



**COMILLAS**  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**ANÁLISIS DE LA PROTECCIÓN FRENTE AL  
DESPIDO DE LOS COLECTIVOS VULNERABLES**

Autor: Pedro Tomás Zaforteza Cerdá  
5º E-3 C  
Derecho Laboral

Directora: María José López Álvarez

Madrid  
Junio 2023

## **RESUMEN**

En la actualidad, uno de los aspectos más importantes en nuestra sociedad es el trabajo debido a que, todas las personas que formamos parte de ella, necesitamos un puesto de trabajo para poder generar una riqueza que nos permita vivir y subsistir. Por todo ello, el despido es uno de los hechos que más preocupan a la sociedad y que mayor relevancia tiene.

Nosotros, a través de esta investigación, trataremos de ver cuáles son los colectivos más vulnerables en el trabajo, es decir, qué personas son las más susceptibles de ser despedidas y, al mismo tiempo, hablaremos sobre qué protección tienen estos colectivos frente al despido. Para ello, definiremos qué personas están incluidas en cada colectivo vulnerable, veremos cuáles son los mecanismos de defensa que tienen y, a través de jurisprudencia, veremos cómo se aplican en la práctica. Finalmente, acabaremos hablando sobre el estado actual de la indemnización y su posible modificación.

## **PALABRAS CLAVE**

“Despido”, “colectivos vulnerables”, “protección”, “discriminatorio”, “mecanismos de defensa”, “indemnización”.

## **ABSTRACT**

Nowadays, one of the most important aspects in our society is work, because all of us who are part of it need a job in order to be able to generate wealth that allows us to live. For all these reasons, dismissal is one of the events that most concerns society and has the greatest relevance.

Through this research, we will try to see which are the most vulnerable groups at work, that is to say, which people are more susceptible to dismissal and, at the same time, we will talk about what protection these groups have against dismissal. To do so, we will define which people are included in each vulnerable group, we will see what defence mechanisms they have and, through case law, we will see how they are applied in practice. Finally, we will finish by discussing the current state of compensation and its possible modification.

## **KEY WORDS**

"Dismissal", "vulnerable groups", "protection", "discriminatory", "defence mechanisms", "compensation".

## INDICE

<b>CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>6</b>
1.1    El despido .....	6
<b>CAPÍTULO 2: VÍAS DE PROTECCIÓN ACTUALES FRENTE AL DESPIDO.....</b>	<b>8</b>
2.1    La nulidad subjetiva del despido .....	9
2.2    La nulidad objetiva en el despido .....	10
2.3    El procedimiento reforzado .....	11
2.4    La garantía de indemnidad .....	13
2.5    Prioridad de permanencia .....	14
2.6    El derecho de opción.....	14
2.7    La ley de discriminación.....	15
<b>CAPÍTULO 3: LOS COLECTIVOS VULNERABLES Y SU PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO .....</b>	<b>16</b>
3.1    Embarazadas / padres y madres que ejercen derechos relacionados con la conciliación laboral-familiar.....	16
3.1.1    Definición del colectivo .....	17
3.1.2    Mecanismos de defensa.....	17
3.1.3    Aplicación práctica actual .....	18
3.2    Representantes de los trabajadores.....	21
3.2.1    Definición del colectivo .....	21
3.2.2    Mecanismos de defensa.....	22
3.2.3    Aplicación práctica actual .....	23
3.3    Enfermos .....	28
3.3.1    Definición del colectivo .....	28
3.3.2    Mecanismos de defensa.....	29
3.3.3    Aplicación práctica actual .....	29
3.4    Discapacitados .....	31
3.4.1    Definición del colectivo .....	31
3.4.2    Mecanismos de defensa.....	32
3.4.3    Aplicación práctica actual .....	33
3.5    Los mayores.....	34
3.5.1    Definición del colectivo .....	34
3.5.2    Mecanismo de defensa y su aplicación práctica.....	34
3.6    La cuestión de los migrantes.....	35
3.6.1    Definición del colectivo .....	35
3.6.2    Mecanismos de defensa y su aplicación práctica .....	36
<b>CAPÍTULO 4: LA INDEMNIZACIÓN EN EL DESPIDO .....</b>	<b>36</b>

4.1	Estatus actual de la indemnización.....	37
4.2	El Convenio 158 de la OIT y su relación con la indemnización.....	39
4.3	Las novedades jurisprudenciales sobre la indemnización .....	40
4.4	La iniciativa de UGT .....	43
<b><i>CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....</i></b>		<b>43</b>
<b><i>CAPÍTULO 6: BIBLIOGRAFÍA.....</i></b>		<b>45</b>

## CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

Nuestro trabajo se va a centrar en la legislación sobre el despido y, especialmente, en la protección que gozan determinados colectivos, que denominaremos como vulnerables, frente a las compañías en los casos de despido.

El Derecho del Trabajo no regula cualquier tipo de trabajo humano, sino que se centra en el trabajo que conocemos como “asalariado”<sup>1</sup> es decir, nos referimos a que regula las relaciones laborales dónde una persona, a cambio de realizar un determinado trabajo, recibe un salario. En términos jurídicos, podríamos definirlo como aquella rama dentro del ordenamiento jurídico que, con un fundamento tuitivo, regula la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena en régimen de subordinación y asalariado<sup>2</sup>.

Dentro de nuestro sistema normativo laboral, se regula el comienzo, el proceso y el final de las relaciones de trabajo, de manera que podríamos considerar el despido o cese de la relación laboral una de las partes más importantes dentro del Derecho del Trabajo. Por ello, el despido es una de las materias más reguladas dentro del ordenamiento jurídico laboral.

En nuestro caso, cómo hemos comentado, nos centraremos en la protección de los colectivos vulnerables frente al despido. Para ello, en primer lugar, veremos cuáles son las vías de protección de los trabajadores y cuáles son sus mecanismos. En segundo lugar, iremos definiendo cada colectivo vulnerable y analizando cómo aplican estas vías de protección a su caso. En tercer lugar, veremos cómo, en la jurisprudencia actual, se está introduciendo una nueva vía de protección para estos colectivos en los despidos. Finalmente, extraeremos nuestras propias conclusiones acerca de todo lo expuesto a lo largo de la investigación.

