

Tema 8. Extinción del contrato y despido

PABLO ALARCÓN AGULÓ
INICIACIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO

ÍNDICE

1. **Introducción y contextualización sistemática**
 - 1.1. La extinción contractual como manifestación crítica del principio de estabilidad en el empleo.
 - 1.2. El principio de causalidad extintiva frente al libre desistimiento (*ad nutum*).
 - 1.3. Conceptos fundamentales que se van a estudiar.
2. **Conceptos fundamentales y tipología general de las causas de extinción**
 - 2.1. Concepto técnico-jurídico de extinción del contrato de trabajo.
 - 2.2. Clasificación general del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores:
 - a) Extinción por voluntad conjunta de ambas partes.
 - b) Extinción por causas objetivas e involuntarias que afectan a los sujetos.
 - c) Extinción por decisión unilateral de la persona trabajadora.
 - d) Extinción por decisión unilateral del empleador: el despido.
 - 2.3. Diferencias dogmáticas entre extinción, suspensión, resolución e interrupción.
3. **Extinción por voluntad conjunta de las partes y circunstancias objetivas de los sujetos**
 - 3.1. El mutuo disenso o mutuo acuerdo (art. 49.1.a ET).
 - 3.2. Causas consignadas válidamente en el contrato (art. 49.1.b ET): la condición resolutoria y el término final.
 - 3.3. Expiración del tiempo convenido en contratos formativos y de duración determinada (art. 49.1.c ET).
 - 3.4. Muerte, incapacidad permanente o jubilación del trabajador (art. 49.1.e ET):
 - *Modificación normativa clave:* La adaptación de puesto previa y ajustes razonables frente a la incapacidad permanente sobrevenida.
 - 3.5. Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual y extinción de la personalidad jurídica de la empresa (art. 49.1.g ET).
4. **Extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora**
 - 4.1. La dimisión voluntaria ordinaria (art. 49.1.d ET): preaviso legal o convencional y liquidación de saldo y finiquito.
 - 4.2. El abandono del puesto de trabajo: concepto, prueba y consecuencias jurídicas (indemnización de daños y perjuicios).
 - 4.3. La resolución causal e indemnizada a instancia del trabajador (art. 50 ET):
 - a) Modificaciones sustanciales lesivas para la formación o dignidad (art. 50.1.a ET).
 - b) Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario (art. 50.1.b ET).
 - c) Cualquier otro incumplimiento grave y culpable del empresario (art. 50.1.c ET).
 - d) Régimen indemnizatorio equiparado al despido improcedente y tramitación procesal.
 - 4.4. La decisión extintiva de la trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual (art. 49.1.m ET).
5. **El despido disciplinario (artículos 54 a 56 del Estatuto de los Trabajadores)**
 - 5.1. Concepto, naturaleza sancionadora y presupuestos sustantivos: gravedad y culpabilidad.
 - 5.2. Causas legales tipificadas de despido disciplinario (art. 54.2 ET):
 - a) Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
 - b) Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - c) Ofensas verbales o físicas al empresario, compañeros o familiares.

- d) Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza.
- e) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado.
- f) Embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.
- g) Acoso por razón de origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad u orientación sexual, y acoso sexual o por razón de sexo.
- 5.3. Exigencias formales de validez (art. 55.1 y 55.2 ET):
 - La carta de despido: motivación fáctica precisa, prohibición de causas sobrevenidas y fecha de efectos.
 - Expediente contradictorio a representantes unitarios y sindicales (art. 68.a ET).
 - Audiencia previa obligatoria al delegado sindical (art. 55.2 ET).
 - **El nuevo trámite imperativo de audiencia previa a la persona trabajadora (art. 7 Convenio 158 OIT y STS 1250/2024, de 18 de noviembre).**
- 5.4. Calificación judicial del despido disciplinario (art. 55.3 a 55.7 ET y art. 108 LRJS):
 - Procedencia: extinción sin indemnización.
 - Improcedencia: opción empresarial entre readmisión con salarios de tramitación o indemnización (33 días/año, máximo 24 mensualidades).
 - Nulidad: vulneración de derechos fundamentales, discriminación (Ley 15/2022) o supuestos blindados de maternidad/paternidad y conciliación.
- 6. **El despido por causas objetivas (artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores)**
 - 6.1. Concepto y fundamento técnico: extinción no culpable vinculada a circunstancias de la persona o de la empresa.
 - 6.2. Causas legalmente tipificadas (art. 52 ET):
 - a) Ineptitud de la persona trabajadora sobrevenida o conocida con posterioridad.
 - b) Falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo.
 - c) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) cuando no alcancen los umbrales cuantitativos del despido colectivo.
 - d) Insuficiencia de consignación presupuestaria en entidades sin ánimo de lucro o programas públicos (art. 52.e ET).
 - 6.3. Requisitos formales inexcusables (art. 53.1 ET):
 - Comunicación escrita motivada.
 - Puesta a disposición simultánea de la indemnización legal de **20 días de salario por año de servicio** (máximo 12 mensualidades).
 - Concesión de un plazo de **preaviso de 15 días naturales** y licencia retribuida de 6 horas semanales para buscar empleo.
 - 6.4. Calificación judicial del despido objetivo: procedencia, improcedencia y nulidad objetiva reforzada.
- 7. **El despido colectivo (artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores)**
 - 7.1. Concepto y delimitación frente al despido objetivo individual: los umbrales numéricos en un período de 90 días.
 - 7.2. Definición material de las causas ETOP (económicas, técnicas, organizativas o de producción).
 - 7.3. Procedimiento reglado:
 - Constitución de la comisión representativa (art. 41.4 ET).

- Comunicación formal de apertura del período de consultas a la RLT y a la Autoridad Laboral.
 - El período de consultas: duración (máximo 15 o 30 días según tamaño de plantilla), buena fe y negociación.
 - Papel actual de la Autoridad Laboral: informe de la Inspección de Trabajo sin autorización administrativa previa.
- 7.4. Plan de recolocación externa obligatorio y aportaciones al Tesoro Público (empresas con beneficios).
- 7.5. Impugnación judicial del despido colectivo (art. 124 LRJS).
- 8. Marco jurídico aplicable**
 - 8.1. Constitución Española de 1978.
 - 8.2. Real Decreto Legislativo 2/2015 (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores - TRET).
 - 8.3. Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).
 - 8.4. Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
 - 8.5. Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
 - 8.6. Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos y Carta Social Europea (art. 24).
- 9. Jurisprudencia clave en materia de extinción y despido**
 - 9.1. La exigencia directa de audiencia previa en el despido disciplinario: **STS (Sala 4ª, Pleno) 1250/2024, de 18 de noviembre (Rec. 4735/2023)**.
 - 9.2. Nulidad objetiva automática de los despidos en períodos de embarazo o conciliación: STC 92/2008 y doctrina constitucional consolidada.
 - 9.3. Despido en situación de incapacidad temporal tras la Ley 15/2022: calificación de nulidad por discriminación por razón de enfermedad.
 - 9.4. El cómputo sucesivo de contratos temporales a efectos de la indemnización por despido: STS de 21 de septiembre de 2017 (unidad esencial del vínculo).
- 10. Ejemplos prácticos y casuística de aplicación**
 - Caso A: Despido disciplinario sin trámite de audiencia previa a la persona trabajadora tras la STS 1250/2024.
 - Caso B: Despido objetivo por causas económicas sin entrega simultánea del cheque o transferencia de la indemnización de 20 días.
 - Caso C: Cadena de despidos individuales que supera fraudulentamente los umbrales del despido colectivo ("despido por goteo").
 - Caso D: Trabajador que ejercita la acción del art. 50 ET por retrasos salariales y decide unilateralmente dejar de asistir a su puesto.
- 11. Tablas comparativas y delimitación conceptual**
 - 11.1. Despido disciplinario vs. Despido objetivo vs. Despido colectivo.
 - 11.2. Calificaciones judiciales del despido (Procedente vs. Improcedente vs. Nulo): causas, efectos y cargas económicas.
 - 11.3. Dimisión ordinaria vs. Abandono vs. Resolución causal indemnizada (Art. 50 ET).
- 12. Aspectos clave para el examen**
 - Conceptos de obligatoria memorización.
 - Artículos normativos de referencia inexcusable.
 - Plazos procesales, caducidades y fórmulas indemnizatorias críticas.
 - Errores y trampas conceptuales recurrentes en exámenes.
- 13. Resumen sinóptico del tema**
- 14. Cuestionario de autoevaluación y preparación de examen (15 preguntas con soluciones orientativas)**
- 15. Fuentes y referencias normativas y jurisprudenciales**

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN SISTEMÁTICA

1.1. La extinción contractual y el principio de estabilidad en el empleo

La extinción del contrato de trabajo representa el momento más crítico y conflictivo de las relaciones laborales. Supone la ruptura definitiva del vínculo sinalagmático que unía al trabajador con la empresa, determinando para la persona trabajadora la pérdida de su fuente principal de ingresos y de sustento personal y familiar.

