajo, por miedo a contagiarse de coronavirus.

Relacionado con estos últimos casos, la SJS de Palencia de 8 de octubre de 2020 declara improcedente un despido por inasistencia al trabajo, ya que el trabajador comunicó que era posible positivo caso de covid – 19.

El JS de Mataró de 1 de febrero de 2021 declara nulo el despido de un trabajador que dos días posteriores a estar de baja por IT por covid – 19, se extingue su contrato. Se comprende como nulo por el efecto estigmatizante de la baja. Esta dictó: *“Entendiéndose a juicio de esta juzgadora que no se ha despedido al trabajador por el mero hecho de encontrarse en situación de IT, ni por la mayor o menor duración del periodo de cuarentena, el verdadero motivo del despido es el hecho que el actor, que prestaba servicios como peón especialista, era sospechoso de portar una enfermedad infecciosa y altamente contagiosa. Y esta circunstancia se puede equiparar a la de enfermedad estigmatizante, es decir enfermedad que produce en terceras personas actitudes de rechazo, reparo o miedo. Hay que tener en cuenta que el momento en que se produce el despido, 27 de marzo de 2020, solo había pasado unas dos semanas de la declaración del estado de alarma y había una situación sin precedentes de temor generalizado frente a contagios*

masivos. Siendo indiferente que la enfermedad sea duradera o no, o que tenga cura o no. Lo relevante es el temor estigmatizante que genera en los demás al menos durante el tiempo en que hay riesgo de contagio. Y en el presente caso hay suficiente prueba para estimar que la empresa acordó el despido del actor, no porque estuviera de baja médica, sino porque era sospechosa de haberse contagiado de covid y podía ser percibida por terceras personas como foco de riesgo de contagios.

Por todo ello, cabe concluir que el despido del actor se ha producido una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador e infringiendo la prohibición de discriminación y que el despido ha supuesto una “barrera” al impedir su recuperación y con ella “la participación plena y efectiva del interesado en la vida profesional en igualdad de condiciones de los demás trabajadores”.

En el supuesto de una trabajadora que presta sus servicios de atención al público en una carnicería y que ha comunicado a la empresa que padecía síntomas relativos al covid – 19 y es despedida bajo las alegaciones de que su rendimiento se ha aminorado dos días posteriores, la SJS de Murcia de 10 de diciembre de 2020 alega que: *“es posible incluir la enfermedad en la cláusula abierta de prohibición de discriminación, a través de la cual se entienden como causas prohibidas de discriminación otras distintas a las mencionadas en la Const art.14, cuando el factor enfermedad sea tomado en consideración como un elemento de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad, en sí misma considerada, o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece, al margen de cualquier consideración que permita poner en relación dicha circunstancia con la aptitud del trabajador para desarrollar el contenido de la prestación laboral objeto del contrato (TCo 62/2008).*

Y esto es lo que ha ocurrido en el presente caso. No se ha despedido a la trabajadora por el mero hecho de encontrarse en situación de it, ni por la

mayor o menor duración del periodo de cuarentena o por la baja rentabilidad que pueda suponer para la empresa. El verdadero motivo del despido es el hecho que la trabajadora, que prestaba servicios de atención al público, era sospechosa de portar una enfermedad infecciosa y altamente contagiosa. Y esta circunstancia se puede equiparar a la de enfermedad estigmatizante, es decir, enfermedad que produce en terceras personas actitudes de rechazo, reparo o miedo. Hay que tener en cuenta el momento en que se produce el despido (20 de abril de 2020). En dicha fecha solo había pasado un mes de la declaración del estado de alarma y había una situación sin precedentes de temor generalizado a contagios masivos (que a día de hoy todavía perdura). Es indiferente que la enfermedad sea duradera o no, o que tenga cura o no. Lo relevante es el temor estigmatizante que genera en los demás, al menos durante el tiempo en que hay riesgo de contagio. Y en el presente caso hay prueba suficiente para estimar que la empresa acordó el despido de la trabajadora, no porque estuviera de baja, sino porque era sospechosa de haberse contagiado de coronavirus y podía ser percibida por terceras personas como un foco de riesgo de contagios. Recordemos que la trabajadora prestaba servicios de atención al público en una carnicería. Todo conduce a pensar que la empresa habría decidido despedir a la trabajadora por temor a las consecuencias que podrían derivarse del hecho de que una de las empleadas de atención al público en la sección de carnicería estuviera infectada por una enfermedad altamente contagiosa y que estaba (y está) generando una gran alarma social. Por lo tanto, concluimos que se ha acordado el despido con vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora e infringiendo la prohibición de discriminación. Procede estimar la demanda de nulidad de despido, condenado a la parte demandada a la readmisión de la trabajadora en las mismas condiciones (arts. 55.5 y 55.6 del ET), con abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha de efectos del despido hasta la fecha de readmisión”.

