



EL TRABAJO DECENTE EN LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: LIBERTAD, IGUALDAD, SEGURIDAD Y DIGNIDAD*

Sara Guindo Morales**
Universidad de Granada (España)

SUMARIO: 1. Introducción. –2. Método. –3. Resultado. 3.1. Garantía causal del despido. 3.2. Garantía formal del despido. 3.3. Garantía judicial del despido. 3.4. Protección social frente al despido. 3.5. Protección fiscal frente al despido. –4. Discusión y conclusiones. –5. Bibliografía.

RESUMEN

La Organización Internacional del Trabajo define el trabajo digno o decente –que se encuentra íntimamente unido, en caso de incumplimiento, al trabajo informal– como aquel trabajo productivo desarrollado en condiciones o bajo los principios fundamentales de libertad, igualdad, seguridad y dignidad, debiendo existir un marco tuitivo que permita que los derechos de las personas trabajadoras sean efectivamente protegidos.

ABSTRACT

The International Labour Organization defines the dignified or decent work –that in case of breach is intimately linked to the informal work– as such productive work developed in conditions or under the fundamental principles of freedom, equality, security and dignity, being necessary a protective framework who allows that the rights of employees are effectively protected.

Palabras clave: trabajo decente, trabajo informal, despido, libertad, igualdad, seguridad.

Key words: decent work, informal work, dismissal, freedom, equality, security.

* Recibido 6 de julio de 2020, aceptado el 14 de septiembre de 2020.

** Doctora en Derecho. Contratada Postdoctoral en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada (España).

1. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo –en adelante y para simplificar, OIT– define el trabajo digno o decente –o con derechos– como aquel trabajo productivo desarrollado en condiciones o bajo los principios fundamentales de libertad, equidad, seguridad y dignidad¹, debiendo existir un marco tuitivo² que permita que los derechos de las personas trabajadoras sean efectivamente protegidos³.

Trabajo decente⁴ que se encuentra íntimamente unido, en caso de incumplimiento, al trabajo informal⁵ –o trabajo negro⁶– que ha sido tradicionalmente identificado como aquella actividad marginal y, en muchos casos, carente de una regulación normativa específica, lo que supone no únicamente un ejercicio de ocultamiento voluntario por parte de sus protagonistas sino, además, una inacción de los poderes públicos en general a la hora de incorporar dichas actividades a la esfera del Derecho⁷.

El problema estriba en que, en ocasiones, las condiciones laborales y sociales de las personas trabajadoras afectadas por decisiones extintivas empresariales se alejan tanto del trabajo decente como del trabajo informal⁸.

Pues bien, en ese sentido, el trabajo digno o decente debe cubrir concretamente la protección frente al despido de las personas trabajadoras⁹ –mediante las garantías causal, formal y judicial¹⁰–, siendo tres las esferas en las que se relacionan el trabajo decente y la extinción del

¹ Constituyendo el derecho al salario mínimo de los trabajadores una condición digna de los mismos. Al respecto, *vid.*, MORENO VIDA, M.^a N.: «Trabajo decente y salario mínimo en el sistema multinivel de garantías», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Dir.), DE VAL TENA, Á. L. (Dir.) y LÓPEZ INSUA, B. M. (Coord.) *et al.*: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018, págs. 219 a 234.

² Sobre el trabajo decente y la tutela judicial efectiva, *vid.*, MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «Trabajo decente y tutela judicial efectiva», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Dir.) y LÓPEZ INSUA, B. M. (Coord.) *et al.*: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018, págs. 451 a 477.

³ MONEREO PÉREZ, J. L. y PERÁN QUESADA, S.: «Configuración y sentido jurídico-político y técnico-jurídico», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Dir.), DE VAL TENA, Á. L. (Dir.) y LÓPEZ INSUA, B. M. (Coord.) *et al.*: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018, pág. 3.

⁴ Acerca del trabajo decente y la clasificación profesional del trabajador, *vid.*, ALMENDROS GONZÁLEZ, M. Á.: «Trabajo decente y clasificación profesional», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Dir.), DE VAL TENA, Á. L. (Dir.) y LÓPEZ INSUA, B. M. (Coord.) *et al.*: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018, págs. 153 a 170.

⁵ Sobre el trabajo informal en otros países de la Unión como, por ejemplo, Italia, *vid.*, BOZZAO, P.: «Trabajo informal en Italia. Medidas de naturaleza laboral y de Seguridad Social», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) y PERÁN QUESADA, S. (Dir.) *et al.*: *Derecho social y trabajo informal: implicaciones laborales, económicas y de Seguridad Social del fenómeno del trabajo informal y de la economía sumergida en España y Latinoamérica*, Granada, Comares, 2016, págs. 493 a 511.

⁶ Al respecto, *vid.*, ESPOSITO, M.: *Il contrasto al lavoro nero: discontinuità dei percorsi legislativi e cultura dei valori giuridici*, Napoli, Crisei – Università di Napoli-Parthenope, 2012, *passim*.

⁷ MONEREO PÉREZ, J. L. y PERÁN QUESADA, S.: «El Derecho Social ante el espejo de sus limitaciones. La inacción del Derecho Social ante el fenómeno del trabajo informal», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) y PERÁN QUESADA, S. (Dir.) *et al.*: *Derecho social y trabajo informal: implicaciones laborales, económicas y de Seguridad Social del fenómeno del trabajo informal y de la economía sumergida en España y Latinoamérica*, Granada, Comares, 2016, pág. XII.

⁸ MONEREO PÉREZ, J. L. y PERÁN QUESADA, S.: «Configuración y sentido jurídico-político y técnico-jurídico», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Dir.), DE VAL TENA, Á. L. (Dir.) y LÓPEZ INSUA, B. M. (Coord.) *et al.*: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018, pág. 3.

⁹ MONEREO PÉREZ, J. L.: «Refundar el ordenamiento laboral para jurificar plenamente el principio de justicia social y el trabajo decente», en *Lex Social*, núm. 1, 2019, pág. 248.

¹⁰ ORTEGA LOZANO, P. G.: «La carta de despido como garantía de un trabajo decente», en MONEREO PÉREZ, J. L., TÚLIO BARROSO, F., LAS HERAS, H., (Dir.), MALDONADO MOLINA, J. A. y MORENO VIDA, M.^a N. (Co-

contrato de trabajo: en primer lugar, la estrictamente laboral, en segundo lugar, la de protección social y, por último, la fiscal¹¹.