En los ordenamientos jurídicos decimonónicos dominados por el Derecho Civil clásico, regía la regla de la libre revocabilidad o libre desistimiento (*despido ad nutum*): cualquiera de las partes podía poner fin al contrato en cualquier momento sin necesidad de invocar motivo alguno, asimilando la fuerza de trabajo a un mero arrendamiento de cosas o servicios (art. 1584 Código Civil).

Frente a esta concepción, el Derecho del Trabajo moderno ha erigido el **principio de estabilidad en el empleo** y el **principio de causalidad extintiva**, consagrados en el plano internacional por el **Convenio nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** y en el orden constitucional español por los artículos 35.1 (derecho al trabajo) y 24 (tutela judicial efectiva frente a decisiones arbitrarias) de la Constitución Española.

1.2. El principio de causalidad extintiva frente al libre desistimiento

En el ordenamiento laboral español **no existe el despido libre o discrecional**. Para que el empresario pueda extinguir válidamente la relación laboral de manera unilateral, el ordenamiento exige:

1. La concurrencia de una **causa legalmente tasada y tipificada** en la ley (incumplimiento contractual grave y culpable, o causas objetivas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de ineptitud).
2. La observancia de un **procedimiento formal riguroso e imperativo** garantizador de la defensa del empleado.
3. El control judicial posterior: ante la impugnación del trabajador, la empresa soporta la **carga de la prueba** de la veracidad y proporcionalidad de los hechos imputados ante los órganos de la jurisdicción social. Si no se acredita la causa o se infringen las formas, el despido deviene **improcedente o nulo**.

1.3. Conceptos fundamentales objeto de estudio

A lo largo de este tema se abordarán de manera sistemática:

- El catálogo exhaustivo de **causas de extinción del artículo 49.1 del ET**.
- La extinción por voluntad del trabajador: la **dimisión**, el abandono y la **acción resolutoria causal indemnizada del artículo 50 ET**.
- El **despido disciplinario** (artículos 54 a 56 ET), con especial atención a las causas sustantivas y al **nuevo trámite obligatorio de audiencia previa fijado por la jurisprudencia del Tribunal Supremo en aplicación del Convenio 158 de la OIT**.
- El **despido por causas objetivas** (artículos 52 y 53 ET) y sus requisitos formales constitutivos.
- El **despido colectivo** (artículo 51 ET) y sus umbrales numéricos.

- Las **calificaciones judiciales** (procedencia, improcedencia y nulidad), sus efectos económicos, indemnizatorios y la readmisión.

2. CONCEPTOS FUNDAMENTALES Y TIPOLOGÍA GENERAL DE LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN

2.1. Concepto técnico-jurídico de extinción contractual

Podemos definir la **extinción del contrato de trabajo** como:

El cese definitivo e irreversible de los efectos jurídicos propios de la relación laboral, con la consiguiente cancelación de las obligaciones principales sinalagmáticas de las partes: la prestación de servicios bajo dependencia ajena por parte del trabajador y el correlativo abono del salario por parte del empleador.

2.2. Clasificación general del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores

El artículo 49.1 del TRET establece un cuadro sistemático y cerrado de causas extintivas, que la doctrina agrupa atendiendo al sujeto o factor determinante de la decisión:

CUADRO SISTEMÁTICO DE CAUSAS DE EXTINCIÓN

(Art. 49.1 ET)

1. POR VOLUNTAD CONJUNTA DE AMBAS PARTES	
• Mutuo acuerdo entre trabajador y empresario (art. 49.1.a ET).	
• Causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo salvo que	
constituyan abuso de derecho manifiesto (art. 49.1.b ET).	
• Expiración del tiempo convenido en contratos temporales (49.1.c).	
2. POR CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS E INVOLUNTARIAS DE LOS SUJETOS	
• Muerte de la persona trabajadora (art. 49.1.e ET).	
• Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez	
(art. 49.1.e ET, con el deber de realizar ajustes razonables).	
• Jubilación de la persona trabajadora (art. 49.1.f ET).	
• Muerte, jubilación o incapacidad del empresario persona física	
(art. 49.1.g ET).	

| • Extinción de la personalidad jurídica de la empresa contratante |

| (sociedades mercantiles, art. 49.1.g ET). |

| • Fuerza mayor que imposibilite definitivamente el trabajo (49.1.h). |

|-----|

| 3. POR VOLUNTAD UNILATERAL DE LA PERSONA TRABAJADORA |

| • Dimisión ordinaria con preaviso (art. 49.1.d ET). |

| • Abandono injustificado del puesto de trabajo. |

| • Resolución causal indemnizada por incumplimiento empresarial grave |

| (art. 50 ET en relación con art. 49.1.j ET). |

| • Decisión extintiva por violencia de género o sexual (49.1.m ET). |

|-----|

| 4. POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL EMPLEADOR: EL DESPIDO |

| • Despido disciplinario por faltas graves y culpables (arts. 54-56). |

| • Despido por causas objetivas (arts. 52 y 53 ET). |

| • Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas |

| o de producción (art. 51 ET). |

|-----|

2.3. Diferencias dogmáticas entre figuras afines

- **Extinción vs. Suspensión del contrato (art. 45 ET):** La suspensión produce una cesación meramente temporal de las obligaciones básicas (no trabajar y no remunerar), manteniendo vivo el vínculo jurídico contractual y garantizando la reserva del puesto de trabajo (ej., excedencias, maternidad/paternidad, incapacidad temporal, ERTes). La extinción destruye definitivamente el nexo contractual.
- **Extinción vs. Modificación sustancial (art. 41 ET):** La modificación altera las condiciones pactadas (horario, jornada, funciones, salario), pero el contrato de trabajo subsiste, salvo que el trabajador decida rescindirlo indemnizadamente si la medida le causa un perjuicio grave.
- **Extinción vs. Interrupción retribuida (art. 37 ET):** En los permisos retribuidos o fiestas laborales cesa temporalmente la obligación de trabajar, pero el empleador sigue obligado a abonar el salario de forma íntegra.

3. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD CONJUNTA Y CIRCUNSTANCIAS DE LOS SUJETOS

3.1. El mutuo acuerdo de las partes (art. 49.1.a ET)

El principio de autonomía de la voluntad permite a las partes extinguir el contrato de mutuo acuerdo en cualquier momento (*mutuo disenso*):

- No exige formalidad solemne previa, aunque habitualmente se instrumentaliza por escrito mediante el documento de **saldo y finiquito**.
- **Requisito de validez:** Debe tratarse de un consentimiento libre, consciente y exento de vicios (error, dolo, violencia o intimidación). Si la empresa coacciona al trabajador para firmar una baja voluntaria o acuerdo bajo amenaza de despido disciplinario inmediato o denuncia penal infundada, el acuerdo deviene radicalmente nulo por vicio del consentimiento.
- **Efecto protector de Seguridad Social:** El mutuo acuerdo **no sitúa al trabajador en situación legal de desempleo**, impidiendo el acceso a la prestación contributiva por desempleo (art. 267.2 TRLGSS).

3.2. Causas válidamente consignadas en el contrato (art. 49.1.b ET)

Las partes pueden pactar en el contrato individual condiciones resolutorias o términos finales específicos:

- **Límites legales:** La cláusula no puede constituir un **abuso de derecho manifiesto** por parte del empresario ni vulnerar normas imperativas de derecho necesario.
- Son radicalmente nulas las cláusulas resolutorias basadas en motivos discriminatorios (contraer matrimonio, quedarse embarazada) o aquellas que confieran al empresario la facultad de resolver el contrato por su exclusivo arbitrio subjetivo (vulneración del art. 1115 y 1256 del Código Civil: la validez del contrato no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes).

3.3. Expiración del tiempo convenido (art. 49.1.c ET)

Opera en los contratos de duración determinada (circunstancias de la producción y sustitución) y en los formativos:

- Exige **denuncia formal** de alguna de las partes. Si finalizado el plazo fijado ninguna de las partes denuncia la relación y el trabajador continúa prestando servicios, el contrato se prorroga automáticamente por tiempo indefinido (art. 49.1.c ET).
- **Indemnización:** En el contrato por circunstancias de la producción devenga una indemnización de **12 días de salario por año de servicio** (o la superior fijada por convenio). El contrato de sustitución no devenga indemnización legal al término.

3.4. Muerte, incapacidad permanente o jubilación del trabajador (art. 49.1.e y 49.1.f ET)

- **Muerte del trabajador:** Extingue de pleno derecho la relación al ser una prestación personalísima (*intuitu personae*). Los herederos perciben las liquidaciones pendientes y, en su caso, la indemnización por fallecimiento fijada en convenio colectivo o en el Decreto de 2 de marzo de 1944.
- **Jubilación de la persona trabajadora:** Extingue el contrato al acceder el trabajador a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social ordinaria o anticipada.