No como despido, pero si como sanción disciplinaria, la STSJ de Burgos de 3 de marzo de 2021 alega que no se puede despedir a una trabajadora por una única infracción, como es la de no llevar la mascarilla puesta mientras

limpiaba la cocina un día, pero si se puede constituir como una falta grave: *“Y si bien la desobediencia que se le imputa al trabajador demandante ha existido, como se plasma en el relato fáctico de la resolución impugnada tal circunstancia que no se obvia, resulta desvirtuada en atención al requisito de la gravedad en el caso que nos ocupa, en cuanto a la desobediencia por cuanto que el actor era un paciente de riesgo por COVID 19, y presentaba una patología de EPOC con patrón mixto, motivo por el que se expidió la baja el mismo día de la negativa, no constando en la sentencia dato alguno del momento en el que se emitió la baja si fue anterior o no, a la negativa a realizar el viaje”.*

“Es cierto que el actor podía tener una causa justificada para no realizar el viaje, por tratarse de un paciente de riesgo a la infección por COVID 19, motivo por el que se le expidió la baja por riesgo de contagio y que desde luego estaba amparado al menos, para justificar la no realización del viaje que le había sido encomendado, así lo razona la juzgadora de instancia que tras valorar la prueba practicada considera que el trabajador estaba justificado para no realizar el viaje y que tenía tres días para comunicar la baja a la empresa desde su expedición; y que también, y ello constituye el eje fundamental de la decisión de la cuestión debatida, cual es que el trabajador omitió en su negativa en el momento de la orden, la información que justificaría la no realización del viaje y no lo hizo, lo que denota una falta de desobediencia, pero las circunstancias expuestas gradúan la gravedad en la conducta del actor, en cuanto a los requisitos que tiene que reunir la desobediencia; esto es, grave, injustificada y trascendente, a los efectos acordados por la empresa demandada, en atención al desarrollo de las circunstancias concurrentes a tenor de la prueba practicada valorada por la magistrada de instancia, por lo que dicho motivo de recurso ha de ser desestimado”. – la STSJ Galicia de 1 de febrero de 2021 alega el despido improcedente de un trabajador por desobediencia al empresario, tras negarse a realizar un viaje al extranjero, al mismo tiempo que solicitaba la baja por pertenecer a un grupo de riesgo.

Se declara procedente el despido disciplinario de un trabajador que estaba en conocimiento del nuevo protocolo de prevención ante el covid – 19, y su correspondiente negación a la recepción de los EPIs (mascarillas, guantes, gel hidroalcohólico...). La STSJ de Asturias de 2 de marzo de 2021 alega lo siguiente: *“el trabajador había sido requerido por la empresa en varias ocasiones para que utilizara los elementos de protección adecuados a la situación sanitaria que se vivía en los meses de marzo a junio de 2020, es decir, no los venía utilizando normalmente, lo que suponía un claro desafío a los deberes laborales expuestos en el apartado anterior, y después en el desarrollo de su trabajo desatiende no solamente dichas obligaciones sino también las órdenes de su superior, quien había hecho efectivos los requerimientos previos, desplegando además una conducta ciertamente irrespetuosa con gritos inopinados hacia el supervisor en un restaurante que nutre de pedidos a la empresa. En definitiva, hay conocimiento consciente del trabajador de las obligaciones que debía seguir en materia de higiene, y hay incumplimiento de las mismas de manera reiterada y contumaz, por lo que la decisión empresarial encuentra acomodo en los citados preceptos del Estatuto de los Trabajadores y por ello la calificación del despido como procedente es ajustada a derecho”*.