### 1.1 El despido

---

<sup>1</sup> Martínez Girón, J., et al., *Derecho del Trabajo*, NETBIBLIO, A Coruña, 2006, S.P.

<sup>2</sup> López Álvarez, M.<sup>a</sup> J., et al., *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, S.P.

Antes de entrar en todas estas cuestiones, que acabamos de citar, consideramos que es importante saber que es el despido, debido a que el trabajo girará en torno a este concepto. Podríamos definir el despido como un negocio jurídico unilateral, constitutivo y recepticio, por el cual, el empresario procede, por su propia voluntad, a la extinción del contrato de trabajo.<sup>3</sup>

En nuestro ordenamiento jurídico, concretamente en el Estatuto de los Trabajadores, se hace referencia a tres clases de despido: colectivo, por causas objetivas y disciplinario.

Por un lado, podemos definir como colectivo aquel despido que suponga la extinción de contratos de trabajo cuando su fundamento sea una causa económica, técnica, organizativa o de producción siempre y cuando, en el plazo de noventa días, esta decisión afecte a diez trabajadores, si en la empresa trabajan menos de cien, el diez por ciento de trabajadores, si en la empresa trabajan entre cien y trescientos, o treinta trabajadores, si en la empresa trabajan más de trescientos trabajadores.<sup>4</sup>

Por otro lado, hablaremos de una extinción de contrato por causa objetivas cuando se den alguna de las causas ya citadas, pero la decisión afecte a un número inferior al establecido, por una ineptitud del trabajador una vez se haya producido su colocación efectiva en la empresa o, finalmente, cuando se produzca una falta de adaptación del trabajador al puesto de trabajo.<sup>5</sup>

En último lugar, nos encontramos ante un supuesto de despido disciplinario cuando el trabajador incurre en un incumplimiento grave cuya responsabilidad se le atribuye. Existen varios ejemplos de conductas que se pueden considerar como un incumplimiento grave como ofender verbal o físicamente al empresario o a sus compañeros.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Ortega Lozano, P.G., *El despido disciplinario*, Universidad de Granada, 2018, p. 20

<sup>4</sup> 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 (BOE 13 de noviembre de 2015).

<sup>5</sup> *Id.*

<sup>6</sup> *Id.*

Hay que tener en cuenta que cada uno de los despidos citados, si bien a veces pueden parecerse en algunos aspectos, difieren en bastantes cosas como, por ejemplo, en el procedimiento de ejecución y la causa. Sin embargo, en todos ellos, si son impugnados, pueden ser calificados por los jueces como despido procedente, improcedente o nulo.

El despido procedente es aquel que, por un lado, durante un proceso de extinción por causas objetivas o de despido colectivo se acredita suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere la extinción del contrato realizada. Por otro lado, en un proceso de despido disciplinario, lo consideraremos como procedente cuando se acredite el incumplimiento alegado por el empresario.<sup>7</sup>

Respecto al despido nulo, recogido en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, podríamos definirlo como aquel que se refiere a los supuestos en donde se vulneran derechos fundamentales recogidos por nuestra Constitución, así como los supuestos tasados en el propio artículo, un ejemplo sería el caso de las trabajadoras embarazadas que analizaremos más adelante.<sup>8</sup>

Finalmente, en relación con el despido improcedente, nos referiremos a este cuando la extinción del contrato de trabajo no cumpla con los requisitos formales requeridos, que varían en función de la clase de despido a ejecutar, o cuando no se acredite el incumplimiento alegado por el empresario hacia el empleado o, aún existiendo este, no alcance el nivel de gravedad y culpabilidad alegada en el despido.<sup>9</sup>

## **CAPÍTULO 2: VÍAS DE PROTECCIÓN ACTUALES FRENTE AL DESPIDO**

En este capítulo, nos centraremos en analizar cuáles son las herramientas que los trabajadores tienen para protegerse frente a los despidos discriminatorios e injustos por las causas tasadas en la ley.

---

<sup>7</sup> *Id.*

<sup>8</sup> Romero Díaz, C., *El despido nulo*, Universidad de Alcalá, 2017, p.12

<sup>9</sup> Ortega Sarrión, A., *El despido improcedente y su problemática*, Universidad de Alcalá, 2019, p.28



## 2.1 La nulidad subjetiva del despido

El artículo 55. 5 del Estatuto de los Trabajadores nos habla sobre la nulidad del despido. En este caso, nos estamos refiriendo a la nulidad subjetiva o nulidad por causa de discriminación que se enuncia en el primer párrafo de este artículo al establecer lo siguiente:

*“Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”*<sup>10</sup>

De manera que, cuando hablamos de la nulidad subjetiva, de acuerdo con lo que acabamos de exponer, nos referimos a aquellos despidos cuya causa sea discriminatoria, es decir, cuando el empresario decide extinguir la relación laboral con una trabajadora por qué es mujer o cuando decide despedir a un migrante por el hecho de ser migrante.

En todas estas situaciones, se ha establecido un mecanismo de defensa para todos los trabajadores y colectivos conocido como la doctrina de la prueba indiciaria, en virtud de la cual se declara la nulidad de todo despido en el que, por un lado, el trabajador ha aportado una serie de indicios razonables acerca de la vulneración de sus derechos fundamentales y, por otro lado, cuando el empresario no ha sido capaz de demostrar la existencia de una causa justificable y objetiva que acredite que la extinción de la relación laboral era ajena a cualquier motivo discriminatorio.<sup>11</sup>

Sin duda, esto supone una ventaja procesal muy poderosa para la defensa del puesto de trabajo debido a que, los trabajadores, únicamente deben apoyarse en un hecho indicio para que se presuma que el despido es nulo.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> 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 (BOE 13 de noviembre de 2015).

<sup>11</sup> Elorza, F., *La nulidad objetiva del despido de las trabajadoras embarazadas*, Universidad de Pablo de Olavide, 2009.