La incapacidad permanente sobrevenida y los ajustes razonables:

Tradicionalmente, la declaración de Incapacidad Permanente Total (IPT), Absoluta (IPA) o Gran Invalidez (GI) extinguía automáticamente el contrato al amparo del art. 49.1.e ET.

Modificación de criterio y adaptación normativa:

A raíz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE de 18 de enero de 2024, *Asunto Ca Na Negreta*, C-631/22), que declaró discriminatoria la extinción automática directa de trabajadores con discapacidad por incapacidad permanente:

- El legislador español ha reformulado el artículo 49.1.e del ET: **la declaración de incapacidad permanente ya no extingue de forma automática el contrato de trabajo.**
- La empresa está obligada con carácter previo a realizar los **ajustes razonables** que permitan a la persona trabajadora conservar su empleo en un puesto compatible con sus limitaciones residuales, o recolocarla en otra vacante disponible adecuada, salvo que demuestre que dicha adaptación supone una **carga excesiva o desproporcionada** para la entidad.

3.5. Muerte, jubilación o incapacidad del empresario y extinción de la personalidad jurídica (art. 49.1.g ET)

- **Empresario persona física (autónomo):** Su muerte, jubilación o incapacidad extingue los contratos de trabajo si no se produce la continuidad de la actividad por herederos o sucesores. Los trabajadores tienen derecho a percibir una indemnización tasada equivalente a **un mes de salario** (art. 49.1.g ET). Si la actividad prosigue con los herederos, opera la sucesión de empresa del art. 44 ET manteniéndose intactos los contratos.
- **Empresario persona jurídica (sociedades mercantiles):** La disolución, liquidación o cese de una sociedad mercantil no permite acudir a la indemnización reducida de un mes; debe tramitarse obligatoriamente a través del cauce formal del **despido colectivo (art. 51 ET)** o despido objetivo ETOP, con la indemnización mínima de 20 días de salario por año de servicio.

4. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DE LA PERSONA TRABAJADORA

4.1. La dimisión voluntaria (art. 49.1.d ET)

Es el desistimiento unilateral y libre del trabajador, fundado en la libertad de trabajo consagrada en el art. 35.1 CE:

- **No causal:** El trabajador no necesita justificar ni motivar su decisión.
- **Deber de preaviso:** Debe preavisar al empresario con la antelación que fijen los convenios colectivos o, en su defecto, los usos y costumbres del lugar (habitualmente 15 días naturales).
- **Efectos por omisión del preaviso:** Si el trabajador no preavisa o preavisa con retraso, el empresario tiene derecho a **descontar de la liquidación de finiquito el salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.**
- **Sin derecho a indemnización ni desempleo:** No genera indemnización económica alguna y no sitúa al trabajador en situación legal de desempleo.

4.2. El abandono del puesto de trabajo

Constituye un cese de la prestación de servicios sin preaviso ni manifestación formal de dimisión, consumado por la vía de los hechos (*ausencia prolongada e injustificada*):

- Para ser calificado como abandono exige la constatación de una **voluntad tácita, inequívoca y definitiva de dar por extinguido el vínculo contractual**.
- Consecuencia jurídica: Extinción del contrato sin salarios de tramitación ni desempleo, facultando a la empresa para demandar judicialmente al empleado reclamando una **indemnización por daños y perjuicios** derivados del abandono intempestivo si este ocasionó pérdidas reales demostradas.

4.3. La resolución causal e indemnizada a instancia del trabajador (artículo 50 ET)

El **artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores** disciplina el denominado doctrinalmente como "*autodespido*" o despido indirecto: una rescisión contractual provocada por un incumplimiento empresarial grave que faculta al trabajador para demandar la extinción con derecho a la **máxima indemnización legal**:

CAUSAS DE RESOLUCIÓN DEL ARTÍCULO 50 ET

1. MODIFICACIONES SUSTANCIALES LESIVAS (Art. 50.1.a ET)	
Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (art. 41 ET)	
que redunden en menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora	
o que se ejecuten con vulneración de su formación profesional.	
2. IMPAGO O RETRASOS SALARIALES CONTINUADOS (Art. 50.1.b ET)	
Falta de pago o retrasos sistemáticos y reiterados en el abono del	
salario pactado durante meses continuados (doctrina de gravedad).	
3. CUALQUIER OTRO INCUMPLIMIENTO GRAVE Y CULPABLE (Art. 50.1.c ET)	
• Negativa patronal a reintegrar en sus condiciones tras sentencia.	
• Acoso moral (mobbing), acoso sexual o por razón de sexo.	
• Falta grave y sistemática de ocupación efectiva (art. 4.2.a ET).	
• Infracciones muy graves de prevención de riesgos laborales.	

Régimen procesal e indemnizatorio del artículo 50 ET:

- **Efectos económicos:** El trabajador tiene derecho a percibir exactamente la **misma indemnización legal prevista para el despido improcedente: 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores y con un límite máximo de 24 mensualidades** (art. 50.2 en relación con art. 56.1 ET).
- **Acceso a desempleo:** Se considera de pleno derecho situación legal de desempleo.
- **Regla procesal general y excepciones:** Con carácter general, el trabajador debe interponer demanda y **permanecer prestando servicios en la empresa hasta que recaiga sentencia firme** que declare la extinción.

Excepción jurisprudencial consolidada: El empleado puede cesar voluntariamente en el trabajo antes de la sentencia sin perder la indemnización cuando la continuidad en el centro resulte insostenible por afectar a su dignidad personal, salud psicofísica (situaciones de acoso moral acreditado) o cuando concurren impagos salariales prolongados de gravedad extrema.

5. EL DESPIDO DISCIPLINARIO (ARTÍCULOS 54 A 56 ET)

5.1. Concepto y principios rectores

El **despido disciplinario** es la sanción máxima que puede imponer el empresario a una persona trabajadora en el ejercicio de su potestad disciplinaria (arts. 58 y 54 ET), determinando la resolución definitiva del contrato de trabajo sin indemnización alguna.

Para que el despido disciplinario sea procedente, deben concurrir los principios clásicos del Derecho sancionador:

- **Principio de tipicidad:** La conducta imputada debe encajar en alguna de las causas legalmente tasadas en el artículo 54.2 ET o en el catálogo de faltas muy graves del convenio colectivo aplicable.
- **Principio de culpabilidad:** La infracción debe ser imputable subjetivamente al trabajador a título de dolo (intencionalidad deliberada) o culpa grave (negligencia inexcusable).
- **Principio de proporcionalidad y teoría gradualista:** Los tribunales laborales aplican la doctrina gradualista: no todo incumplimiento contractual justifica la medida extintiva; se exige una gravedad cualificada, analizando las circunstancias subjetivas, la antigüedad, la trayectoria laboral previa y el contexto concreto.

5.2. Causas legales tipificadas (artículo 54.2 ET)

El art. 54.2 ET formula un elenco tasado de incumplimientos contractuales:

1. **Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo (art. 54.2.a ET):** La ley exige reiteración cuantitativa. Los convenios colectivos fijan el número exacto de faltas necesarias dentro de un período (ej., tres faltas de asistencia sin justificar en un mes).
2. **Indisciplina o desobediencia en el trabajo (art. 54.2.b ET):** Negativa injustificada a acatar órdenes legítimas impartidas por el empleador en el marco regular de sus facultades directivas (art. 20 ET). Decae si la orden era ilegítima, delictiva o peligrosa (*ius resistentiae*).

3. **Ofensas verbales o físicas (art. 54.2.c ET):** Insultos, amenazas, coacciones o agresiones físicas dirigidas contra el empresario, los compañeros de trabajo o los familiares que convivan con ellos.
4. **Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza (art. 54.2.d ET):** Es la causa más amplia y recurrente. Comprende conductas de deslealtad grave: competencia desleal, apropiación indebida de fondos o materiales, falsificación de documentos, quebrantamiento del secreto profesional o realización de actividades incompatibles durante la baja médica por incapacidad temporal que retrasen la curación.
5. **Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo pactado o habitual (art. 54.2.e ET):** Exige una bajada voluntaria, culpable y prolongada en la productividad en comparación con el rendimiento normal fijado o con los propios estándares previos del trabajador.
6. **Embraguez habitual o toxicomanía (art. 54.2.f ET):** Requiere que el estado sea habitual (no aislado) y que **repercute negativamente en el trabajo**, salvo que el puesto implique por sí mismo un riesgo inherente para la vida (conductores, cirujanos), en cuyo caso un consumo puntual puede justificar el cese.
7. **Acoso laboral, sexual y discriminatorio (art. 54.2.g ET):** Toda conducta de acoso por razón de origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso sexual o por razón de sexo dirigido al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

5.3. Exigencias formales de validez del despido disciplinario

A) La carta de despido (art. 55.1 ET)

El despido disciplinario debe notificarse preceptivamente **por escrito** mediante una carta de despido entregada de forma fehaciente (en mano con acuse de recibo, burofax con certificación de texto o requerimiento notarial):

- **Contenido obligatorio:** Debe describir de forma precisa, detallada y comprensible **los hechos fácticos concretos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos**.
- **Prohibición de indefensión:** En el posterior juicio laboral la empresa no podrá alegar motivos de oposición distintos de los consignados expresamente en la carta de despido (art. 105.2 LRJS). Una carta con imputaciones vagas, genéricas o abstractas ("*por disminución de su rendimiento*" o "*por mala conducta*") determina la **improcedencia formal** del despido.