Se declara la nulidad de un despido injustificado de una persona que se encontraba de baja por ser perteneciente a un grupo de riesgo. La trabajadora en cuestión estuvo cuatro días sin acudir al centro de trabajo, con una baja reconocida, ya que tenía patologías previas y tenía mucho riesgo de contagio. La SJS de Barcelona de 14 de diciembre de 2020 dispone: *“Pero no estamos en un escenario de normalidad. Se trata de una situación extraordinaria, nunca antes vivida en décadas, con una pandemia de dimensión planetaria, provocada por un virus con una alta capacidad de transmisión, y con efectos potencialmente mortales.*

Recordemos, por si fuera necesario, que las normas deben ser aplicadas teniendo en cuenta» la realidad social del tiempo en que han de ser

aplicadas» (art. 3.1 del Código Civil -CC-). Las circunstancias que hace apenas unos meses no podían considerarse factores determinantes de discriminación, durante la pandemia, especialmente en los momentos más duros de la misma, en el mes de mayo de 2020, sí pueden considerarse como tales.

La demandante insistió hasta el agotamiento en poner de manifiesto su condición de paciente de riesgo frente al Covid 19. A nadie se le escapa que desde el punto de vista empresarial la consideración como paciente de especial riesgo de alguno de sus empleados puede generarle trastornos en la organización del trabajo, al tener que propiciar el teletrabajo, o asumir su baja médica preventiva.

Es más, el despido tiene lugar precisamente cuando la trabajadora insiste en que se le certifiquen los riesgos del puesto de trabajo, con la manifestada finalidad de obtener la baja médica en atención a su condición de persona de riesgo frente al Covid 19.

Despido que se funda en unas ausencias que la trabajadora ya había anunciado, por unos motivos especialmente relacionados con la vulnerabilidad de la demandante frente al Covid 19. Situación especialmente sensible, a cuya protección se orienta la ingente legislación de urgencia, integrada por más de 20 reales decretos leyes, y susceptible de ser objeto de discriminación en el ámbito laboral.

En definitiva, debemos estimar vulnerado el derecho fundamental a no sufrir discriminación, en atención a la situación especialmente sensible de la trabajadora como paciente de riesgo frente al Covid 19, y la relación del despido con la revelación de esta circunstancia y las reclamaciones al respecto de la demandante”.

Otra situación que se ha visto durante esta crisis sanitaria ha sido la nulidad de un despido en la que el trabajador se negaba a la realización de una prueba PCR. La SJS de Móstoles de 29 de diciembre de 2020 declara la nulidad del despido por *“vulneración de la garantía de indemnidad en un despido de un trabajador que manifestó a la empresa su inconformidad con realizarse el Test PCR, finalizado el anterior contrato y antes de formalizar el nuevo. La negativa del trabajador se basaba en que, al no estar dado de alta por cuenta de la empresa caso de arrojar resultado positivo, se vería privado de la prestación económica de IT por dicha circunstancia y temía no ser contratado de nuevo”*.

8.4. Prohibición de despedir

El RDL 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias en el ámbito laboral para paliar los efectos derivados del Covid – 19, reguló la denominada “prohibición de despedir”, entre otras medidas.

La prohibición de despedir se regula en el artículo 2 de la Ley 4271/2020 en los siguientes términos: *“La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 (Ley 3655/2020) y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (Ley 3655/2020), no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”*. Este precepto tuvo diversas prorrogas, la primera hasta el 30 de septiembre de 2020 por el art. 7 del RDL 24/2020, de 16 de junio (Ley 10664/2020); posteriormente hasta el 31 de enero de 2021 por el art.6 del RDL 30/2020 (Ley 1479472020); y finalmente hasta el 31 de mayo de 2021 por el art.3.6 del RDL 2/2021, de 26 de enero (Ley 1002/2021). Actualmente esta norma sigue activa, ya que se prorrogó de nuevo hasta el 31 de mayo, cuando la volvieron a alargar hasta hoy.

La doctrina determina que este precepto concluye en una prohibición de utilizar el despido en términos generales, pero siempre hay que realizar un análisis de cada situación particular y cada caso concreto, ya que hay que distinguir cada modalidad procesal para, consecuentemente, deducir en qué supuestos existe un incumplimiento de dicho precepto.

Esto se atribuye a contratos temporales, que lo que hace es una suspensión de estos, pero no la extinción de los mismos. A su vez, pudiere extinguirse por otras causas ajenas a la pandemia. En contratos vinculados con una subcontrata y un contrato por interinidad sucede lo mismo.

En los despidos objetivos las empresas deben justificar que las causas de estos son ajenas a la pandemia, independientemente de si es un despido individual o colectivo.