2. MÉTODO

Grosso modo, las pautas de desarrollo de este trabajo de investigación constan de una metodología basada en el análisis de la normativa, doctrina y jurisprudencia, nacional, comunitaria, europea e internacional sobre la libertad, igualdad, seguridad y dignidad del trabajo decente en relación con la extinción del contrato de trabajo.

Es en virtud de lo manifestado que este estudio desarrollará una labor de recopilación y sistematización de datos, de análisis de la situación existente, y de crítica y propuestas de reformas, haciendo uso de las siguientes líneas metodológicas:

En primer lugar, investigación sistematizada: consistente en la explicación ordenadora de las disposiciones legislativas, decisiones jurisprudenciales y trabajos de doctrina científica.

En segundo lugar, investigación *lege lata* o interpretativa: identificando y describiendo los problemas de interpretación de leyes, sentencias o decisiones judiciales y doctrina científica, presentando alternativas y justificando la solución posible.

En tercer lugar, investigación *lege ferenda* o reformadora: consistente en la crítica de la solución vigente –o de su ausencia–, identificando las normas –mediante el examen de sus consecuencias sobre la realidad normada–, decisiones o doctrina que se consideran no adecuadas, y formulación y defensa de su cambio por otra solución –con objeto de instar a las autoridades competentes–.

3. RESULTADO

La regulación jurídica del despido ha dispuesto un conjunto de exigencias que el empresario debe respetar si quiere gozar de una protección plena del ordenamiento jurídico, cumpliéndose así, al mismo tiempo, los principios fundamentales del trabajo decente al respecto: libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

Estas garantías pueden incluirse dentro de los tres grupos siguientes: a) garantía material –principio de causalidad de la extinción–; b) garantía formal y c) garantía judicial –estabilidad real u obligacional, dependiendo del caso–¹².

Y es que el trabajo y su tutela constituyen uno de los pilares básicos de la cimentación y del desarrollo del Estado social, de manera que su pérdida activa los mecanismos de protección en él previstos¹³.

ords.) et al: *El Futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un panorama de Reformas Estructurales: Desafíos para el Trabajo Decente*, Murcia, Laborum, 2018, págs. 301 a 322.

¹¹ VILA TIERNO, F.: «Trabajo decente y extinción de la relación contractual (I): Aspectos laborales», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Dir.), DE VAL TENA, Á. L. (Dir.) y LÓPEZ INSUA, B. M. (Coord.) et al: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018, pág. 266.

¹² MONEREO PÉREZ, J. L.: *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales. Estudio técnico y jurídico-crítico de su régimen jurídico*, Albacete, Bomarzo, 2017, pág. 19; MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «La «cosificación» del trabajador en la discriminación indirecta contra discapacitados en materia de absentismo laboral», en *La Ley Unión Europea*, núm. 57, 2018, (recurso electrónico).

¹³ VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Regulación del despido en España. Teoría e ideología de sus debates», en VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.) y MURCIA CLAVERÍA, A. (Dir.) et al: *El despido en España tras la reforma laboral (2012-2014)*, Madrid, Francis Lefebvre, 2018, pág. 14.

3.1. Garantía causal del despido

De conformidad con el artículo 49.1 del del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹⁴ –en adelante y para simplificar, ET–, el contrato de trabajo quedará extinguido:

“a) Por mutuo acuerdo de las partes.

b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.

f) Por jubilación del trabajador.

g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51.

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7.

¹⁴ Publicado en el Boletín Oficial del Estado –en adelante y para simplificar, BOE– en fecha de 24 de octubre de 2015.

i) *Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

j) *Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.*

k) *Por despido del trabajador.*

l) *Por causas objetivas legalmente procedentes.*

m) *Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”.*

A pesar de su aparente exhaustividad, el artículo 49 del ET no hace referencia a todos los supuestos ni a todos los motivos que pueden conducir a la extinción del contrato de trabajo, ya que, por ejemplo, dicho precepto deja fuera al desistimiento durante el período de prueba, a la rescisión con ocasión de traslado o modificación sustancial de condiciones de trabajo, a la nulidad del contrato de trabajo o, a la eventual extinción por pérdida de la autorización administrativa para trabajar en el caso de trabajadores extranjeros extracomunitarios¹⁵. Lo mismo ocurre con la dimisión del trabajador no justificada y sin haber respetado el plazo de preaviso al empresario, es decir, el abandono del trabajo¹⁶.

Además, esta lista de causas extintivas contenida en el artículo 49 del ET resulta, a efectos prácticos, completada por otra causa que responde a la siguiente formulación virtual: *“por la voluntad del empresario, mediante el abono de la indemnización correspondiente al despido improcedente y salvo que el supuesto debiera de calificarse como despido nulo”*¹⁷.

Y es que, salvo en los casos de nulidad de la decisión extintiva o cuando la persona trabajadora ostente el derecho de opción entre la readmisión y la indemnización, el empleador puede dar por terminada la relación laboral en cualquier momento sin más requisito que el pago de la cantidad prefijada por la Ley¹⁸.

En virtud de lo anterior, como se puede comprobar, tanto la doctrina científica como la jurisprudencial entienden que la lista de modalidades de terminación del contrato de trabajo tiene una naturaleza meramente enunciativa¹⁹.

Por ello, para resarcir tal insuficiencia de enumeración de las trece causas contenidas en el apartado primero de tal precepto que extinguen la relación laboral –no obstante, debe manifestarse que la citada deficiencia es relativa ya que la utilización de la fórmula enunciativa es perfectamente adecuada y correcta en una ley²⁰–, la doctrina se encargó de elaborar distintas clasificaciones. En atención a una combinación de criterios de resultado nos inclinamos por la siguiente clasificación²¹:

¹⁵ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 28.ª ed., Madrid, Tecnos, 2019, pág. 778.

¹⁶ VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Regulación del despido en España. Teoría e ideología de sus debates», en VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.) y MURCIA CLAVERÍA, A. (Dir.) et al: *El despido en España tras la reforma laboral (2012-2014)*, Madrid, Francis Lefebvre, 2018, pág. 12.

¹⁷ SEMPERE NAVARRO, A. V.: «El despido y su reforma: del Real Decreto-ley 5/2002 a la Ley 62/2003», en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.) y MARTÍN JIMÉNEZ, R. (Coord.) et al: *El Despido: Aspectos Sustantivos y Procesales*, Navarra, Aranzadi, 2004, págs. 66 y 67.

¹⁸ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: *El coste del despido*, Valladolid, Lex Nova, 2014, pág. 108.