B) Garantías orgánicas previas

- **Representantes de los trabajadores (art. 68.a y 55.1 ET):** Si el trabajador despedido es miembro del comité de empresa o delegado de personal, es obligatoria la incoación de un **expediente contradictorio**, en el que serán oídos el interesado y los demás miembros de la representación unitaria.
- **Afiliados a un sindicato (art. 55.2 ET):** Si la empresa tiene constancia formal de que el trabajador está afiliado a un sindicato, debe dar **audiencia previa a los delegados sindicales** de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato en la empresa.

C) El nuevo trámite imperativo de audiencia previa a la persona trabajadora

| STS (SALA 4ª, DE PLENO) Nº 1250/2024, DE 18 DE NOVIEMBRE (REC. 4735/2023) |

| 1. CUESTIÓN JURÍDICA PLANTEADA: |

| Determinar si el artículo 7 del Convenio nº 158 de la Organización
| Internacional del Trabajo (OIT) —que exige dar al trabajador la oportunidad |
| de defenderse antes de que se ponga fin a su relación laboral por motivos |
| disciplinarios— es directamente aplicable en España, pese a que el Estatuto |
| de los Trabajadores no contemplaba expresamente dicho trámite para la |
| generalidad de los trabajadores comunes. |

| 2. DOCTRINA UNIFICADA DEL TRIBUNAL SUPREMO: |

| La Sala de lo Social en Pleno rectifica su criterio tradicional y establece |
| que el Convenio 158 de la OIT (ratificado por España en 1985 y publicado en |
| el BOE) forma parte de nuestro ordenamiento interno y ES DIRECTAMENTE |
| EXIGIBLE SIN NECESIDAD DE DESARROLLO LEGAL. |

| • Antes de adoptar la decisión definitiva de despido disciplinario, la |
| empresa TIENE LA OBLIGACIÓN FORMAL DE OFRECER AL TRABAJADOR UN TRÁMITE DE |
| AUDIENCIA PREVIA con plazos suficientes para que pueda formular alegaciones |
| y defenderse de las imputaciones que se le atribuyen. |

| • La omisión de este trámite constituye un defecto formal invalidante que |
| conduce a la declaración judicial de IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO. |

5.4. Calificación judicial del despido disciplinario (artículo 55 ET)

Ante la demanda del trabajador impugnando el despido (en el plazo de caducidad de **20 días hábiles**, art. 103 LRJS), el juez de lo social puede calificar el despido de tres formas exclusivas:

CALIFICACIÓN JUDICIAL DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

1. DESPIDO PROCEDENTE (Art. 55.4 ET)	
• Presupuesto:	La empresa acredita cumplidamente en juicio la realidad de la causa alegada y su gravedad, observando las formas.
• Consecuencia:	Extinción del contrato de trabajo sin derecho a indemnización económica ni a salarios de tramitación.
2. DESPIDO IMPROCEDENTE (Art. 55.4 in fine y Art. 56 ET)	
• Presupuesto:	La empresa no prueba la gravedad o realidad del incumplimiento, o incumple los requisitos formales de la carta, el expediente contradictorio o la audiencia previa.
• Consecuencia:	DERECHO DE OPCIÓN EMPRESARIAL (en 5 días):
a)	READMISIÓN obligatoria con abono de salarios de tramitación.
b)	INDEMNIZACIÓN de 33 DÍAS de salario por año de servicio, prorrateándose por meses y con tope de 24 MENSUALIDADES.
• Excepción en la opción:	Si el despido es representante legal o sindical, la opción corresponde SIEMPRE AL TRABAJADOR.
3. DESPIDO NULO (Art. 55.5 ET)	
• Presupuesto:	Vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas (art. 14 a 29 CE), o discriminación por enfermedad (Ley 15/2022), o concurrencia de causas blindadas de conciliación (embarazo, permisos parentales, violencia de género).

- | • Consecuencia: READMISIÓN INMEDIATA OBLIGATORIA con abono de todos |
 - | los salarios de tramitación dejados de percibir e indemnización de |
 - | daños morales (art. 183 LRJS). No cabe indemnización sustitutiva. |
-

6. EL DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS (ARTÍCULOS 52 Y 53 ET)

6.1. Concepto y delimitación

El **despido objetivo** permite la rescisión unilateral del contrato de trabajo a iniciativa empresarial ante situaciones objetivas, no imputables a la conducta culpable del trabajador, que inciden negativamente en la capacidad productiva del empleado o en la viabilidad técnico-económica de la empresa.

6.2. Causas legalmente tipificadas (artículo 52 ET)

1. **Ineptitud de la persona trabajadora (art. 52.a ET):** Debe ser una ineptitud sobrevenida con posterioridad a la contratación o conocida con posterioridad a la superación del período de prueba. No puede alegarse si la empresa conocía dicha limitación al momento de contratar al empleado.
2. **Falta de adaptación a las modificaciones técnicas en el puesto de trabajo (art. 52.b ET):** Cuando la empresa introduzca cambios técnicos razonables en las funciones habituales.

Garantía preceptiva: La empresa debe haber ofrecido previamente al trabajador un **curso formativo dirigido a facilitar su adaptación** (con cargo a la empresa y considerándose tiempo de trabajo efectivo). Deben transcurrir al menos dos meses desde la finalización del curso antes de poder despedir por falta de adaptación.

3. **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción - ETOP (art. 52.c ET):** Cuando la empresa acredite la necesidad de amortizar puestos de trabajo individuales por concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en número inferior a los umbrales numéricos del despido colectivo.
4. **Insuficiencia de consignación presupuestaria (art. 52.e ET):** En contratos formalizados por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de programas públicos con cargo a partidas presupuestarias o convenios de colaboración con la Administración Pública cuando se suprima la financiación.

(Nota histórica fundamental: La causa del art. 52.d ET por faltas de asistencia intermitentes justificadas fue derogada expresamente por el Real Decreto-ley 4/2020).

6.3. Requisitos formales del despido objetivo (artículo 53.1 ET)

El legislador sujeta el despido objetivo a un procedimiento formal taxativo:

1. **Comunicación escrita motivada:** Entrega de la carta expresando de forma detallada la causa habilitante.
2. **Puesta a disposición simultánea de la indemnización legal:**

Con carácter obligatorio, de forma simultánea a la entrega de la comunicación escrita, el empresario debe poner a disposición del trabajador una indemnización equivalente a **veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores y con un máximo de doce mensualidades**.

Excepción tasada: Solo se permite aplazar el pago si en la propia carta de despido se acredita que no se dispone de liquidez dineraria inmediata como consecuencia de una causa estrictamente económica.

3. **Concesión de un plazo de preaviso de 15 días naturales:** Computado desde la entrega de la carta hasta la extinción efectiva. Durante el preaviso, el trabajador tiene derecho a una **licencia retribuida de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo**. Si la empresa omite el preaviso, el despido es válido pero la empresa debe abonar los salarios correspondientes a los días omitidos.
4. **Copia a la representación legal:** Deber de entregar copia de la carta a los representantes unitarios de los trabajadores para su conocimiento.

6.4. Calificación judicial del despido objetivo (artículo 53.4 y 53.5 ET)

- **Procedente:** Se acredita la causa y las formalidades. El trabajador consolida la indemnización de 20 días/año percibida.
- **Improcedente:** Si no se prueba la causa objetiva o no se pone a disposición la indemnización simultánea sin acreditar falta de liquidez. La empresa opta entre readmisión (el trabajador devuelve la indemnización de 20 días) o pagar la diferencia hasta los **33 días por año** (máximo 24 mensualidades).
- **Nulo:** Por vulneración de derechos fundamentales o protección de maternidad/paternidad. Readmisión obligatoria con salarios de tramitación.

7. EL DESPIDO COLECTIVO (ARTÍCULO 51 ET)

7.1. Delimitación y umbrales cuantitativos

El **despido colectivo** es la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) que afecta a una colectividad de trabajadores de la empresa en un período de referencia de **noventa días naturales**.

El artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores fija los umbrales numéricos indispensables:

UMBRALES DEL DESPIDO COLECTIVO (Art. 51.1 ET)

1. EN EMPRESAS DE MENOS DE 100 TRABAJADORES:	
Extinción de al menos 10 TRABAJADORES.	
2. EN EMPRESAS DE ENTRE 100 Y 300 TRABAJADORES:	
Extinción del 10% DEL NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES.	

| 3. EN EMPRESAS DE MÁS DE 300 TRABAJADORES: |

| Extinción de al menos 30 TRABAJADORES. |

| 4. CIERRE TOTAL DE LA EMPRESA: |

| Afecta a la totalidad de la plantilla, siempre que el número de |

| trabajadores afectados SEA SUPERIOR A CINCO. |

Regla de combate contra el fraude ("despido por goteo", art. 51.1 *in fine* ET):

Si en períodos sucesivos de 90 días la empresa extingue contratos al amparo del art. 52.c (despidos objetivos) en número inferior a los umbrales, sin que concurren nuevas causas que lo justifiquen, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en **fraude de ley y serán declaradas judicialmente nulas y sin efecto**.

7.2. Definición material de las causas ETOP (art. 51.1 ET)

- **Causa económica:** 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**. Se entiende que la disminución es persistente si durante **tres trimestres consecutivos** el nivel de ingresos o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- **Causa técnica:** Cuando se produzcan cambios, entre otros, en los medios o instrumentos de producción (mecanización, automatización de líneas).
- **Causa organizativa:** Cuando se produzcan cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Causa de producción:** Cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

7.3. Procedimiento del despido colectivo: el período de consultas

Desde la reforma de 2012, **ya no se exige autorización administrativa previa** para ejecutar un despido colectivo. El procedimiento se estructura en:

1. **Comunicación de apertura del período de consultas:** Notificación por escrito a los representantes legales de los trabajadores y a la Autoridad Laboral, acompañada de una exhaustiva memoria explicativa y documentación técnica y contable.
2. **Duración del período de consultas:**
 - Máximo de **30 días naturales** en empresas de 50 o más trabajadores.
 - Máximo de **15 días naturales** en empresas de menos de 50 trabajadores.

3. **Contenido de la negociación:** Debe versar, de buena fe, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos y atenuar sus consecuencias mediante medidas sociales de acompañamiento (recolocaciones internas, acciones de formación).
4. **Intervención de la Autoridad Laboral y de la Inspección de Trabajo:** La Autoridad Laboral vela por la efectividad del período de consultas y recaba informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación y el desarrollo de las negociaciones.
5. **Decisión final empresarial:** Con o sin acuerdo, el empresario notifica a la Autoridad Laboral y a los trabajadores su decisión final de despido. Los afectados percibirán una indemnización mínima legal de **20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades** (o la superior acordada en la mesa de consultas).

8. MARCO JURÍDICO APLICABLE

1. **Constitución Española de 1978:**
 - **Art. 24:** Derecho a la tutela judicial efectiva y proscripción de la indefensión en los litigios de despido.
 - **Art. 35.1:** Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo.
 - **Art. 38:** Libertad de empresa en el marco de la economía de mercado.
2. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRET):**
 - **Art. 49:** Catálogo sistemático de causas de extinción del contrato.
 - **Art. 50:** Extinción indemnizada a instancia del trabajador por incumplimientos patronales.
 - **Art. 51:** Regulación del despido colectivo y causas ETOP.
 - **Art. 52:** Supuestos de despido por causas objetivas.
 - **Art. 53:** Forma y efectos del despido objetivo.
 - **Arts. 54 a 56:** Despido disciplinario, formalidades, opciones e indemnización por improcedencia.
3. **Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS):**
 - **Arts. 103 a 113:** Procedimiento especial de impugnación del despido individual y calificaciones.
 - **Art. 124:** Modalidad procesal especial de impugnación de despidos colectivos.
4. **Ley 15/2022, de 12 de julio:** Integral para la igualdad de trato y la no discriminación (blindaje de nulidad de despidos causados por enfermedad o incapacidad temporal).
5. **Normativa internacional y de la Unión Europea:**
 - **Convenio nº 158 de la OIT (1982):** Sobre la terminación de la relación de trabajo. En especial, su **artículo 7** (audiencia previa del trabajador antes de ser despedido).
 - **Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998:** Relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.
 - **Carta Social Europea (revisada) de 1996:** Artículo 24 (derecho a protección en caso de despido e indemnización adecuada).

9. JURISPRUDENCIA CLAVE EN MATERIA DE EXTINCIÓN Y DESPIDO

9.1. La exigencia directa de audiencia previa en el despido disciplinario

STS (Sala 4ª, de Pleno) 1250/2024, de 18 de noviembre (Rec. 4735/2023)

- **Cuestión jurídica planteada:** Si una empresa puede despedir disciplinariamente a un trabajador común sin concederle previamente la oportunidad de ser oído para defenderse de los cargos que se le imputan, ante la aparente falta de exigencia expresa en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- **Resolución y doctrina unificada del Tribunal Supremo:** La Sala de lo Social en Pleno concluye que el artículo 7 del Convenio nº 158 de la OIT forma parte de nuestro ordenamiento positivo y es de **aplicación directa e incondicionada en el Derecho español**. Por tanto, antes de adoptar la decisión firme de despido disciplinario, el empresario debe abrir un trámite formal de **audiencia previa al trabajador**, concediéndole un plazo razonable para formular alegaciones y descargos. La omisión culpable de este trámite convierte el despido en **improcedente por defecto formal**, privando de validez a la decisión extintiva directa.

9.2. Nulidad objetiva automática de los despidos en períodos de embarazo y conciliación

Sentencia del Tribunal Constitucional 92/2008, de 21 de julio

- **Cuestión planteada:** Despido de una trabajadora embarazada en un supuesto en el que la empresa demostró de forma plena que no conocía la situación de gravidez de la empleada en la fecha del despido.
- **Doctrina fijada:** El Tribunal Constitucional consagró la configuración de la **nulidad objetiva y automática** prevista en el art. 55.5.b ET. El legislador ha establecido un mecanismo reforzado de tutela de la maternidad que opera de forma objetiva: basta con acreditar la coincidencia temporal del despido con el estado de gestación para que el despido sea calificado judicialmente como **nulo de pleno derecho**, con readmisión forzosa y pago de salarios de tramitación, resultando irrelevante si el empleador tenía o no conocimiento del embarazo.

9.3. Despido en situación de incapacidad temporal tras la Ley 15/2022

Sentencias de Juzgados de lo Social y Tribunales Superiores de Justicia bajo la Ley 15/2022

- **Cuestión planteada:** Calificación jurídica de despidos sin causa justificada ejecutados de forma inmediata tras causar el trabajador baja médica por incapacidad temporal.
- **Doctrina judicial actual:** Históricamente, el Tribunal Supremo consideraba que el despido durante una baja médica era simplemente improcedente al no ser la enfermedad un motivo discriminatorio per se. Con la entrada en vigor de la **Ley 15/2022, de 12 de julio**, que incluyó expresamente la "enfermedad o condición de salud" en el catálogo de causas de discriminación protegidas (art. 17 ET y art. 2 de la Ley 15/2022), los tribunales declaran la **nulidad radical del despido** por vulneración del derecho fundamental a la igualdad cuando la empresa no logre destruir la presunción de discriminación acreditando una causa real, grave y totalmente desconectada del proceso de incapacidad temporal.

9.4. El cómputo sucesivo de contratos temporales en la indemnización por despido

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª) de 21 de septiembre de 2017 (Rec. 2764/2015)

- **Cuestión planteada:** Determinación de la antigüedad a computar a efectos de la indemnización por despido improcedente cuando entre la empresa y el trabajador se

han sucedido varios contratos temporales con breves interrupciones temporales entre ellos.

- **Doctrina unificada:** Rige la teoría de la **unidad esencial del vínculo**: a efectos del cálculo de la indemnización por despido, la antigüedad computable se retrotrae a la fecha de inicio del **primer contrato temporal de la cadena sucesiva**, con independencia de las firmas de finiquitos intermedios, siempre que las interrupciones temporales no sean significativas o respondan a la estacionalidad del servicio.

10. EJEMPLOS PRÁCTICOS Y CASUÍSTICA DE APLICACIÓN

Caso A: Despido disciplinario sin trámite de audiencia previa tras la STS 1250/2024

- **Enunciado:** Una empresa descubre mediante una auditoría interna que un cajero cometió un desvío contable de fondos de 1.500 €. Al día siguiente, el director de recursos humanos le entrega directamente en mano una carta de despido disciplinario motivada comunicándole la extinción inmediata. En juicio, el cajero admite que cometió la falta, pero alega que la empresa no le concedió audiencia previa para defenderse conforme al art. 7 del Convenio 158 OIT.
- **Dictamen jurídico:** Conforme a la **doctrina unificada del Pleno del Tribunal Supremo fijada en la STS 1250/2024, de 18 de noviembre**, el despido será calificado judicialmente como **improcedente**. Aunque los hechos imputados son de extrema gravedad objetiva, la omisión del trámite imperativo de audiencia previa a la persona trabajadora vulnera una formalidad sustancial directamente aplicable en España. La empresa será condenada a readmitir al trabajador o a abonarle la indemnización de 33 días por año (art. 56 ET).