El único caso en el que si es posible el despido en tiempos de covid, es en despido disciplinario, ya que se consideran causas ajenas a la pandemia, a excepción de los casos relatados anteriormente, en los que a causa de esta, los trabajadores no cumplen los requisitos o las necesidades a las que nos atenemos en esta nefasta situación de coronavirus. Es decir, el despido se declara procedente si existe un supuesto que esté regulado en el art.52 ET (Ley 16117/2015).

La calificación que merecen los despidos engendrados bajo este precepto legal es una cuestión muy discutible, ya que la norma no dicta nada al respecto, la exposición de motivos es bastante subjetiva y no existe jurisprudencia al respecto, por lo que es la Sala de lo Social del Tribunal Supremo la que debe pronunciarse en unificación de doctrina. Si bien es cierto, que los Juzgados de lo Social y los TSJ ya han tenido algún pronunciamiento ante esto, sigue siendo meramente discutible.

El JS nº1 de Barcelona (SJS 15/12/20) ha considerados tale despidos como procedentes, basándose en el art.2 del RDL 9/2020 (Ley 4271/2020) en contraposición a lo dispuesto en el art.3 del Tratado de la Unión Europea (Ley 109/1994) y finalmente alega que: *“una economía de mercado competitiva requiere tanto la protección del derecho de prestación del trabajo como la protección del derecho a la libertad de empresa, derecho, este último reconocido en el artículo 38 de la Constitución (Ley 2500/1978) y en la Carta Europea de Derechos Fundamentales”*.

8.5. Conclusión

Es inexcusable la omisión legislativa de la vulneración de esta norma, debido a la gran transcendencia que supone esta. Será necesario el paso del tiempo para que se delimite una interpretación de la ley por el TS, que siendo medianamente realistas, la situación en la que nos encontramos estará casi o ya finalizada y no quedará más que para la resolución de los conflictos que estamos percibiendo actualmente.

Los trabajadores y los empresarios son y serán los que acarren con la peor parte de las consecuencias que se vivirán tras esta pandemia, mientras que los juzgados deben ir determinando sus interpretaciones en base a sus propios criterios.

9. CONCLUSIONES

En España se dice que el despido es libre pero no gratuito, ya que el empresario puede ponerle fin a la relación laboral que comparte con un trabajador, a cambio de pagarle una indemnización basada en los mínimos previstos en la ley.

El ordenamiento jurídico laboral español se basa en un conjunto de derechos y deberes que deben cumplir las dos partes que conformen el acuerdo. Si bien es cierto, existe una protección mayor para el trabajador ya que es considerada la parte frágil del contrato de trabajo. Al menos, esto ocurre en la teoría, porque en la práctica (a mi modo de verlo) no es tan sencillo.

Como hemos visto a lo largo del trabajo de investigación, el empresario tiene dos opciones tras el despido de un trabajador, en el caso en el que este último lo reclame y haya salido “ganador”, la readmisión de este último o bien la indemnización correspondiente. Y es ahí cuando yo pienso, ¿se puede medir en x días por año trabajado la fuerza de trabajo que ha dado durante tanto tiempo un trabajador, para calcular su indemnización? Es decir, en el caso de un trabajador que haya dedicado la mayor parte de su vida a una empresa, dando lo máximo de él, ¿se puede reducir a eso?

Si bien es cierto, que como hemos visto durante la investigación, es imprescindible el análisis de cada caso concreto por parte del Juez o Tribunal para determinar lo mejor en cada caso en base a la ley, pero la Ley no siempre es la más justa.

Creo que existe un gran problema en la sociedad, la gran capacidad que tenemos de conformismo. Cuando estamos en una empresa trabajando con un contrato medianamente decente, aunque algunas de las cláusulas que firmamos no sea lo mejor para nosotros o directamente no sean cumplidas por la parte empleadora, tenemos una tendencia a quedarnos en silencio hasta que nos

despiden. En algunos casos se debe a la ignorancia que tenemos frente al derecho laboral, donde se recogen nuestros deberes, pero también nuestros derechos, o en otros casos es por temor a ser despedidos. Muchas veces se han perdido derechos porque las reclamaciones se hacen demasiado tarde o porque directamente ni siquiera se reclama.

Por el lado contrario, también existen empresarios que carecen de una buena formación de derecho laboral y no saben hacer bien las cosas frente al trabajador que merece ser despedido.