¹⁹ VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Regulación del despido en España. Teoría e ideología de sus debates», en VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.) y MURCIA CLAVERÍA, A. (Dir.) et al: *El despido en España tras la reforma laboral (2012-2014)*, Madrid, Francis Lefebvre, 2018, pág. 12.

²⁰ ORTEGA LOZANO, P. G.: *El despido disciplinario*, Tesis Doctoral dirigida por MONEREO PÉREZ, J. L., Granada, Universidad de Granada, 2018, págs. 31 y 32.

²¹ MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.ª N.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 17.ª ed., Granada, Comares, 2019, págs. 584 y ss.

1. Extinción del contrato de trabajo por voluntad conjunta, inicial o sobrevinida de las partes, entre las que podemos encontrar:
 - Mutuo acuerdo.
 - Cumplimiento del contrato: comprende la expiración del tiempo o conclusión del trabajo convenido y el cumplimiento de la condición resolutoria válidamente establecida.
2. Extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral de las partes, sean dependientes de la voluntad del empresario o atiendan a la voluntad unilateral del trabajador
 - Despido disciplinario.

Según el artículo 54 del ET, las causas del despido disciplinario son siete: a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado. f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. g) 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.

- Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

De conformidad con el artículo 51.1 del ET, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

- Despido por fuerza mayor.

En cuarto lugar, las causas del despido por fuerza mayor regulado en el artículo 51.7 del ET son, a título ejemplificativo, los incendios, inundaciones, terremotos, explosiones, plagas, guerras, etc.

- Despido por circunstancias objetivas.

De conformidad con el artículo 52 del ET, las causas del despido objetivo son cinco: a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevinida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento. b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extin-

ción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación. c) Cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado. d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave. e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate. Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

- Causal: dimisión provocada o despido indirecto, y por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género.
 - Dimisión voluntaria preavisada.
 - Abandono.
3. Extinción del contrato de trabajo por la concurrencia de situaciones personales impeditivas:
- Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador.
 - Muerte, jubilación o incapacidad del empresario persona física.
 - Extinción del empresario persona jurídica.

Por tanto, en el sistema español cabe la extinción del contrato de trabajo mediante el despido del trabajador por voluntad unilateral del empresario, contradicción que se resuelve con el principio de causalidad²².

Principio de causalidad cuya consecuencia es la prohibición del despido *ad nutum*, esto es, el despido libre o a merced del empleador, lo que significa que el empresario únicamente puede decidir el despido si cuenta para ello con una causa justa o justificada prevista y tipificada a

²² TREVÍÑO PASCUAL, M.: *Concepto y causas de despido colectivo en el sector público*, Colección Trabajo y Seguridad Social dirigida por MONEREO PÉREZ, J. L., Granada, Comares, 2017, pág. 12.

tales efectos por el poder legislativo²³ –de manera que no se toleren comportamientos radical y manifiestamente arbitrarios, carentes de un motivo digno de protección²⁴–.

A contrario sensu, el trabajador puede romper el contrato de trabajo –con previo aviso– en cualquier momento y sin alegar causa alguna, lo que encuentra su fundamento en la interdicción de la esclavitud²⁵.

Pues, según el artículo 1583 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil²⁶, referente al servicio de criados y trabajadores asalariados, *“puede contratarse esta clase de servicios sin tiempo fijo, por cierto tiempo, o para una obra determinada. El arrendamiento hecho por toda la vida es nulo”*.

El principio de causalidad resolutoria constituye una de las señas de identidad de la legislación laboral en los países desarrollados, siendo prueba decisiva de ello que los textos normativos internacionales más significativos sobre la materia incorporan la exigencia de la causa en el despido –lo contrario, esto es, la ausencia de la misma, conllevaría instaurar un período de prueba permanente a lo largo de toda la vida de la relación laboral, algo que sólo es admisible como excepción en la primera fase de desarrollo del contrato laboral–²⁷. Baste con citar los ejemplos más emblemáticos al respecto.

En primer lugar, la existencia de una causa suficiente forma parte de las exigencias establecidas con carácter general por el Convenio número 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador²⁸ –en adelante y para simplificar, Convenio núm. 158 de la OIT– el cual, se refiere a ello cuando, en su artículo 3, establece la siguiente aclaración terminológica: *“a los efectos del presente Convenio, las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador”* –en los mismos términos que la Recomendación número 166 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador²⁹ expresa en el artículo 4 que, *“a los efectos de la presente Recomendación, las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador”*–.

Y, partiendo de lo dispuesto en el precepto citado, el artículo 4 del Convenio núm. 158 de la OIT manifiesta que, *“no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”*.

Además, el Convenio núm. 158 de la OIT, establece determinados requisitos relativos al plazo, a la forma y al procedimiento para la validez del despido³⁰.

²³ GARCÍA MURCIA, J.: «Noción de despido y modalidades», en MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dirs. y Coords.) *et al*: *El despido. Cuestiones prácticas que plantea la Reforma Laboral de 2012*, Navarra, Aranzadi, 2012, pág. 52.

²⁴ MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «La «cosificación» del trabajador en la discriminación indirecta contra discapacitados en materia de absentismo laboral», en *La Ley Unión Europea*, núm. 57, 2018, (curso electrónico).

²⁵ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: *El coste del despido*, Valladolid, Lex Nova, 2014, pág. 39.

²⁶ Publicado en la Gaceta de Madrid en fecha de 25 de julio de 1889.

²⁷ CRUZ VILLALÓN, J.: «La regulación del despido en España: funciones y articulación jurídica», en CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.) *et al*: *La regulación del despido en Europa: régimen formal y efectividad práctica*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2012, págs. 230 y ss.

²⁸ Instrumento de Ratificación del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982, publicado en el BOE en fecha de 19 de junio de 1985.

²⁹ Adoptada en Ginebra en fecha de 22 de junio de 1982.

³⁰ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 28.ª ed., Madrid, Tecnos, 2019, pág. 776.

En efecto y, en teoría, el empresario no podrá, por su propia iniciativa, poner término a la relación de trabajo salvo que exista causa justa que ampare su decisión³¹. Sin embargo, no cualquier causa es admisible para justificar la decisión extintiva, sino que ha de estar relacionada con alguno de los siguientes motivos del artículo 4 del Convenio³²: a) con la capacidad del trabajador; b) con la conducta del trabajador; o c) con necesidades de funcionamiento de la empresa.