<sup>12</sup> Rodríguez Copé, M.L., *Trabajadoras embarazadas y despidos nulos: Presunción “iuris et de iure” del móvil discriminatorio ¿en todo caso?*, Córdoba, 2008, pp. 229-239.

## 2.2 La nulidad objetiva en el despido

Por otra parte, siguiendo con el tema de la nulidad en el despido, vamos a hablar de la protección o nulidad objetivas del despido de la que gozan las embarazadas y los trabajadores que ejercen sus derechos familiares.

Años atrás, la jurisprudencia había centrado el debate, sobre el despido de trabajadoras embarazadas, en si era necesario que el empresario conociese la situación de gestación de la trabajadora para apreciar un despido discriminatorio por vulneración de la no discriminación por razón de sexo.

Sin embargo, la jurisprudencia ha evolucionado hasta tal punto que, a partir del año 2008 (con la Sentencia del Tribunal Constitucional 92/2008, de 21 de julio), se ha decretado que el despido de una persona que se encuentre dentro de los supuestos recogidas en el artículo 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores será considerado nulo, independientemente de si existen o no indicios discriminatorios, salvo que el empresario acredite una justa causa.<sup>13</sup> Creándose así una presunción legal de despido, donde se excluye la posibilidad de que el despido sea calificado como improcedente, es decir, el despido puede ser nulo o procedente.

El artículo 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores hace referencia a las trabajadoras embarazadas, desde el inicio del embarazo hasta el inicio del periodo de suspensión, a las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de un hijo, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o guarda con fines de adopción y, finalmente, a las personas que, tras haber disfrutado de un periodo de suspensión por el nacimiento, adopción, acogimiento o guarda de un hijo, se reincorporan al puesto de trabajo y siempre que no hayan transcurrido más de doce meses desde la fecha de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> *Op. Cit.* Elorza, P.

<sup>14</sup> 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 (BOE 13 de noviembre de 2015).

Esta doctrina es algo que sigue evolucionando cómo, por ejemplo, cuando en el año 2019 se decidió ampliar la protección de la nulidad objetiva de los noventa y seis meses tras su reincorporación hasta los 12 meses (se hizo posible a través del Real Decreto Legislativo 6/2019).<sup>15</sup>

De manera que, tras ver todo esto, vemos como existe un mecanismo de defensa contra el despido para estos trabajadores que no sólo es muy protector si no que, al mismo tiempo, sigue evolucionando, proporcionándoles cada vez más garantías frente al despido.

### 2.3 El procedimiento reforzado

Cuando hablamos del procedimiento reforzado, nos referimos a las garantías frente al despido que, cómo veremos en el siguiente capítulo, los representantes de los trabajadores ostentan con el objetivo de poder ejercer libre y eficazmente su derecho a la representación laboral para la defensa de los trabajadores.<sup>16</sup>

Las garantías vienen recogidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Además, estas se articulan en torno a tres aspectos. Por un lado, la protección en el ordenamiento sancionador a través de la apertura del expediente contradictorio. Por otro lado, la protección frente a la discriminación y en la libertad para poder defender los intereses de los trabajadores y expresar su opinión. Finalmente, la que más nos interesa y se relaciona con nuestro tema, la protección en el ámbito de la extinción laboral.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Poquet, R., *Análisis del despido nulo ex Art. 55.5 ET*, Universidad de Valencia, 2020.

<sup>16</sup> “Garantías frente al despido”, Aranzadi La Ley, *Guías Jurídicas*. (disponible en [https://guiasjuridicas.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAE2OwU7EMAxEv4ZcKqEuILGXXMrubYUQVIjrtDFpREgW2ynbvvelHLBkeWSPR--rEC89XdR6MJJelbYIB2nemZJSg9g4knNw2ciSclo-bc-FjGIQ2xqMWhAPebS7VYeZegx1n9kRd0tVmhXxmcTe3hmZ8vcj5uChIacOvGUF5-zxrV1rd3O\\_35uZWKrBvga\\_Opgp-OIUWze\\_EHicnuDJnoIoanqJCpflGnK-mJg-KtHLr-v\\_R1dUa-qqabuZMdZ5gNIDIiX3x\\_MDZO\\_00xMBAAA=WKE](https://guiasjuridicas.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAE2OwU7EMAxEv4ZcKqEuILGXXMrubYUQVIjrtDFpREgW2ynbvvelHLBkeWSPR--rEC89XdR6MJJelbYIB2nemZJSg9g4knNw2ciSclo-bc-FjGIQ2xqMWhAPebS7VYeZegx1n9kRd0tVmhXxmcTe3hmZ8vcj5uChIacOvGUF5-zxrV1rd3O_35uZWKrBvga_Opgp-OIUWze_EHicnuDJnoIoanqJCpflGnK-mJg-KtHLr-v_R1dUa-qqabuZMdZ5gNIDIiX3x_MDZO_00xMBAAA=WKE))

<sup>17</sup> *Op. Cit.*, López Álvarez, M<sup>a</sup> J.

Respecto al funcionamiento de este procedimiento reforzado, debemos partir de la base que es el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores el que recoge la forma que todo despido disciplinario debe seguir para ser calificado como procedente. En este, se establecen como obligatorios cuatro hechos: la notificación acerca de la extinción de la relación laboral por escrito al trabajador (que es lo que conocemos como la carta de despido); una aclaración sobre los motivos del despido; se debe fijar la fecha a partir de la cual el despido tendrá efectos; si bien no es necesario la conformidad o aceptación del trabajador víctima del despido, es imperativo que la carta de despido llegue a conocimiento de este.<sup>18 19</sup>

Sin embargo, cuando el despido afecta a un representante de los trabajadores entran en juego una serie de especialidades procedimentales que, cómo hemos comentado, están recogidas en los artículos 68 del Estatuto de los Trabajadores y 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Dejando a un lado las garantías protectoras que entrarían en escena si la causa del despido fuera el desempeño de las funciones sindicales del trabajador (que veremos en el siguiente apartado), una vez se ha extinguido la relación laboral de un representante de los trabajadores es necesaria la apertura de un expediente contradictorio, reforzando así la defensa del representante frente al despido.<sup>20</sup>

El expediente contradictorio tiene el objetivo de permitir al representante oír las razones por las que se le quiere sancionar, con los hechos específicos que se le imputan y darle voz para probar la falsedad de esas acusaciones. Los representantes ejercen su defensa con los medios de prueba que consideren oportunos para su defensa. Al fin y al cabo, el expediente contradictorio es un mecanismo de defensa de los representes y, al mismo tiempo, sirve para aclarar los hechos y motivos del despido.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> 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 (BOE 13 de noviembre de 2015).