Con este trabajo he afianzado la opinión que tenía acerca de la importancia relativa al derecho laboral, incluyendo en este el derecho procesal. Muchas veces tenemos claras las normas, pero no sabemos cómo llevarlas a cabo, por lo que es imprescindible una buena guía para adecuar este tipo de procedimientos como es el despido.

Por otro lado, es preciso subrayar la relevancia que tiene estar bien informado de la legislación vigente, tanto como empleador como trabajador, ya que el ámbito laboral es cambiante en todos los sentidos y es algo que necesita una actualización casi de manera anual, y si nos encontramos ante la situación que hemos vivido este último año propiciada por una pandemia como ha sido la del Covid – 19, la actualización debe ser continuada.

Podemos afirmar que la pandemia no ha traído nada bueno. Hubo un momento en el que pensábamos que íbamos a volver más fuertes mientras salíamos a las ventanas de nuestras casas a aplaudir a las ocho de la tarde a nuestros sanitarios, pero claramente nos equivocábamos. Esto mismo pasa en el ámbito laboral, la gran crisis que estamos sufriendo deja el mercado laboral español muy desquebrajado, por un lado, están los ERTes (Expediente Regulador Temporal de Empleo), y por otro lado los despidos. Los ERTes han sido prorrogados hasta

el 31 de enero, por lo que es cuestión de tiempo que estallen despidos colectivos en las empresas, alegando causas técnicas y organizativas.

Pero lo que ha cobrado mucha más relevancia durante esta crisis es el despido disciplinario, ya que dada la situación es casi imposible despedir por causas económicas, y por esto, las empresas se aprovechan de ese vacío legal. Por tanto, sí es posible despedir alegando motivos disciplinarios en tiempos de Covid. Es un proceso complicado, ya que el empleador debe justificarlo muy bien, aunque sea un “despido sin causa”, porque en el caso en el que el juez no considere que tiene razón, podría someterse al pago de una multa de gran cuantía. A su vez, es bastante cruel dejar así a un trabajador por motivos ajenos a él, encima sin derecho al cobro de ninguna indemnización.

Juristas expertos en el ámbito laboral consideran que las cartas de despido por parte de los empresarios cada vez están más logradas, pero tienen un patrón claro que hace que se delaten: alegan que el trabajador ha sido despedido, o bien por “abuso de confianza en el desempeño de su trabajo” o bien por la “disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo”.

Para finalizar, con esto quiero demostrar la gran importancia que tiene una legislación clara que carezca de vacíos legales, para que el despido disciplinario sea justo.

10. BIBLIOGRAFÍA

10.1. MANUALES DE APOYO

1. **“DERECHO DEL TRABAJO”** (Undécima edición, revisada). Manuel Alonso Olea y María Emilia Casas Baamonde (1989) Editorial: Tecnos.
2. **“DERECHO DEL TRABAJO”** (Vigésima quinta edición). Alfredo Montoya Melgar (2004) Editorial: Tecnos.
3. **“DERECHO DEL TRABAJO”** (Decimonovena edición). Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez- Sañudo Gutiérrez y Joaquín García Murcia (2010) Editorial: Tecnos.
4. **“SISTEMA DE DERECHO PROCESAL LABORAL”** (Segunda edición). José Fernando Lousada Arochena, Ricardo Pedro Ron Latas, Manuel Bellido Aspas y Rosa María Rodríguez Martín- Retortillo (2019) Editorial: Ediciones Laborum.
5. **“DERECHO PROCESAL LABORAL”** (Primera edición). Isabel Marín Moral, Ana María Chocrón Giráldez y Francisco Ramos Moragues (2012) Editorial: Ediciones Laborum.

10.2. NORMATIVA

1. Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre.
3. Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, Ley 36/2011 de 10 de octubre.

4. Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
5. Real Decreto (estado de alarma)
6. Código Civil, aprobado por Real Decreto de 24 de julio de 1889.
7. Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley orgánica 11/1985 de 2 de agosto.
8. Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley orgánica 6/1985 de 1 de julio.
9. Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978.