Estas tres razones resultan conducibles a las siguientes causas de extinción del contrato de trabajo que establece el artículo 49 del ET: 1) Las causas extintivas del artículo 49.1.e) por muerte, gran invalidez –en adelante y para simplificar, GI– o incapacidad permanente total –en adelante y para simplificar, IPT– o absoluta –en adelante y para simplificar, IPA– del trabajador, guardan relación con la capacidad del trabajador; 2) Las causas extintivas del artículo 49.1.k) –por despido del trabajador– están relacionadas con la conducta del empleado; y 3) Las causas extintivas del artículo 49.1.h) –por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo–, artículo 49.1.i) –por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción– y artículo 49.1.l) –por causas objetivas legalmente procedentes– tienen relación con las necesidades de funcionamiento de la empresa.

Por tanto, todas estas causas poseen un mínimo común denominador: la existencia de una decisión extintiva empresarial con fundamento en alguna de las razones legalmente admitidas.

En segundo lugar, según el artículo 153.1.d) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea³³, *“para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos: la protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato laboral”*.

En tercer lugar, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación³⁴, en cuyo artículo 3.1.c) establece que, dentro del límite de las competencias conferidas a la UE, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con *“las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración”*.

En cuarto lugar, el artículo 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea³⁵ –en adelante y para simplificar, CDFUE– bajo el título de *“protección en caso de despido injustificado”*, dispone que, *“todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales”*³⁶.

Además, el artículo 33.2 de la CDFUE establece que *“con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad”*.

³¹ ORTEGA LOZANO, P. G.: *El despido disciplinario*, Tesis Doctoral dirigida por MONEREO PÉREZ, J. L., Granada, Universidad de Granada, 2018, pág. 33.

³² ALBIOL MONTESINOS, I.: *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, Bilbao, Deusto, 1990, pág. 36.

³³ Publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea –en adelante y para simplificar, DOUE– en fecha de 30 de marzo 2010.

³⁴ Publicada en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas en fecha de 2 de diciembre de 2000.

³⁵ Publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea en fecha de 30 de marzo 2010.

³⁶ Vid., MONEREO PÉREZ, J. L.: «Protección en caso de despido injustificado (art. 30)», en MONEREO PÉREZ, J. L. y MONEREO ATIENZA, C. (Dirs. y coords.) et al: *La Europa de los derechos: estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012, págs. 695 y ss.

El artículo 30 de la CDFUE, interpretado en sentido inverso, viene a establecer el principio de la necesaria causalidad del despido, tal y como existe en nuestro país³⁷, –sin embargo, se trata de una previsión de carácter genérico que, hasta el momento, ha tenido un escaso eco en la evolución de la legislación nacional de los Estados miembros en materia de despido–³⁸.

En quinto lugar, el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada³⁹ –en adelante y para simplificar, CSEr–, rubricada “*derecho a protección en caso de despido*”, establece que, “*para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer: a) el derecho de todos los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello relacionadas con sus aptitudes o su conducta, o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio; b) el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada. A tal fin, las Partes se comprometen a garantizar que un trabajador que estime que se le ha despedido sin una razón válida tenga derecho a recurrir ante un organismo imparcial*”.

Aunque España no se encuentre vinculada por la CSEr, sí le es de aplicación el artículo 10 del Convenio núm. 158 de la OIT en el que se ha inspirado el artículo 24 de la misma, en virtud del cual, “*si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada*”⁴⁰.

En sexto lugar, dispone el Principio 7, letra b), del Pilar Europeo de Derechos Sociales⁴¹, relativo a la protección en caso de despido que, antes de proceder a un despido, “*los trabajadores tienen derecho a ser informados de los motivos de este y a que se les conceda un plazo razonable de preaviso. Tienen derecho a acceder a una resolución de litigios efectiva e imparcial y, en caso de despido injustificado, tienen derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada*”⁴².

En séptimo y último lugar, aunque la Constitución Española⁴³ –en adelante y para simplificar, CE– no regula de forma expresa la necesidad de tutelar al trabajador frente al despido ilícito o arbitrario, la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional –en adelante y para simplificar, TC– resulta esclarecedora al apreciar que el derecho al trabajo reconocido en el artículo 35 de la CE conlleva el derecho de los trabajadores a “*no ser despedidos si no existe justa causa*”⁴⁴

³⁷ A excepción de otros como, por ejemplo, América del Norte, en donde rige el despido libre.

³⁸ CRUZ VILLALÓN, J.: «La intervención de la Unión Europea en materia de despido», en CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.) et al: *La regulación del despido en Europa: régimen formal y efectividad práctica*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2012, págs. 29 y 30.

³⁹ Hecha en Estrasburgo en fecha de 3 de mayo de 1996.

⁴⁰ MURCIA CLAVERÍA, A.: «Despido improcedente: una sanción mínima y polémica que no garantiza el derecho a la protección contra el despido injustificado», en VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.) y MURCIA CLAVERÍA, A. (Dir.) et al: *El despido en España tras la reforma laboral (2012-2014)*, Madrid, Francis Lefebvre, 2018, pág. 132.

⁴¹ Aprobado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017.

⁴² MONEREO PÉREZ, J. L.: «Pilar Europeo de Derechos Sociales y sistemas de Seguridad Social», en *Lex Social*, núm. 2, 2018, pág. 260.

⁴³ Publicada en el BOE en fecha de 29 de diciembre de 1978.

⁴⁴ Así lo ha consagrado en la Sentencia del TC de fecha 2 de julio de 1981 [RTC 1981\22], en virtud de la cual, «el derecho al trabajo (...) en su aspecto individual, se concreta en el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación y en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa» y también en la STC de fecha 2003 [RTC 2003\192].

–de hecho, la reciente jurisprudencia unificada⁴⁵ viene contemplando la necesidad de que, en supuestos dudosos al respecto, se privilegie la interpretación más favorable a la continuidad en el empleo⁴⁶–, por lo que la causalidad es inherente a la decisión empresarial con independencia del tipo de despido de que se trate⁴⁷ –nuestro ordenamiento jurídico regula la figura del despido en tres figuras diferenciadas: colectivo, objetivo y disciplinario–, lo cual significa también que la estabilidad en el empleo forma parte del contenido del derecho al trabajo.

En suma, dicho grupo normativo internacional, comunitario, europeo y nacional, conforma el grueso preceptivo orientado a exigir el justificado motivo del despido del trabajador en nuestro vigente ordenamiento jurídico-laboral⁴⁸.

No obstante todo lo anterior, la reforma laboral del año 2012 ha ignorado los derechos fundamentales inherentes al constitucionalismo social, olvidando el respeto a los derechos y principios establecidos anteriormente, haciendo prevalecer las exigencias de eficiencia y competitividad de las empresas⁴⁹.