<sup>19</sup> Talens Visconti, E. y Blasco Pellicer, A., *La forma y el procedimiento del despido*, Tirant Online, 2018, Capítulo 2, p. 10.

<sup>20</sup> *Op. Cit.*, López Álvarez, M<sup>a</sup> J.

<sup>21</sup> “Expediente contradictorio o disciplinario para el despido o sanción a miembros del comité de empresa o delegados de personal”, *Iberley* (disponible en <https://www.iberley.es/temas/regulacion-expediente-contradictorio-disciplinario-despido-sancion-miembros-comite-empresa-delegados-personal-13811>)

Es importante aclarar que, al igual que sucede con el resto de los requisitos formales, si no se cumple con la apertura del expediente contradictorio, la sanción o despido tendrá la consideración de improcedente.<sup>22</sup>

## **2.4 La garantía de indemnidad**

El Tribunal Constitucional, a través de la sentencia 14/1993 de 18 de enero, definió la garantía de indemnidad como aquella en virtud de la cual, el trabajador, no puede ser víctima de represalias empresariales, como el despido, debido al ejercicio de acciones o reclamaciones contra el empresario.<sup>23</sup>

Esta garantía, también viene recogida en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, correspondiente a los derechos laborales de estos, y se establece como el derecho a poder ejercer individualmente las acciones derivadas del contrato de trabajo.<sup>24</sup>

Sin embargo, utilizar la misma denominación para la protección de los derechos sindicales (como el derecho a la huelga o la libertad de expresión) cómo para la protección vinculada al ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva, puede provocar una confusión. Por ello, tal y cómo nos dice la literatura acerca del tema, se decidió utilizar otras denominaciones cómo “inmunidad” o “indemnidad genérica” para la protección de estos derechos sindicales.<sup>25</sup>

El funcionamiento del mecanismo es muy parecido al de la nulidad subjetiva/discriminatoria del despido y al de la protección objetiva de las embarazadas, es decir, que gira en torno a la carga de la prueba. En caso de que se produzca alguna represalia por parte del empresario, el

---

<sup>22</sup> 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 (BOE 13 de noviembre de 2015).

<sup>23</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional núm.14/1993, de 18 de enero (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 10 de mayo de 2023

<sup>24</sup> 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 (BOE 13 de noviembre de 2015).

<sup>25</sup> Folgoso, A., *La garantía de indemnidad*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2021, p.138

trabajador deberá presentar una serie de indicios que acrediten la existencia de la lesión causada y, una vez presentados, deberá ser el empleador el que demuestre que sus decisiones están al margen de toda intención lesiva hacia el trabajador.<sup>26</sup>

## **2.5 Prioridad de permanencia**

La prioridad de permanencia es una limitación que se le impone al empresario a la hora de seleccionar los trabajadores afectados por un despido colectivo o en un despido individual por razones empresariales, es decir, donde el principal motivo de la extinción laboral es la amortización del puesto de trabajo. En relación con nuestra investigación, la prioridad de permanencia actúa como un mecanismo de defensa contra el despido a favor de los representantes de los trabajadores.

Este mecanismo se basa en que, a la hora de ejecutar el despido, los representantes de los trabajadores tienen beneficio que no tienen el resto de los trabajadores que es la garantía de permanencia. Esta garantía no es absoluta, en el sentido en que el empresario podrá seleccionar a estos representantes, pero será necesario que este aporte una justificación expresa de la selección realizada. Todo ello convierte esta prioridad de permanencia en un mecanismo de defensa del puesto de trabajo para los representantes de los trabajadores.<sup>27</sup>

## **2.6 El derecho de opción**

Tanto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 56) como en la Ley reguladora de la jurisdicción social (artículo 110), se nos habla de los efectos del despido improcedente, del cuál ya hemos hablado en la introducción. En ambas legislaciones, se establece que, en caso de declararse la improcedencia de un despido, el empresario puede optar entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización.

---

<sup>26</sup> *Id.*

<sup>27</sup> Tormos, J.A., *La garantía de prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores en el despido colectivo*, Universidad de Valencia, 2020, pp. 121-150

Sin embargo, en ambas legislaciones, viene recogida una excepción para los representantes sindicales o legales de los trabajadores. En este caso, se invierte el derecho de elección de la opción en favor del representante legal/sindical, de manera que son estos lo que pueden elegir si volver a su puesto de trabajo o recibir la indemnización correspondiente. Además, se estipula que en caso de que no se diga nada, se entiende que el trabajador ha optado por la readmisión.<sup>28 29</sup>

Es lógico pensar que el legislador ha optado por este mecanismo de defensa pues, en caso contrario, el empresario sabría que precio tiene que pagar (la indemnización) para poder deshacerse de un trabajador que es representante de los trabajadores y, todo ello, perjudicaría los derechos sindicales de los trabajadores.

Por tanto, vemos como se incluye dentro de la legislación laboral un mecanismo de defensa frente al despido para los trabajadores, que ostentan alguna clase de representación sindical, en caso de que sean víctima de un despido declarado improcedente.

## **2.7 La ley de discriminación**

El 14 de julio de 2022 entró en vigor la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Esta nueva ley tiene una conexión íntima con el artículo 14 de la Constitución Española (que está dedicado a la igualdad de todos los ciudadanos españoles). Esto se debe a que el objetivo principal de esta nueva regulación es garantizar y fomentar la igualdad de trato y la no discriminación en el acceso al empleo, condiciones de trabajo y en los procedimientos de despido, promoción y formación de los empleados.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> 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 (BOE 13 de noviembre de 2015).