Caso B: Despido objetivo por causas económicas sin puesta a disposición de indemnización

- **Enunciado:** Una empresa de reformas entrega a un peón una carta de despido objetivo al amparo del art. 52.c ET alegando pérdidas continuadas. En la carta le reconoce una indemnización legal de 3.200 € pero hace constar: *"Dicha indemnización le será abonada dentro de dos meses cuando la empresa cobre una factura pendiente"*. La empresa no aporta cuentas auditadas que demuestren una situación de iliquidez absoluta sobrevenida.
- **Dictamen jurídico:** El despido es **improcedente por defecto formal grave** (art. 53.1.b ET). La ley exige que la indemnización de 20 días de salario por año se ponga a disposición de forma simultánea a la entrega de la comunicación escrita. La única excepción legal que autoriza el diferimiento del pago exige que la empresa acredite de forma fehaciente una falta de liquidez insubsanable. Al no haberse probado dicha falta de liquidez en el acto, el despido deviene en improcedente, elevando la condena indemnizatoria a 33 días por año.

Caso C: Cadena fraudulenta de despidos individuales ("despido por goteo")

- **Enunciado:** Una empresa tecnológica con 80 trabajadores decide amortizar 24 puestos de trabajo para reducir costes. Para eludir el período de consultas del despido colectivo (que para menos de 100 trabajadores fija el umbral en 10 despidos, art. 51.1 ET), despide a 8 trabajadores en enero, a 8 trabajadores en marzo y a otros 8 en mayo al amparo del art. 52.c ET.
- **Dictamen jurídico:** Nos encontramos ante un supuesto flagrante de **despido por goteo en fraude de ley** previsto en el **artículo 51.1 in fine del ET**. Al concurrir extinciones

sucesivas en períodos de noventa días que en su cómputo conjunto superan el umbral de 10 trabajadores sin justificar nuevas causas sobrevenidas, la empresa estaba legalmente obligada a tramitar un despido colectivo. Todos los despidos ejecutados a partir del décimo afectado serán declarados **nulos de pleno derecho**.

Caso D: Ejercicio de la acción del artículo 50 ET y abandono anticipado del puesto

- **Enunciado:** Una comercial no percibe sus salarios desde hace cuatro meses consecutivos. Tras presentar la papeleta de conciliación y la posterior demanda de resolución indemnizada al amparo del art. 50.1.b ET, decide no acudir más a trabajar al no disponer de dinero para pagar el transporte hasta la oficina. La empresa le envía una carta comunicándole su despido disciplinario por "faltas repetidas e injustificadas de asistencia" (abandono del puesto).
- **Dictamen jurídico:** La acción del art. 50.1.b ET **prosperará íntegramente**. Aunque la regla general exige mantener la prestación hasta la sentencia, la jurisprudencia unificada del Tribunal Supremo admite la excepción del cese anticipado cuando el impago salarial prolongado e insostenible priva al trabajador de los medios indispensables para subsistir o acudir al trabajo. El despido disciplinario sobrevenido por faltas de asistencia deviene ineficaz, declarándose extinguido el vínculo por culpa patronal con abono de la indemnización por despido improcedente (33 días/año).

11. TABLAS COMPARATIVAS Y DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

11.1. Despido Disciplinario vs. Despido Objetivo vs. Despido Colectivo

Elemento comparativo	Despido Disciplinario (Arts. 54 a 56 ET)	Despido Objetivo Individual (Arts. 52 y 53 ET)	Despido Colectivo (Art. 51 ET)
Causa material	Incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador (dolo/culpa).	Causas objetivas de la persona (ineptitud) o empresa (ETOP).	Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP).
Número de afectados	Individual o plural sin vinculación a umbrales cuantitativos.	Individual o plural por debajo de los umbrales del art. 51.1 ET.	Supera los umbrales numéricos (10, 10% o 30 trabajadores) en 90 días.
Indemnización legal previa	Ninguna indemnización previa en la carta.	20 días de salario por año de servicio (máximo 12 mensualidades).	20 días de salario por año (máximo 12 mensualidades) o superior pactada.
Preaviso legal obligatorio	No exige preaviso; surte efectos en la fecha fijada en la carta.	Preaviso obligatorio de 15 días naturales (con 6 horas de licencia).	Sujeto al calendario fijado tras el período de consultas.
Audiencia previa / Negociación	Audiencia previa individual obligatoria (art. 7 Convenio 158 OIT).	No exige audiencia previa con carácter general (salvo convenio).	Período de consultas preceptivo con la RLT (15 o 30 días naturales).

Control administrativo	Ninguno.	Comunicación de copia de la carta a la representación legal.	Intervención de la Autoridad Laboral e informe preceptivo de la ITSS.
-------------------------------	----------	--	--

11.2. Calificaciones Judiciales del Despido Individual

Calificación Judicial	Presupuesto Legal de Hecho	Efecto Jurídico Principal	Consecuencias Económicas
Procedente	Acreditación plena de la causa y cumplimiento estricto de formalidades.	Convalida la extinción del contrato de trabajo.	• Disciplinario: Sin indemnización. • Objetivo: Consolida los 20 días/año.
Improcedente	No acreditación de la causa o incumplimiento de requisitos formales.	Derecho de opción empresarial (en 5 días) entre readmisión o indemnización.	• Readmisión: Salarios de tramitación. • Extinción: Indemnización de 33 días/año (máx. 24 mensualidades).
Nulo	Vulneración de derechos fundamentales, discriminación o maternidad.	Invalida radicalmente la extinción: reincorporación inmediata forzosa.	Abono de todos los salarios de tramitación más indemnización de daños morales inherentes.

11.3. Dimisión Ordinaria vs. Abandono vs. Resolución Causal (Art. 50 ET)

Parámetro distintivo	Dimisión Voluntaria (Art. 49.1.d ET)	Abandono del Puesto de Trabajo	Resolución Indemnizada (Art. 50 ET)
Carácter de la decisión	Libre, unilateral y voluntaria; no requiere causa.	Unilateral de facto; cese de hecho sin comunicación.	Provocada por un incumplimiento empresarial grave .
Deber de preaviso	Obligatorio según convenio (habitualmente 15 días).	Omisión frontal de cualquier preaviso o justificación.	No requiere preaviso; exige interposición de demanda judicial .
Indemnización para el trabajador	Ninguna indemnización.	Ninguna indemnización.	Indemnización máxima de despido improcedente (33 días/año) .

Responsabilidad patrimonial	Descuento de días si se omitió el preaviso debido.	Puede ser demandado por la empresa por daños y perjuicios.	La empresa abona la indemnización legal y salarios debidos con mora.
Acceso a prestaciones de desempleo	No genera desempleo (no es situación legal).	No genera desempleo.	Da acceso pleno a prestación por desempleo.

12. ASPECTOS CLAVE PARA EL EXAMEN

Conceptos que deben memorizarse de forma precisa

- **Causas de extinción del artículo 49.1 ET:** Estructura cuatripartita (acuerdo, causas objetivas de sujetos, voluntad del trabajador, despido).
- **Trámite de audiencia previa del Convenio 158 OIT (art. 7) y STS 1250/2024:** Trámite imperativo previo al despido disciplinario para formular alegaciones de descargo.
- **Indemnización por despido improcedente (art. 56.1 ET):** 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades.
- **Indemnización por despido objetivo (art. 53.1.b ET):** 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores y con un máximo de 12 mensualidades.
- **Umbral del despido colectivo (art. 51.1 ET):** En un marco de 90 días: 10 trabajadores (empresas < 100); 10% (empresas entre 100 y 300); 30 trabajadores (empresas > 300); o más de 5 en cese total.
- **Nulidad objetiva reforzada (art. 55.5 ET):** Despidos de trabajadoras embarazadas o en disfrute de permisos de conciliación sin necesidad de conocimiento patronal previo.
- **Plazo de caducidad para demandar por despido: Veinte días hábiles** siguientes a aquel en que se hubiera producido el despido (art. 103.1 LRJS).