3.2. Garantía formal del despido

Los requisitos formales del despido, que dependerán de si el mismo es por circunstancias objetivas, disciplinario, colectivo o, por fuerza mayor, determinarán como efecto jurídico la calificación judicial de improcedencia de la extinción del contrato de trabajo de que se trate.

En primer lugar, el artículo 51 del ET, rubricado “despido colectivo”, contiene a lo largo de su extenso régimen jurídico el cauce formal para poder llevar a cabo válidamente el despido colectivo.

A grandes rasgos, los requisitos formales del mismo son los siguientes: deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, transcurrido el periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo –si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo–, alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1 del ET –relativo al despido objetivo–, teniendo en cuenta que los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa y, por último, la empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas.

⁴⁵ Tales como, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo –en adelante y para simplificar, STS– de fecha 29 de noviembre de 2010 [RJ 2010\8837].

⁴⁶ FALGUERA BARÓ, M. Á.: *La causalidad y su prueba en los despidos económicos, técnicos, organizativos y productivos tras la reforma laboral*, Albacete, Bomarzo, 2013, pág. 55.

⁴⁷ ORTEGA LOZANO, P. G.: *El despido disciplinario*, Tesis Doctoral dirigida por MONEREO PÉREZ, J. L., Granada, Universidad de Granada, 2018, pág. 30.

⁴⁸ MONEREO PÉREZ, J. L.: «El despido colectivo tras las sucesivas reformas laborales», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), TRIGUERO MARTÍNEZ, L. Á. (Coord.) y GONZÁLEZ DE PATTO, R. M.^a (Coord.) *et al*: *Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Colección Trabajo y Seguridad Social dirigida por MONEREO PÉREZ, J. L., Granada, Comares, 2014, pág. 173.

⁴⁹ MORENO VIDA, M.^a N.: «Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia», en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 115, 2012, pág. 200.

En segundo lugar, el artículo 51 del ET, relativo al despido colectivo, apartado séptimo, contiene el cauce formal para poder llevar a cabo válidamente el despido por fuerza mayor. Así, de conformidad con dicho precepto legal:

“La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario”.

En tercer lugar, el artículo 53 del ET, titulado “forma y efectos de la extinción por causas objetivas” establece en su apartado primero y segundo el cauce formal para poder llevar a cabo válidamente el despido objetivo⁵⁰.

Así, de conformidad con dicho precepto estatutario, la adopción del despido por circunstancias objetivas exige la observancia de los requisitos siguientes:

“a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento”.

⁵⁰ IGARTUA MIRÓ, M.^a T.: «Requisitos formales del despido objetivo», en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) et al: *El despido. Análisis y aplicación práctica*, Madrid, Tecnos, 2004, pág. 445.

A lo que añade el apartado segundo de tal precepto legal que, “durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo”.

En cuarto y último lugar, el artículo 55 del ET, titulado “forma y efectos del despido disciplinario” establece en su apartado primero el cauce formal para poder llevar a cabo válidamente el despido disciplinario⁵¹.

Así, de conformidad con dicho precepto estatutario:

“El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato”.

Ahora bien, dispone su apartado segundo que, si el despido se realizase sin observar lo establecido en el apartado primero, “el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social”.

3.3. Garantía judicial del despido

Por último, y conectado con lo expuesto previamente, aparte de la causalidad y los requisitos formales, el tercer elemento normativo esencial que conforma la regulación española sobre despido lo constituye el control judicial *a posteriori* de la decisión empresarial de extinguir el contrato laboral a instancia del trabajador afectado⁵².

Este sistema de revisión es el más frecuente, de hecho, es el que de forma expresa prevé el artículo 8.1 del Convenio núm. 158 de la OIT, el cual, establece que, “el trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro”⁵³.

Con ello se cumple el mandato establecido en el artículo 9.1 del Convenio núm. 158 de la OIT, en virtud del cual, “los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio⁵⁴ estarán facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada”.

⁵¹ IGARTUA MIRÓ, M.^a T.: «Requisitos formales del despido objetivo», en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) et al: *El despido. Análisis y aplicación práctica*, Madrid, Tecnos, 2004, pág. 445.

⁵² GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *El coste económico del despido o el precio de la arbitrariedad*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2010, pág. 19.

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ Que refiere a «un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro».

A resultas de tal control, el despido será calificado en la sentencia que se dicte por la autoridad judicial laboral –con distintos efectos jurídicos en atención al tipo de despido efectuado por el empresario– como procedente –siempre que se acredite la concurrencia de la causa legal en que se fundamente la decisión extintiva alegada en la carta de despido y se hubieren cumplido debidamente las formalidades legal o convencionalmente exigidas–, improcedente⁵⁵ –cuando el empresario o no acredite los hechos que invoca como causa de despido en la comunicación escrita o no cumpla con los requisitos formales– o nulo –cuando la decisión extintiva empresarial tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador o cuando temporalmente coincida con el ejercicio de determinados derechos laborales relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o con la protección de las situaciones de violencia de género–⁵⁶.

3.4. Protección social frente al despido

En primer lugar, el artículo 267.1.a) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social⁵⁷ –en adelante y para simplificar, RDL 8/2015–, relativo a la situación legal de desempleo, dispone que se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores a los cuales se les extinga su relación laboral:

“1.º En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

2.º Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.

3.º Por despido.

En el supuesto previsto en el artículo 111.1.b) de la Ley reguladora de la jurisdicción social, durante la tramitación del recurso contra la sentencia que declare la improcedencia del despido el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario, con derecho a percibir las prestaciones por desempleo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en el presente título, por la duración que le corresponda conforme a lo previsto en los artículos 269 o 277.2 de la presente ley, en función de los períodos de ocupación cotizada acreditados.

4.º Por extinción del contrato por causas objetivas.

5.º Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6.º Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.

En el supuesto previsto en el artículo 147 de la Ley reguladora de la jurisdicción social y sin perjuicio de lo señalado en el mismo, los trabajadores se entenderán en la situación legal de

⁵⁵ O, en el supuesto de despido colectivo, no ajustado a derecho.

⁵⁶ Sobre la calificación y efectos jurídicos del despido en el ordenamiento jurídico-laboral italiano, *vid.*, ORTEGA LOZANO, P. G.: «Efectos legales de la extinción ilegítima de la relación laboral por voluntad del empresario en el derecho italiano: calificación y consecuencias jurídicas del despido nulo, anulable e ineficaz», en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 210, 2018, págs. 135 a 168.