<sup>29</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE 11 de diciembre de 2011).

<sup>30</sup> “La nueva Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación se aplica también en el ámbito laboral”, *Garrigues* (Disponible en [https://www.garrigues.com/es\\_ES/noticia/nueva-ley-integral-igualdad-trato-no-discriminacion-aplica-tambien-ambito-laboral](https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/nueva-ley-integral-igualdad-trato-no-discriminacion-aplica-tambien-ambito-laboral))

A través de la redacción de esta ley, se crea un mecanismo de defensa para los trabajadores en determinadas situaciones ya que, en el artículo 26, se declara la nulidad de todo acto que constituya discriminación por algunos de los motivos recogidos (raza, sexo, religión, etc.).

Podríamos decir que es un complemento a la nulidad subjetiva, de la que ya hemos hablado, que viene enunciada en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, esta ley ha traído una novedad dentro del ámbito laboral. Esta ha sido la inclusión de los enfermos dentro del alcance de esta. Hasta la fecha, el legislador se había centrado en la discriminación laboral respecto del género. No obstante, como hemos podido ver en el artículo 2, se ha decidido incluir la enfermedad o condición de salud dentro del alcance de la ley, lo que supone una novedad en el ordenamiento jurídico laboral creando así un mecanismo de defensa frente al despido en la que se incluye a los enfermos.<sup>31</sup>

La diferencia entre los enfermos y discapacitados, al igual que los mecanismos que se aplican a cada uno de estos colectivos, es algo que analizaremos en el siguiente capítulo.

### **CAPÍTULO 3: LOS COLECTIVOS VULNERABLES Y SU PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO**

A través de este capítulo, nuestra intención es definir los colectivos vulnerables, ver cuáles son los mecanismos de defensa frente al despido que tienen los colectivos (entre los que hemos enunciado en el capítulo anterior) y ver cómo se está aplicando esta defensa en la práctica.

#### **3.1 Embarazadas / padres y madres que ejercen derechos relacionados con la conciliación laboral-familiar.**

---

<sup>31</sup> “Nueva ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación”, *Cuatrecasas* (Disponible en <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral-1/art/espana-nueva-ley-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion>)



### 3.1.1 Definición del colectivo

En este grupo vamos a ver dos clases de personas. Por un lado, nos encontramos con las mujeres que se encuentran en estado de embarazo, es decir, están en el momento de gestación del *nasciturus* (concebido, pero no nacido, como fase de la vida humana interna o en formación)<sup>32</sup>. Por otro lado, nos encontramos con las madres y padres que, tras la gestación del *nasciturus*, puede optar a una suspensión temporal del contrato del trabajo.

En nuestro ordenamiento jurídico, exactamente en el Real Decreto Ley 6/2019, se establecen una serie de supuestos en el que se puede producir una suspensión del contrato de trabajo por razones familiares. La suspensión del contrato de trabajo la podemos definir como aquella situación por la que atraviesa el contrato en el que las prestaciones básicas de prestar servicios y remunerar o cesan, o se reducen, o se modalizan intensamente.<sup>33</sup> Estos supuestos son: el nacimiento de un hijo; la adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento; el riesgo durante el embarazo; el riesgo durante la lactancia.<sup>34</sup>

Consideramos que las personas incluidas en estos supuestos son un colectivo vulnerable debido a que, por un lado, durante esta suspensión del contrato de trabajo, no están prestando servicio a la empresa o empleador para el/la que trabajan y, por otro lado, porque el trabajador debe asumir una serie de obligaciones extracontractuales, relacionadas con la concepción de su hijo, que le pueden impedir temporalmente ejercitar las funciones del mismo modo que lo venía haciendo. No hay que olvidar que son personas que ejercen sus derechos a la conciliación familiar y deben ser respetadas.

### 3.1.2 Mecanismos de defensa

Para este colectivo vulnerable frente al despido, vamos a ver cómo su principal mecanismo de defensa contra el despido es la protección objetiva de estos trabajadores.

---

<sup>32</sup> Real Academia Española. (2023). *Diccionario de la lengua española* (23ª ed.)

<sup>33</sup> López Álvarez, M.ª J., *Op. Cit.*, S.P.

<sup>34</sup> Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 7 de marzo de 2019)

Es importante recordar la diferencia entre la nulidad subjetiva de un despido y la protección objetiva de este colectivo que ya hemos comentado en el capítulo anterior. Mientras que la nulidad subjetiva se centra en los despidos cuyo móvil es una causa discriminatoria, la protección objetiva opera independientemente de si la causa del despido es discriminatoria o no. Por ejemplo, si la extinción de la relación laboral se debe a que el empresario no quiere tener a mujeres en su empresa por qué se pueden quedar embarazadas y despide a sus trabajadoras por el mero hecho de ser mujer, operaría la nulidad subjetiva, en cambio, si el empresario despide a una trabajadora que está embarazada, independientemente de que lo sepa o no o de que haya un móvil discriminatorio o no, entraría en juego la protección objetiva.

Es importante volver a recalcar que, en el caso de este colectivo vulnerable, hablaremos siempre de una protección objetiva contra el despido. El mecanismo de defensa consiste en una inversión de la carga de la prueba, de manera que, cuando la trabajadora acredite su estado de gestación, será el empresario el que deba demostrar que existe una causa disciplinaria u objetiva que justifique la extinción laboral.

### **3.1.3 Aplicación práctica actual**

A través de este apartado, vamos a analizar cómo, actualmente, la jurisprudencia está aplicando este mecanismo de defensa para el colectivo vulnerable, es decir, vamos a ver en que clase de situaciones y con que requisitos se aplica esta vía de defensa y en cuáles no. Además, en caso de que existan, veremos cuáles son los retos o deficiencias que la doctrina tiene que afrontar de cara al futuro.