Artículos normativos de obligada cita y dominio

- **Estatuto de los Trabajadores:**
 - **Art. 49:** Catálogo de causas extintivas.
 - **Art. 50:** Extinción por voluntad del trabajador motivada en incumplimientos graves.
 - **Art. 51:** Despido colectivo, causas ETOP y períodos de consultas.
 - **Art. 52:** Causas del despido objetivo (ineptitud, falta de adaptación, causas ETOP).
 - **Art. 53:** Requisitos formales del despido objetivo (indemnización simultánea de 20 días y preaviso de 15 días).
 - **Art. 54:** Causas del despido disciplinario.
 - **Art. 55:** Forma y calificaciones judiciales del despido (procedente, improcedente y nulo).
 - **Art. 56:** Opciones indemnizatorias y salarios de tramitación en improcedencia.
- **Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS):**
 - **Art. 103:** Plazo de caducidad de 20 días hábiles.
 - **Art. 108:** Calificación de procedencia, improcedencia o nulidad por el órgano jurisdiccional.
- **Convenio nº 158 de la OIT:** Artículo 7 (audiencia previa).

Trampas conceptuales recurrentes en exámenes

- **Crear que en el despido improcedente el trabajador siempre elige entre readmisión o indemnización: ERROR MUY COMÚN.** La regla general del art. 56.1 ET es que **el derecho de opción corresponde al EMPRESARIO**. Únicamente corresponde elegir al trabajador cuando este ostente la condición formal de **representante legal de los trabajadores (miembro de comité o delegado de personal) o delegado sindical** (art. 56.4 ET), o cuando el convenio colectivo aplicable así lo disponga de forma expresa.
- **Pensar que los salarios de tramitación se pagan siempre en el despido improcedente: FALSO.** En caso de despido improcedente, los salarios de tramitación (salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia) solo se abonan **si la empresa (o el representante legal) opta por la READMISIÓN**. Si la empresa opta por pagar la indemnización sustitutiva, no se abonan salarios de tramitación.
- **Confundir la falta de preaviso con la improcedencia del despido objetivo:** Si en un despido objetivo la empresa omite conceder los 15 días de preaviso, el despido **no es improcedente por este motivo**. La extinción es plenamente válida, estando obligada la empresa únicamente a compensar económicamente los 15 días de salario omitidos en el finiquito (art. 53.4 ET). Cuestión distinta es la falta de puesta a disposición de la indemnización simultánea de 20 días, que sí acarrea de forma directa la improcedencia.
- **Asumir que las faltas de asistencia justificadas siguen siendo causa de despido objetivo: ERROR GRAVE.** La causa del art. 52.d ET (absentismo justificado intermitente) fue derogada y expulsada del ordenamiento jurídico por el RDL 4/2020. Despedir hoy por acumulación de bajas médicas justificadas es discriminatorio y nulo (Ley 15/2022).
- **Crear que el mutuo acuerdo de extinción da derecho a cobrar el paro: FALSO.** El mutuo disenso (art. 49.1.a ET) no constituye situación legal de desempleo. Solo el despido, el fin de contrato temporal o la extinción indemnizada del art. 50 ET dan acceso a la prestación por desempleo.

13. RESUMEN SINÓPTICO DEL TEMA

1. **Régimen extintivo:** Rige el principio de causalidad extintiva (Convenio 158 OIT y art. 35 CE). Queda prohibido el despido libre *ad nutum*; toda extinción requiere causa legalmente tipificada y observancia de garantías de forma.
2. **Causas del artículo 49.1 ET:** Mutuo disenso, condición resolutoria lícita, término final de contratos temporales (12 días por año salvo sustitución), muerte/jubilación de sujetos e incapacidad permanente (con obligación de ajustes razonables previos antes de extinguir). Muerte o jubilación de empresario individual devenga 1 mes de salario.
3. **Voluntad del trabajador:**
 - *Dimisión ordinaria:* Libre, con deber de preaviso fijado en convenio (descuento si se omite); sin derecho a indemnización ni desempleo.
 - *Resolución causal indemnizada (art. 50 ET):* Por modificaciones sustanciales lesivas, impago o retrasos continuados en salarios, o cualquier incumplimiento patronal grave (acoso). Devenga la indemnización del **despido improcedente (33 días/año, máximo 24 mensualidades)** y sitúa en situación de desempleo.
4. **Despido disciplinario (Arts. 54-56 ET):**

- Sanción contractual máxima por falta muy grave, culpable y proporcional (art. 54.2: faltas de asistencia, desobediencia, ofensas, transgresión de la buena fe, bajo rendimiento, toxicomanía y acoso).
 - Forma: Carta motivada con hechos precisos y fecha de efectos. Expediente a representantes.
 - **Doctrina unificada (STS 1250/2024): Exigencia imperativa de trámite de audiencia previa del art. 7 del Convenio 158 de la OIT para alegaciones antes del cese. Su omisión determina la improcedencia.**
 - Calificaciones judiciales: Procedente (sin indemnización), Improcedente (opción patronal de readmisión con salarios de trámite o 33 días/año con tope de 24 mensualidades), y Nulo (vulneración de derechos fundamentales, discriminación por enfermedad o blindaje de maternidad/conciliación; impone readmisión obligatoria forzosa con salarios de trámite).
5. **Despido objetivo (Arts. 52 y 53 ET):** Extinción no culpable por causas de la persona (ineptitud sobrevenida, falta de adaptación con curso previo) o causas ETOP por debajo de umbrales colectivos. Requisitos formales: carta motivada, puesta a disposición simultánea de **20 días de salario por año (máximo 12 mensualidades)** y **preaviso de 15 días naturales** con 6 horas semanales de licencia para buscar empleo.
6. **Despido colectivo (Art. 51 ET):** Extinción por causas ETOP en 90 días que afecta a 10 trabajadores (<100 plantilla), 10% (entre 100 y 300), 30 trabajadores (>300) o más de 5 en cese total. Procedimiento: período de consultas de 15 o 30 días de buena fe, informe de la ITSS y decisión empresarial sin necesidad de autorización administrativa previa. Indemnización mínima de 20 días/año. Prohibición de fraude por goteo en períodos sucesivos.

14. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN Y PREPARACIÓN DE EXAMEN

Preguntas teóricas y conceptuales

1. **¿Qué consecuencias jurídicas y doctrinales fijó la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 1250/2024, de 18 de noviembre, en relación con el despido disciplinario?**
 - *Orientación de respuesta:* Declaró la aplicación directa e inmediata en España del artículo 7 del Convenio nº 158 de la OIT. Estableció que antes de proceder al despido disciplinario, la empresa debe ofrecer obligatoriamente al trabajador una audiencia previa con plazos suficientes para ser escuchado y defenderse de los cargos que se le imputan. La omisión culpable de este trámite convierte el despido en improcedente por defecto de forma.
2. **Explique la diferencia esencial entre el derecho de opción en el despido improcedente respecto de un trabajador común y un representante legal de los trabajadores.**
 - *Orientación de respuesta:* Para un trabajador común, el derecho de opción entre readmitir o abonar la indemnización de 33 días/año corresponde legalmente al empresario (art. 56.1 ET). En cambio, si el trabajador despedido ostenta la condición de representante legal de los trabajadores (miembro de comité o delegado de personal) o delegado sindical, el derecho de opción corresponde obligatoriamente al trabajador (art. 56.4 ET), garantizando que el patrono no pueda expulsar a la representación colectiva pagando dinero.
3. **¿Cuáles son los requisitos formales indispensables exigidos por el artículo 53.1 del ET para la validez de un despido por causas objetivas?**
 - *Orientación de respuesta:* Comunicación escrita motivada detallando la causa fáctica; puesta a disposición simultánea de la indemnización legal de 20 días

por año de servicio (con tope de 12 mensualidades), salvo acreditación documental de falta de liquidez; concesión de un plazo de preaviso de 15 días naturales con licencia retribuida de 6 horas semanales para buscar empleo; y entrega de copia de la carta a la representación legal de los trabajadores.

4. **¿Cómo opera la regla de nulidad objetiva de despidos frente a trabajadoras en situación de embarazo y qué excepción admite la ley?**
 - *Orientación de respuesta:* Opera como una garantía objetiva y automática (art. 55.5.b ET y STC 92/2008): el despido es radicalmente nulo por el mero hecho objetivo de encontrarse la trabajadora embarazada o en permisos de conciliación, siendo irrelevante que la empresa conociera o no su estado. La única excepción para eludir la nulidad es que el empresario acredite en juicio la procedencia objetiva y plena de una causa disciplinaria gravísima o una causa ETOP real completamente ajena a la maternidad.