⁵⁷ Publicado en el BOE en fecha de 31 de octubre de 2015.

desempleo establecida en el párrafo anterior por finalización del último contrato temporal y la entidad gestora les reconocerá las prestaciones por desempleo si reúnen el resto de los requisitos exigidos.

7.º Por resolución de la relación laboral durante el período de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción”.

En segundo lugar, el artículo 268.4 del RDL 8/2015 concerniente a la solicitud, nacimiento y conservación del derecho a las prestaciones por desempleo del nivel contributivo estipula que, en el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, “la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo”.

Añadiendo a renglón seguido que, el ejercicio de la acción contra el despido, “no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación”.

En tercer lugar, en cuanto a la forma de acreditación por el trabajador de la situación legal de desempleo, el apartado tercero de la disposición transitoria vigésima octava del RDL 8/2015 establece que, hasta que no se desarrolle reglamentariamente el artículo 267.1.a) del mismo texto legal, se acreditará por el trabajador de la siguiente forma:

“1.º En el caso de extinción del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, mediante comunicación escrita del empresario, sus herederos o representante legal notificando al trabajador la extinción de la relación laboral por alguna de dichas causas o bien acta de conciliación administrativa o judicial, o resolución judicial definitiva, en los términos fijados en el párrafo siguiente.

2.º En el caso de despido, mediante la notificación por escrito a que se refiere el artículo 55.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En defecto de dicha notificación la acreditación se realizará mediante certificado de empresa o informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los que consten el cese involuntario en la prestación de trabajo y su fecha de efectos, o el acta de conciliación administrativa en la que conste que el trabajador impugna el despido y el empresario no comparece.

Asimismo, podrá acreditarse mediante acta de conciliación administrativa o judicial o resolución judicial definitiva declarando la procedencia o improcedencia del despido. En el supuesto de improcedencia, deberá también acreditarse que el empresario, o el trabajador cuando sea representante legal de los trabajadores, no ha optado por la readmisión.

3.º En el caso de despido basado en causas objetivas, mediante comunicación escrita al trabajador en los términos previstos en el artículo 53 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o bien acta de conciliación administrativa o judicial o resolución judicial definitiva en los términos fijados en el párrafo anterior”.

En cuarto lugar, una vez producido el despido de la persona trabajadora, el empleador tiene la obligación de comunicar su cese en la empresa para que sea dada de baja en el Régimen General de la Seguridad Social⁵⁸.

Si el empresario incumple tal obligación, el trabajador podrá instar su baja directamente al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social –el principio de colaboración

⁵⁸ Artículo 139.1 del RDL 8/2015.

administrativa simplificaría estos trámites comunicando la decisión de los tribunales a la Tesorería General de la Seguridad Social⁵⁹.

Se debe tener en cuenta que, en el caso de que el período correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, *“la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes a la finalización del mismo. El citado período deberá constar en el Certificado de Empresa a estos efectos”*⁶⁰.

En virtud de todo lo expuesto anteriormente, la consecuencia jurídica más relevante en materia de Seguridad Social del despido es que el trabajador afectado se entenderá en situación de desempleo, por lo que tendrá derecho a la prestación por desempleo si ha cotizado a la Seguridad Social un mínimo de 360 días –artículo 269.1 RDL 8/2015–.

Por último, cabe decir que la prestación por desempleo no goza de beneficios tributarios –a diferencia de lo que ocurre con la indemnización por despido, que se encuentra exenta, con los límites establecidos en el artículo 7.e) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio⁶¹ –en adelante y para simplificar, Ley 35/2006– pues, de conformidad con nuestra legislación en la materia, cuando se percibe la prestación por desempleo se realiza el hecho imponible del Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas –en adelante y para simplificar, IRPF– y la renta se califica como rendimiento de trabajo personal aun cuando no se presta un servicio laboral activo, creándose una ficción tributaria de rendimiento de trabajo personal aunque la persona física está inactiva laboralmente⁶².

3.5. Protección fiscal frente al despido

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 35/2006, *“el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas es un tributo de carácter personal y directo que grava, según los principios de igualdad, generalidad y progresividad, la renta de las personas físicas de acuerdo con su naturaleza y sus circunstancias personales y familiares”*, constituyendo el objeto de este impuesto la renta del contribuyente, *“entendida como la totalidad de sus rendimientos, ganancias y pérdidas patrimoniales y las imputaciones de renta que se establezcan por la ley, con independencia del lugar donde se hubiesen producido y cualquiera que sea la residencia del pagador”*.

Empero, a pesar de que el IRPF es el que grava las rentas procedentes de una actividad laboral por cuenta ajena, el legislador español ha previsto en determinadas situaciones beneficios fiscales cuya finalidad es la de reducir la carga tributaria del trabajador, constituyendo una de ellas precisamente los supuestos de despido⁶⁴.

Así, por un lado, de conformidad con el artículo 7 de la Ley 35/2006, letra e) –modificada por la disposición final undécima de la Ley 3/2012–, se encuentran exentas las siguientes rentas:

⁵⁹ Artículo 139.2 del RDL 8/2015.

⁶⁰ Artículo 268.3 del RDL 8/2015.

⁶¹ Publicada en el BOE en fecha de 29 de noviembre de 2006.

⁶² GUTIÉRREZ BENGOCHEA, M.: «Trabajo decente y extinción del contrato de trabajo (2). Aspectos fiscales. Análisis jurídico tributario», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Dir.), DE VAL TENA, Á. L. (Dir.) y LÓPEZ INSUA, B. M. (Coord.) et al: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018, pág. 283.

⁶³ Artículo 2 de la Ley 35/2006.

⁶⁴ GUTIÉRREZ BENGOCHEA, M.: «Trabajo decente y extinción del contrato de trabajo (2). Aspectos fiscales. Análisis jurídico tributario», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Dir.), DE VAL TENA, Á. L. (Dir.) y LÓPEZ INSUA, B. M. (Coord.) et al: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018, pág. 277.

“Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias –esto es, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social⁶⁵, en adelante y para simplificar, LRJS–, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despidos colectivos realizados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del citado Estatuto, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente”.

Esta exención es fruto de la modificación de la letra e) del artículo 7 de la Ley 35/2006 introducida por la disposición adicional decimotercera de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas⁶⁶ –en adelante y para simplificar, Ley 27/2009–, titulada, *“modificación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio”.*

“El importe de la indemnización exenta a que se refiere esta letra tendrá como límite la cantidad de 180.000 euros” –aun cuando legalmente al trabajador le pudiera corresponder una cantidad económica superior en concepto de indemnización por despido⁶⁷–.