Cómo hemos comentado anteriormente, el criterio jurisprudencial respecto de las embarazadas y trabajadores que se reincorporan tras el disfrute de los permisos familiares por nacimiento ha ido evolucionando. Hasta el año 2008, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se había decantado por el criterio de la nulidad causal (nulidad subjetiva), de manera que se exigía que la trabajadora acreditase que el empresario tenía conocimiento del

embarazo como indicio de discriminación para declarar la nulidad del despido.<sup>35 36</sup> Sin embargo, en el año 2008 todo cambia y es que, como ya hemos hablado en el capítulo anterior, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a través de su sentencia 92/2008 de 21 de julio, deja bien claro que la protección que la Ley 39/1999 ofrece a las mujeres embarazadas es máxima y, por ello, se establece que no es necesario comunicar al empresario la situación de gestación para decretar la nulidad del despido, configurando la nulidad objetiva del despido, diferente a la nulidad por causa de discriminación. Esto se debe a que, la doctrina, ha considerado que la prueba concerniente al embarazo, por un lado, pertenece a la esfera más íntima y personal de la persona y, por otro lado, que en ocasiones puede ser enormemente complicada de probar.

Respecto del mecanismo de defensa de esta protección objetiva, que ya hemos explicado, es muy claro. Es totalmente irrelevante el móvil del empresario, sea este discriminatorio o no lo sea, de tal forma que, si la trabajadora está en estado de gestación, el despido es considerado nulo automáticamente recayendo sobre el empresario la necesidad de aportar una causa objetiva y razonable para el despido.

Es importante recalcar que, al igual que sucede con las embarazadas, la doctrina, a tenor de lo establecido en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores, incluye dentro de esta protección a aquellos trabajadores que, tras haber estado en un período de suspensión del contrato por maternidad/paternidad, adopción o acogimiento, se reincorporan a su puesto de trabajo siempre que no hubieran transcurrido doce meses desde la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento.<sup>37</sup>

Por otro lado, es importante analizar cuáles son las causas que permiten a un empleado poder despedir a una persona que está dentro de este colectivo vulnerable. Por una parte, parece claro que la doctrina considera que, cuando el empresario acredite una causa disciplinaria

---

<sup>35</sup> Sentencia del Tribunal Supremo del 14 de octubre del 2006 (versión electrónica- base de datos Aranzadi). Fecha de la última consulta: 25 de mayo de 2023.

<sup>36</sup> Sentencia del Tribunal Supremo del 24 de julio del 2007 (versión electrónica- base de datos Aranzadi). Fecha de la última consulta: 25 de mayo de 2023

<sup>37</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura núm. 287/2011, de 20 de junio (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 27 de mayo de 2023.

justificable para el despido, no se puede determinar la nulidad de este. Por otra parte, la jurisprudencia (mediante Sentencias del Tribunal Supremo como la del 13 de febrero de 2002 o la del 21 de julio de 2003), aclara que únicamente las causas económicas pueden justificar el despido de una persona de este colectivo, excluyendo causas técnicas, organizativas o de producción, es decir, únicamente se permitirá la extinción laboral si esta contribuye a la superación de las situaciones económicas negativas.<sup>38 39</sup>

Una vez hemos visto el funcionamiento de este mecanismo de defensa, vamos a analizar aquellas situaciones en las que, para este colectivo vulnerable, no aplica la protección objetiva y que, por ello, constituye un reto para la doctrina.

En este caso, vamos a hablar sobre la situación de las embarazadas en los períodos de prueba. La aplicación de la protección objetiva no es aplicable a los supuestos de extensión de contrato durante el período de prueba. Esto se puede desprender de la Sentencia del Tribunal Supremo del 18 de abril de 2011 que deniega la procedencia de aplicar la protección objetiva en el despido de una embarazada en período de prueba, un hecho que se ha confirmado por la Sentencia del Tribunal Constitucional 173/2013. De manera que, el estado de gestación de una trabajadora constituye una causa objetiva de nulidad únicamente en caso de despido, excluyendo la extinción del contrato en un período de prueba.<sup>40</sup>

Esto, sin lugar a duda, es un reto para la doctrina pues únicamente se garantiza la protección de las embarazadas en una situación laboral específica excluyendo al resto de la nulidad objetiva. En este sentido, únicamente será nulo un despido de una embarazada en período de prueba si se produce una vulneración de derechos fundamentales. Se considera un paso atrás en la defensa de los derechos fundamentales, especialmente en la lucha antidiscriminatorio

---

<sup>38</sup>Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2002 (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 25 de mayo de 2023

<sup>39</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de julio de 2003 (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 25 de mayo de 2023

<sup>40</sup> Rodríguez, M<sup>a</sup>. L., *Inaplicación de la nulidad objetiva dn los casos de desistimiento empresarial durante el periodo de prueba de la trabajadora embarazada: la ¿evolución? de la jurisprudencia constitucional*, Universidad de Córdoba, 2014.

por razón de sexo pues lo único que se consigue, con esta exclusión, es poner más trabas a estas trabajadoras para defender su puesto de trabajo.<sup>41</sup>

En relación con esto último, se hace referencia al mecanismo de la nulidad subjetiva. Este mecanismo funciona de diferente manera que la protección objetiva pues requiere que el trabajador, en este caso la embarazada, aporte una serie de indicios que muestren la existencia de un fondo discriminatorio para que se produzca una traslación de la carga de la prueba en el empresario. En este caso, indagando más en la cuestión, podemos añadir que la finalidad de la prueba indiciaria es evitar que se de una imposibilidad de demostrar los verdaderos motivos empresarial y poder analizar si son constituyentes de una lesión de derechos fundamentales o no.<sup>42</sup>

## **3.2 Representantes de los trabajadores**

### **3.2.1 Definición del colectivo**

En este colectivo vamos a incluir a los delegados de personal, a los trabajadores que forman parte de los comités de empresa y a los representantes sindicales. Los delegados de personal son aquellos empleados que constituyen la representación de los trabajadores en la empresa que tenga menos de 50 y más de 6 trabajadores. Por otro lado, los comités de empresa están conformado por una serie trabajadores que constituyen un órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses, cuando la empresa tenga 50 o más trabajadores.<sup>43</sup> Finalmente, los representantes sindicales son aquellos trabajadores que, estando afiliados a un determinado sindicato, pueden dentro de la empresa o el centro de trabajo constituir secciones sindicales, celebrar reuniones para recaudar fondos y distribuir información del sindicato representado y recibir información que

---

<sup>41</sup> *Id.*

<sup>42</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 38/1981, de 23 de noviembre (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 27 de mayo de 2023.