Preguntas de desarrollo y relación

5. **Analice los presupuestos materiales, el régimen indemnizatorio y la tramitación de la acción resolutoria indemnizada del contrato de trabajo del artículo 50 del ET.**
 - *Orientación de respuesta:* Explicar las causas legales: modificaciones sustanciales lesivas para la dignidad/formación (art. 50.1.a), falta de pago o retrasos sistemáticos y continuados en el salario (art. 50.1.b), y otros incumplimientos graves y culpables como acoso laboral (art. 50.1.c). Detallar que devenga la misma indemnización tasada del despido improcedente (33 días/año, máximo 24 mensualidades) y da acceso pleno al desempleo. Exponer la regla general de permanencia en el puesto hasta la sentencia y sus excepciones jurisprudenciales ante situaciones de acoso o insolvencia insostenibles.
6. **Examine los umbrales numéricos, las causas justificativas y el procedimiento del despido colectivo regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.**
 - *Orientación de respuesta:* Desglosar los tres escalones numéricos en 90 días (10 en empresas <100; 10% entre 100 y 300; 30 en empresas >300; y >5 en cese total). Definir las causas ETOP (destacando los 3 trimestres de caídas de ingresos). Detallar el procedimiento de consultas (15 o 30 días), la documentación preceptiva, la intervención consultiva de la ITSS y la supresión histórica de la autorización administrativa previa.
7. **Desarrolle el régimen jurídico de la incapacidad permanente como causa de extinción contractual tras la jurisprudencia del TJUE y la reforma del artículo 49.1.e del Estatuto de los Trabajadores.**
 - *Orientación de respuesta:* Analizar la STJUE de 18 de enero de 2024 (*Ca Na Negreta*) que calificó de discriminatoria la extinción directa del contrato por declaración de incapacidad permanente. Exponer la reforma del art. 49.1.e ET: la incapacidad no extingue automáticamente la relación; impone a la empresa el deber obligatorio previo de realizar ajustes razonables o recolocar al empleado en vacante compatible disponible, pudiendo extinguir únicamente si la adaptación constituye una carga desproporcionada demostrada.

Preguntas de respuesta corta

8. **¿Cuál es el plazo legal de caducidad para interponer demanda contra el despido disciplinario ante la jurisdicción social?**

- *Respuesta:* **Veinte días hábiles** siguientes a aquel en que se hubiera producido el despido (art. 103.1 LRJS).
- 9. **¿A cuántos días de salario por año de servicio asciende la indemnización legal fijada para el despido objetivo procedente?**
 - *Respuesta:* **Veinte días de salario por año de servicio**, con un máximo de **doce mensualidades** (art. 53.1.b ET).
- 10. **¿Cuál es la indemnización legal por año de servicio y el tope máximo de mensualidades previsto para el despido disciplinario improcedente?**
 - *Respuesta:* **Treinta y tres días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos inferiores y con un máximo de **veinticuatro mensualidades** (art. 56.1 ET).
- 11. **¿Qué indemnización corresponde a los trabajadores en caso de extinción de los contratos por jubilación del empresario persona física (autónomo)?**
 - *Respuesta:* Una indemnización equivalente a **un mes de salario** (art. 49.1.g ET).
- 12. **¿En qué supuesto de calificación de despido improcedente está obligada la empresa a abonar necesariamente los salarios de tramitación?**
 - *Respuesta:* Únicamente cuando la empresa (o el representante de los trabajadores) opte por la **readmisión** efectiva en el puesto de trabajo (art. 56.2 ET).

Casos prácticos breves

13. Caso Práctico 1:

Enunciado: Marta trabaja como dependienta en unos grandes almacenes. El 10 de octubre la empresa le notifica un despido objetivo por causas organizativas al amparo del art. 52.c ET con fecha de efectos para ese mismo día, entregándole simultáneamente un talón bancario con la indemnización de 20 días por año y compensando económicamente los 15 días de preaviso omitidos con su salario en el finiquito. Marta demanda alegando que la falta de preaviso convierte el despido en improcedente. ¿Tiene razón Marta?

- *Orientación de respuesta:* **No tiene razón.** De conformidad con el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, la no concesión del plazo de preaviso de 15 días no anula ni hace improcedente el despido objetivo. El despido es plenamente válido, limitándose la consecuencia legal a la obligación patronal de abonar en la liquidación de saldo y finiquito el importe de los salarios correspondientes a los 15 días omitidos, obligación que la empresa cumplió rigurosamente. Si la causa organizativa resulta probada en juicio, el despido será calificado como procedente.

14. Caso Práctico 2:

Enunciado: David, delegado de personal y miembro del comité de empresa, es objeto de un despido disciplinario por supuestas desobediencias muy graves. Tras el juicio, el Juzgado de lo Social dicta sentencia declarando el despido improcedente por no haberse probado la gravedad de los hechos. La empresa consigna judicialmente la indemnización de 33 días por año en el juzgado y manifiesta formalmente que opta por indemnizar a David y no readmitirlo. David exige volver a su puesto de trabajo. ¿Quién tiene derecho a decidir?

- *Orientación de respuesta:* **David tiene el derecho exclusivo a decidir.** El artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 110.2 de la LRJS establecen una excepción indisponible a la regla de opción patronal: cuando el despedido

sea un representante legal de los trabajadores o delegado sindical, **el derecho de opción entre readmisión o indemnización corresponde obligatoriamente al TRABAJADOR**. Al haber exigido David volver a su puesto, la empresa está obligada imperativamente a readmitirlo y a abonarle íntegramente todos los salarios de tramitación devengados desde el despido.

15. Caso Práctico 3:

Enunciado: Una auxiliar administrativa con un contrato indefinido cae en incapacidad temporal por depresión reactiva derivada de estrés laboral. A los cinco días de recibir el parte médico de baja, la empresa le remite una carta de despido disciplinario alegando textualmente: "*Por transgresión de la buena fe y bajo rendimiento continuado en los últimos meses*", sin aportar dato o fecha concreta alguna de incumplimiento. En el acto de juicio, la empresa no aporta prueba alguna del bajo rendimiento. Califique jurídicamente el despido.

- *Orientación de respuesta:* El despido debe ser calificado judicialmente como **NULO DE PLENO DERECHO**. Conforme a la **Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, la enfermedad o patología es causa de discriminación protegida en el empleo (art. 17.1 ET). Al redactar la empresa una carta con imputaciones abstractas y genéricas sin aportar prueba de causa real en juicio, no logra destruir la presunción judicial de que el cese obedece de manera directa a la situación de incapacidad temporal del trabajador. Conforme al art. 55.5 ET y art. 26 de la Ley 15/2022, procede la readmisión inmediata con abono de salarios de tramitación y condena al pago de una indemnización por daños morales por vulneración de derechos fundamentales (art. 183 LRJS).

15. FUENTES Y REFERENCIAS NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES

Fuentes normativas estatales

- **Constitución Española de 1978:** Artículos 14, 24, 35.1 y 38.
- **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 (TRET) (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015). Especialmente artículos 41, 44, 45, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56 y 68.
- **Ley 36/2011, de 10 de octubre:** Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011). Artículos 103 a 113, 124 y 183.
- **Ley 15/2022, de 12 de julio:** Integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).
- **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre:** Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS). Artículo 267 (situación legal de desempleo).
- **Código Civil español de 1889:** Artículos 1101, 1115, 1124, 1255, 1256 y 1265 (vicios del consentimiento y resolución de obligaciones).

Fuentes internacionales y de la Unión Europea

- **Convenio nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):** Sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (1982). Especialmente **artículo 7** (derecho a la audiencia previa y defensa).

- **Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998:** Relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.
- **Carta Social Europea (revisada) de 1996:** Artículo 24 (derecho a protección adecuada en caso de despido).
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE):** Artículo 30 (protección en caso de despido injustificado).

Jurisprudencia seleccionada

- **Tribunal Supremo (Sala 4ª de lo Social):**
 - **STS (Pleno) 1250/2024, de 18 de noviembre (Rec. 4735/2023):** Aplicabilidad directa del art. 7 del Convenio 158 de la OIT y exigencia obligatoria del trámite de audiencia previa a la persona trabajadora antes del despido disciplinario.

LEX

- **STS de 10 de enero de 2023 (Rec. 4023/2021):** Gravedad de los retrasos salariales reiterados y procedencia de la acción resolutoria del art. 50.1.b ET.
- **STS de 21 de septiembre de 2017 (Rec. 2764/2015):** Teoría de la unidad esencial del vínculo y cómputo de la antigüedad en cadenas de contratos temporales a efectos indemnizatorios.
- **STS de 19 de febrero de 2014 (Rec. 3205/2012):** Nulidad de pactos extintivos por fraude o coacción sobre el consentimiento del trabajador.
- **Tribunal Constitucional:**
 - **STC 92/2008, de 21 de julio:** Configuración de la nulidad objetiva de despidos en situación de embarazo con independencia del conocimiento patronal previo.
 - **STC 22/1981, de 2 de julio:** Principio de causalidad extintiva y derecho al trabajo (art. 35.1 CE).
- **Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE):**
 - **STJUE de 18 de enero de 2024 (Asunto C-631/22, *Ca Na Negreta*):** Incompatibilidad comunitaria de la extinción automática del contrato por incapacidad permanente sobrevenida sin obligación previa de realizar ajustes razonables.
 - **STJUE de 13 de mayo de 2015 (Asunto C-392/13, *Rabal Cañas*):** Concepto y cómputo de los umbrales cuantitativos en despidos colectivos conforme a la directiva comunitaria.