Lo que significa que el exceso indemnizatorio –por ejemplo, treinta y cuatro días de salario por año de servicio– sobre el límite exento –treinta y tres días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año, con un máximo de veinticuatro mensualidades– se encuentra sujeto al IRPF como rendimiento de trabajo⁶⁸.

Este último párrafo del artículo 7.e) de la Ley 35/2006 fue añadido por medio de la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias⁶⁹, el cual también añadió un apartado tercero a la disposición transitoria vigésima segunda de la Ley 35/2006, titulada *“indemnizaciones por despido exentas”* que establece que *“el límite previsto en el último párrafo de la letra e) del artículo 7 de esta Ley no resultará de aplicación a las indemnizaciones por despidos o ceses producidos con anterioridad a 1 de agosto de 2014”.*

Por un lado, según la disposición transitoria tercera de la Ley 27/2009, rubricada, *“tratamiento fiscal de las indemnizaciones derivadas de Expedientes de Regulación de Empleo”:*

⁶⁵ Publicada en el BOE en fecha de 11 de octubre de 2011.

⁶⁶ Publicada en el BOE en fecha de 31 de diciembre de 2009.

⁶⁷ GUTIÉRREZ BENGOCHEA, M.: «Trabajo decente y extinción del contrato de trabajo (2). Aspectos fiscales. Análisis jurídico tributario», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Dir.), DE VAL TENA, Á. L. (Dir.) y LÓPEZ INSUA, B. M. (Coord.) et al: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018, pág. 283.

⁶⁸ Consulta vinculante de la Dirección General de Tributos de fecha 16 de julio de 2013. VV.AA.: *Memento práctico. Fiscal 2019*. Madrid, Francis Lefebvre, 2019, (recurso electrónico).

⁶⁹ Publicada en el BOE en fecha de 28 de noviembre de 2014.

“La modificación de la letra e) del artículo 7, de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, contenida en la disposición adicional decimotercera de la presente Ley, será de aplicación a los despidos derivados de los expedientes de regulación de empleo aprobados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 2/2009, de 6 de marzo, así como a los despidos producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores desde esta misma fecha”.

Por otro lado, la disposición transitoria vigésima segunda de la Ley 35/2006, titulada “indemnizaciones por despido exentas”, que fue añadida por la Ley 3/2012, establece lo siguiente:

“1. Las indemnizaciones por despidos producidos desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y hasta el día de la entrada en vigor de la Ley, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, estarán exentas en la cuantía que no exceda de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, cuando el empresario así lo reconozca en el momento de la comunicación del despido o en cualquier otro anterior al acto de conciliación y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

2. Las indemnizaciones por despido o cese consecuencia de los expedientes de regulación de empleo a que se refiere la disposición transitoria décima de la Ley, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, aprobados por la autoridad competente a partir de 8 de marzo de 2009, estarán exentas en la cuantía que no supere cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

3. El límite previsto en el último párrafo de la letra e) del artículo 7 de esta Ley no resultará de aplicación a las indemnizaciones por despidos o ceses producidos con anterioridad a 1 de agosto de 2014”.

Por último, se debe recordar que la exención fiscal se encuentra condicionada a la real y efectiva desvinculación del trabajador con la empresa, presumiéndose, iuris tantum, que la desvinculación no se ha producido si, en los tres años siguientes al despido, el trabajador vuelve a prestar servicios para la misma empresa u otra vinculada⁷⁰.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Con la finalidad de que se cumplan los principios fundamentales del trabajo digno o decente en la extinción del contrato de trabajo –libertad, igualdad, seguridad y dignidad–, el ordenamiento jurídico-laboral ha dispuesto una serie de garantías contenidas en el orden internacional, europeo, comunitario y nacional, con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras afectadas.

La primera de ellas es la referente a la garantía causal, que conlleva como consecuencia la prohibición del despido *ad nutum*, esto sin, sin causa. En el supuesto de que el empresario no alegue una justa causa, el despido sería calificado en la sentencia que se dicte por la autoridad judicial laboral como improcedente.

La segunda de ellas es la relativa a la garantía formal, cuyo concreto régimen procedimental dependerá del tipo de despido de que se trate. Si no se cumplieran los requisitos formales, el despido también sería calificado en la sentencia que se dicte por la autoridad judicial laboral como improcedente.

⁷⁰ VV.AA.: *Memento práctico. Fiscal 2019*. Madrid, Francis Lefebvre, 2019, (recurso electrónico).

La tercera de ellas la constituye la garantía judicial, en virtud de la cual, el trabajador tendrá derecho a ejercitar la acción de impugnación judicial del despido ante el orden jurisdiccional social a fin de que el juez califique su despido como procedente, improcedente, o nulo, con los efectos jurídicos pertinentes según el tipo de despido de que se trate.

En penúltimo lugar, respecto a la protección social frente al despido, huelga señalar que, el trabajador afectado por el despido se considera en situación legal de desempleo, por lo que percibirá la prestación por desempleo si tiene derecho a ella por cotizar a la Seguridad Social un mínimo de 360 días, según el artículo 269.1 del RDL 8/2015.

Por último, en cuanto a la protección fiscal frente al despido, cabe decir que, de conformidad con el artículo 7 de la Ley 35/2006, letra e), se encuentran exentas las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el ET, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias –es decir, la LRJS–, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Ahora bien, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despidos colectivos realizados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del ET, o producidos por las circunstancias objetivas previstas en la letra c) del artículo 52 del mismo texto legal, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado ET para el despido improcedente. Todo ello, siempre y cuando el importe de la indemnización exenta no supere los 180.000 euros.