<sup>43</sup> "La sindicación de los trabajadores", *Ministerio de Trabajo y Economía Social*. (Disponible en [https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia\\_11/contenidos/guia\\_11\\_23\\_4.htm](https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_11/contenidos/guia_11_23_4.htm))

les remita su sindicato.<sup>44</sup> De entre todos estos, debemos destacar a los representantes sindicales pues estos, siempre y cuando cumplan las condiciones establecidas en el artículo 10 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, son lo únicas que tienen una relevancia legal.

Consideramos a estos un colectivo vulnerable frente al despido debido a que sus funciones de representación y defensa de interés para los trabajadores, puede llevar a disputas con la dirección de las empresas o con los empleadores, generando una relación tensa y en la que el empleador desee extinguir la relación laboral de estos. De manera que, por sus funciones de representación y defensa de los trabajadores, están en una situación de vulnerabilidad frente a las compañías.

### **3.2.2 Mecanismos de defensa**

En el caso de los representantes de los trabajadores, nos encontramos con tres vías diferentes de defensa contra el despido: el procedimiento reforzado, la garantía de indemnidad, la prioridad de permanencia y el derecho de opción.

Tal y cómo hemos comentado en el capítulo anterior, el procedimiento reforzado consiste en incluir en el procedimiento de despido un requisito más, de tal forma que el proceso para despedir a un trabajador perteneciente a este colectivo sea más largo y preciso, respecto del resto de procedimientos.

Por su parte, la garantía de indemnidad actúa como una especie de inmunidad para los trabajadores que ejercitan sus derechos sindicales. Esto se debe a que el colectivo está protegido de cualquier represalia del empleador motivada por el ejercicio de estos derechos. En su caso, la garantía de indemnidad obliga al empresario a justificar el acto que ha llevado a cabo, siempre y cuando el trabajador haya aportado indicios de la lesión causada. De manera que la carga de la prueba recae sobre el empleador.

---

<sup>44</sup> “La sindicación de los trabajadores”, *Ministerio de Trabajo y Economía Social*. (Disponible en [https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia\\_11/contenidos/guia\\_11\\_23\\_3.htm](https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_11/contenidos/guia_11_23_3.htm))

Respecto de la prioridad de permanencia, ya sabemos que es un beneficio exclusivo de los representantes de los trabajadores en los procedimientos de despido colectivo para poder permanecer en la empresa.

Finalmente, el derecho de opción permite a los trabajadores de este colectivo a poder elegir entre su readmisión en su puesto de trabajo o a que se le abone la indemnización correspondiente, una vez haya sido declarado nulo el despido. Un mecanismo de defensa para los pertenecientes a este colectivo, especialmente sabiendo que es un privilegio para los representantes de los trabajadores pues, en el caso del resto de trabajadores, es el empresario el que decide si se readmite al empleado o se le abona su indemnización correspondiente.

### **3.2.3 Aplicación práctica actual**

En este apartado analizaremos detalladamente como, en la actualidad, todos estos mecanismos se están aplicando para la defensa de este colectivo frente al despido.

En primer lugar, vamos a analizar el procedimiento reforzado que, cómo hemos comentado, consiste en añadir al proceso de despido un requisito, exclusivo para los representantes de los trabajadores, conocido como es la apertura del expediente contradictorio. Hay que recordar que el incumplimiento de este requisito en el procedimiento de despido de un representante supondría la improcedencia de este.

Respecto a los requisitos que se deben seguir por el expediente contradictorio, ya hemos comentado anteriormente que este trámite sirve para mostrar al trabajador los motivos de la extinción laboral y poder defenderse ante estas acusaciones. De manera que, la doctrina, considera que hay un contenido mínimo en el expediente contradictorio que sería el siguiente:

45

---

<sup>45</sup> “Expediente contradictorio o disciplinario para el despido o sanción a miembros del comité de empresa o delegados de personal”, *Iberley*. (Disponible en <https://www.iberley.es/temas/expediente-contradictorio-disciplinario-13811> )

- Comunicación de los cargos al trabajador
- Comunicación de los cargos a la representación unitaria
- Audiencia de ambas partes
- Respetar cualquier otro contenido establecido en el convenio colectivo respectivo

Respecto a este último punto, debemos hablar sobre la figura del instructor. El Estatuto de los Trabajadores no limita esta figura, pues permite que la empresa libremente designe a uno de sus empleados que actúa como instructor en el expediente contradictorio.<sup>46</sup> Sin embargo, de acuerdo con el último de los puntos que hemos señalado en el contenido mínimo del expediente, cuando un convenio colectivo establezca que se tiene que nombrar a un instructor imparcial, es necesario cumplir con este nombramiento pues, en caso contrario, se considerará no cumplido el requisito del expediente contradictorio.<sup>47</sup>

Siguiendo con el tema del contenido del expediente contradictorio, hay que aclarar que este no exige la realización de pruebas ni la existencia de un período probatorio como una fase diferencial y específica dentro del procedimiento. De tal forma, que el expediente se limita en dar noticia al expedientado acerca de los hechos que se le imputan y, al mismo tiempo, se le da la oportunidad de poder defenderse de estas imputaciones, pero no se exige un período de realización de pruebas.<sup>48</sup>

Para acabar con el tema del expediente contradictorio tenemos que ver a quién se le aplica este mecanismo de defensa y a quien no. A través de la jurisprudencia, hemos podido averiguar que esta garantía se extiende a los representantes elegidos, hasta un año después de la expiración del cargo, a los que han sido electos pero todavía no han tomado posesión del cargo e, incluso, a los candidatos proclamados para las elecciones durante el proceso electoral (aunque no se puede extender esta garantía indefinidamente pues, en caso contrario, todos los trabajadores estarían amparados por esta pues todos pueden ser candidatos a las

---

<sup>46</sup> *Id.*

<sup>47</sup> Del Junco, M., *El expediente contradictorio en el despido disciplinario*, Universidad de Cádiz, 2013.