10.3. JURISPRUDENCIA

- Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social. Ponente: Jose Manuel Lopez García de la Serrana. Nº de Recurso: 210/ 2009. 7 de Diciembre de 2009.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/e5e0cf323aea82ebcff9837de00c97b46be087564028ad60>
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social. Ponente: Maria Lourdes Arastey Sahun. Nº Recurso: 2893/ 2010. 18 de Abril de 2011.
<https://www.poderjudicial.es/search/documento/TS/6046279/despido/20110714>
- Juzgado de lo Social de Gijón, Número cuatro. Ponente: Francisca Sabater Diez de Tejada. Nº Recurso: 298/ 2020. 4 de Noviembre de 2010.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/8d482f14fddaf611825f108869498dc2bce775d6619b8982>
- Juzgado de lo Social de Cáceres, Número uno. Ponente: Mariano Mecerreyes Jimenez. Nº Recurso: 191/ 2020. 5 de Octubre de 2020.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fd07c5ad3964aef2/20201210>
- Juzgado de lo Social de Palencia, Número dos. Ponente: Esther Gomez Alonso. Nº Recurso: 288/ 2020. 8 de Octubre de 2020.

- <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-110-2020-iso-palencia-sec-2-rec-288-2020-08-10-2020-48143556>
- Juzgado de lo Social de Mataró, Número 1. Ponente: Raquel Martín Bailón. Nº Recurso: num./2021. 1 de Febrero de 2021.
<file:///C:/Users/User/Downloads/Jdo%20Social%201%20Matar%C3%B3%201%20feb%202021.pdf>
 - Juzgado de lo Social de Murcia, Número nueve. Ponente: Ricardo Barrio Martín. Nº Recurso: 275/2020. 10 de Diciembre de 2020.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/381b987e64441211/20210222>
 - Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social. Burgos. Ponente: Jose Manuel Martinez Illade. Nº Recurso: 435/ 2021. 3 de Marzo de 2021.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f1e0fdf47ab77084/20210324>
 - Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social. Asturias. Ponente: Jose Luis Niño Romero. Nº Recurso: 248/ 2021. 2 de Marzo de 2021.
https://www.legaltoday.com/wp-content/uploads/2021/06/JUR_2021_135624.pdf
 - Juzgado de lo Social de Barcelona, Número 26. Ponente: Carlos Escribano Vindel. Nº Recurso: 494/ 2020. 14 de Diciembre de 2020.
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/375a9b253bdb75d1/20210223>
 - Juzgado de lo Social de Móstoles, Número 3. Ponente: Yolanda Urban Sánchez. Nº Recurso: 202/2020. 29 de Diciembre de 2020.
https://www.legaltoday.com/wp-content/uploads/2021/03/JUR_2021_49717.pdf
 - Juzgado de lo Social de Barcelona, Número uno. Ponente: Carlos Antonio Vegas Ronda. Nº Recurso: 581/ 2020. 15 de Diciembre de 2020.
<https://diariolaley.laleynext.es/content/Documento.aspx?params=H4sIAA AAAAEAMtMSbH1CjUwMDCzMDQxNjZVK0stKs7Mz7Mty0xPzStJBfEz0ypd8pNDKgtSbdMSc4pT1RKTivNzSktSQ4sybUOKSIMBqg7-1kUAAAA=WKE>

10.4. Páginas web y foros científicos.

- Etimología de despedida - <http://etimologias.dechile.net/?despedida>
- “Lo entiendo” *Tipos de despido* - https://loentiendo.com/tipos-de-despido/#2_El_despido_objetivo
- Blog “Laboralix” *El despido* (2019) - <https://www.laboralix.com/despido/>
- Blog “Formación en Recursos Humanos” *Causas de despido disciplinario por Marta Martínez* (2019) - <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/normativa-3/las-7-causas-del-despido-disciplinario/>
- Blog “Despido disciplinario” *Sed Lex Abogados Transgresión de la buena fe por Gerard Herencia Algaba* (2017) - <https://www.sedlexabogados.com/blog/despido-disciplinario-la-transgresion-la-buena-fe-contractual/>
- Tesis doctoral “*El Despido Disciplinario*” por Pompeyo Gabriel Ortega Lozano (2018) - <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/54520/61465.pdf?sequence=4>
- *Consideraciones en torno a la figura del despido* por Rafael García López. Publicado en Revista de Política Social Número 143. Julio – Septiembre de 1984.
<file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-ConsideracionesEnTornoALaFiguraDelDespido-2495722.pdf>
- “Breve ensayo sobre sobre los valores actuales del derecho del trabajo” *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* por Dr. Ángel Arias Dominguez (2003).
<file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-BreveEnsayoSobreLosValoresActualesDelDerechoDelTra-854349.pdf>
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf
- *El despido o la violencia del poder privado* por Baylos Grau, Antonio y Perez Rey, Joaquín. Madrid, Trotta (2009).
<http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v44n130/v44n130a13.pdf>