5. BIBLIOGRAFÍA

- ALBIOL MONTESINOS, I.: *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, Bilbao, Deusto, 1990.
- ALMENDROS GONZÁLEZ, M. Á.: «Trabajo decente y clasificación profesional», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Dir.), DE VAL TENA, Á. L. (Dir.) y LÓPEZ INSUA, B. M. (Coord.) *et al: El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018.
- BOZZAO, P.: «Trabajo informal en Italia. Medidas de naturaleza laboral y de Seguridad Social», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) y PERÁN QUESADA, S. (Dir.) *et al: Derecho social y trabajo informal: implicaciones laborales, económicas y de Seguridad Social del fenómeno del trabajo informal y de la economía sumergida en España y Latinoamérica*, Granada, Comares, 2016.
- CRUZ VILLALÓN, J.: «La regulación del despido en España: funciones y articulación jurídica», en CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.) *et al: La regulación del despido en Europa: régimen formal y efectividad práctica*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2012.
- : «La intervención de la Unión Europea en materia de despido», en CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.) *et al: La regulación del despido en Europa: régimen formal y efectividad práctica*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2012.
- ESPOSITO, M.: *Il contrasto al lavoro nero: discontinuità dei percorsi legislativi e cultura dei valori giuridici*, Napoli, Crisei – Università di Napoli-Parthenope, 2012.
- FALGUERA BARÓ, M. Á.: *La causalidad y su prueba en los despidos económicos, técnicos, organizativos y productivos tras la reforma laboral*, Albacete, Bomarzo, 2013.
- GARCÍA MURCIA, J.: «Noción de despido y modalidades», en MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dirs. y Coords.) *et al: El despido. Cuestiones prácticas que plantea la Reforma Laboral de 2012*, Navarra, Aranzadi, 2012.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: *El coste del despido*, Valladolid, Lex Nova, 2014.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *El coste económico del despido o el precio de la arbitrariedad*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2010.
- GUTIÉRREZ BENGOCHEA, M.: «Trabajo decente y extinción del contrato de trabajo (2). Aspectos fiscales. Análisis jurídico tributario», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Dir.), DE VAL TENA, Á. L. (Dir.) y LÓPEZ INSUA, B. M. (Coord.) *et al: El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018.

- IGARTUA MIRÓ, M.^a T.: «Requisitos formales del despido objetivo», en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.) *et al: El despido. Análisis y aplicación práctica*, Madrid, Tecnos, 2004.
- MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SANUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 28.^a ed., Madrid, Tecnos, 2019.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: «Protección en caso de despido injustificado (art. 30)», en MONEREO PÉREZ, J. L. y MONEREO ATIENZA, C. (Dirs. y coords.) *et al: La Europa de los derechos: estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012.
- : «El despido colectivo tras las sucesivas reformas laborales», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), TRIGUERO MARTÍNEZ, L. Á. (Coord.) y GONZÁLEZ DE PATTO, R. M.^a (Coord.) *et al: Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Colección Trabajo y Seguridad Social dirigida por MONEREO PÉREZ, J. L., Granada, Comares, 2014.
- : *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales. Estudio técnico y jurídico-crítico de su régimen jurídico*, Albacete, Bomarzo, 2017.
- : «Pilar Europeo de Derechos Sociales y sistemas de Seguridad Social», en *Lex Social*, núm. 2, 2018.
- : «Refundar el ordenamiento laboral para juridificar plenamente el principio de justicia social y el trabajo decente», en *Lex Social*, núm. 1, 2019.
- MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.^a N.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 17.^a ed., Granada, Comares, 2019.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: «Trabajo decente y tutela judicial efectiva», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Dir.) y LÓPEZ INSUA, B. M. (Coord.) *et al: El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018.
- : «La «cosificación» del trabajador en la discriminación indirecta contra discapacitados en materia de absentismo laboral», en *La Ley Unión Europea*, núm. 57, 2018.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y PERÁN QUESADA, S.: «El Derecho Social ante el espejo de sus limitaciones. La inacción del Derecho Social ante el fenómeno del trabajo informal», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.) y PERÁN QUESADA, S. (Dir.) *et al: Derecho social y trabajo informal: implicaciones laborales, económicas y de Seguridad Social del fenómeno del trabajo informal y de la economía sumergida en España y Latinoamérica*, Granada, Comares, 2016.
- : «Configuración y sentido jurídico-político y técnico-jurídico», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Dir.), DE VAL TENA, Á. L. (Dir.) y LÓPEZ INSUA, B. M. (Coord.) *et al: El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018.
- MORENO VIDA, M.^a N.: «Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia», en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 115, 2012.
- : «Trabajo decente y salario mínimo en el sistema multinivel de garantías», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Dir.), DE VAL TENA, Á. L. (Dir.) y LÓPEZ INSUA, B. M. (Coord.) *et al: El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018.
- MURCIA CLAVERÍA, A.: «Despido improcedente: una sanción mínima y polémica que no garantiza el derecho a la protección contra el despido injustificado», en VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.) y MURCIA CLAVERÍA, A. (Dir.) *et al: El despido en España tras la reforma laboral (2012-2014)*, Madrid, Francis Lefebvre, 2018.
- ORTEGA LOZANO, P. G.: «La carta de despido como garantía de un trabajo decente», en MONEREO PÉREZ, J. L., TÚLIO BARROSO, F., LAS HERAS, H., (Dirs.), MALDONADO MOLINA, J. A. y MORENO VIDA, M.^a N. (Coords.) *et al: El Futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un panorama de Reformas Estructurales: Desafíos para el Trabajo Decente*, Murcia, Laborum, 2018.
- : *El despido disciplinario*, Tesis Doctoral dirigida por MONEREO PÉREZ, J. L., Granada, Universidad de Granada, 2018.
- : «Efectos legales de la extinción ilegítima de la relación laboral por voluntad del empresario en el derecho italiano: calificación y consecuencias jurídicas del despido nulo, anulable e ineficaz», en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 210, 2018.

- SEMPERE NAVARRO, A. V.: «El despido y su reforma: del Real Decreto-ley 5/2002 a la Ley 62/2003», en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.) y MARTÍN JIMÉNEZ, R. (Coord.) *et al: El Despido: Aspectos Sustantivos y Procesales*, Navarra, Aranzadi, 2004.
- TREVINO PASCUAL, M.: *Concepto y causas de despido colectivo en el sector público*, Colección Trabajo y Seguridad Social dirigida por MONEREO PÉREZ, J. L., Granada, Comares, 2017.
- VALDÉS DAL-RÉ. F.: «Regulación del despido en España. Teoría e ideología de sus debates», en VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.) y MURCIA CLAVERÍA, A. (Dir.) *et al: El despido en España tras la reforma laboral (2012-2014)*, Madrid, Francis Lefebvre, 2018.
- VILA TIERNO, F.: «Trabajo decente y extinción de la relación contractual (I): Aspectos laborales», en MONEREO PÉREZ, J. L. (Dir.), GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Dir.), DE VAL TENA, Á. L. (Dir.) y LÓPEZ INSUA, B. M. (Coord.) *et al: El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018.
- VV.AA.: *Memento práctico. Fiscal 2019*. Madrid, Francis Lefebvre, 2019.