<sup>48</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 94/2016, de 11 de febrero (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 28 de mayo de 2023.



elecciones).<sup>49</sup> Sin embargo, la Sentencia del Tribunal Supremo 1244/2021 ha dejado claro que los miembros del comité de seguridad y salud nombrado por la empresa, no gozan de esta garantía, no siendo necesaria la apertura del expediente contradictorio en sus procedimientos de despido.<sup>50</sup>

En segundo lugar, vamos a enfocarnos en la garantía de indemnidad de los trabajadores pertenecientes a este colectivo. Anteriormente, ya la hemos definido como la “inmunidad” que tienen estos trabajadores para ejercer los derechos sindicales. Nosotros analizaremos el elemento subjetivo (que hace referencia a los sujetos), el elemento objetivo (referido a la represalia) y al nexo de causalidad entre ambos elementos.

Respecto al elemento subjetivo, nos encontramos con dos sujetos diferentes: el sujeto accionante y el sujeto represivo. Por un lado, el sujeto accionante es aquel trabajador que recibe la tutela de la garantía de indemnidad. Es cierto que la garantía de indemnidad puede afectar a todos los trabajadores (cualquier persona puede hacer una reclamación contra su superior), sin embargo, para nuestra investigación, nos centraremos en los trabajadores que son representantes sindicales y que son titulares de esta garantía para poder ejercitar sus funciones de representación libremente. Por otro lado, el sujeto represivo va a ser el empresario quién, personalmente o a través de terceros, va a ejecutar la lesión del derecho fundamental a la libertad sindical.<sup>51</sup>

Respecto al elemento objetivo, nos centramos en el perjuicio que sufre el trabajador como consecuencia de haber ejercitado sus derechos como representante de los trabajadores. Lo más importante de la represalia es que se haya llevado a cabo como consecuencia del ejercicio de un derecho fundamental, es decir, la causalidad que existe entre la acción y la represalia.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> Sentencia del Tribunal Supremo del 15 de marzo de 1993 (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 28 de mayo de 2023.

<sup>50</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1244/2021, de 9 de diciembre (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 28 de mayo de 2023.

<sup>51</sup> *Op. Cit.* Folgoso, A., pp. 165-182

<sup>52</sup> *Op. Cit.* Folgoso, A., pp. 293-314

Respecto del nexo de causalidad, como ya hemos dicho, no basta con la mera concurrencia entre la acción y la existencia de un perjuicio, si no que es necesaria que haya una conexión entre ambas situaciones. En estos casos, en relación con la carga de la prueba, el mecanismo de defensa de los trabajadores se articula de la siguiente manera: el trabajador afectado aporta una serie de indicios y, a partir de ese momento, será el empresario el que deberá acreditar que sus decisiones y actuaciones no tienen una intencionalidad lesiva.<sup>53</sup>

En tercer lugar, respecto de la prioridad de permanencia, debemos saber que es una garantía que se otorga a los representantes de los trabajadores en los procedimientos de despido colectivo. Sin embargo, esta garantía no es absoluta, si no que es una permanencia “relativa”. Decimos que es un relativa porque, por ejemplo, en el caso en que desaparezcan todos los puestos de trabajo sería imposible aplicar la garantía de permanencia.

Lo más importante para este mecanismo de defensa del puesto de trabajo es si, con la desaparición de los puestos de trabajo debido al procedimiento de despido colectivo, es imposible efectuar una alternativa de selección, es decir, escoger qué trabajadores se quedan y cuáles no. Únicamente cuando sea posible, por parte del empresario, elegir qué trabajadores deben permanecer o no en la compañía, la prioridad de permanencia actuará.

En cuanto al mecanismo de defensa, cómo ya hemos explicado en el capítulo anterior, se basa en la preferencia de los representantes de los trabajadores sobre el resto de empleados a la hora de escoger quienes deben permanecer en la compañía en un procedimiento de despido colectivo, salvo que existe una causa justificada.<sup>54</sup>

Finalmente, hablaremos sobre el tema del derecho a la opción que tienen los representantes de los trabajadores en los despidos declarados como improcedentes. En este caso, el mecanismo de defensa del puesto de trabajo es muy sencillo, una vez se declara la improcedencia del despido, en vez de ser el empresario el que elige entre la readmisión del

---

<sup>53</sup> *Op. Cit.* Folgoso, A., pp. 317-336

<sup>54</sup> *Op. Cit.* Tormos, J.A.

trabajador o el abono de la indemnización, será el propio trabajador el que ostentará el derecho de elección.

Respecto a quienes son las personas que pueden ejercer este derecho de opción, quitando a los representantes de los trabajadores, la doctrina ha analizado algunas situaciones especiales. Por un lado, el Tribunal Supremo, a través de la sentencia 229/2022, aborda la cuestión de los trabajadores que, habiéndose presentado a las elecciones sindicales de la empresa, no son elegidos, quedando como primer suplente. El tribunal se centra en que sucede si, el trabajador que había sido elegido en primer lugar decide dimitir y, el que ha sido escogido como primer suplente, es víctima de un despido improcedente (si va a poder ejercitar este su derecho a la opción o no). En estos casos, el Tribunal ha sido claro y establece que, de acuerdo con el artículo 67.4 del Estatuto de los Trabajadores, la condición de representante de los trabajadores se adquiere en el momento en que dimite el que había sido elegido en primer lugar, operando erga omnes con independencia del conocimiento de terceros (en este caso el empresario). De manera que, una vez se produce la dimisión, el trabajador que era primer suplente puede ejercer sus funciones sindicales y, al mismo tiempo, pasa a ser titular de las garantías correspondientes a los representantes, como es en este caso el derecho a la opción en caso de despido improcedente.<sup>55</sup>

Por otro lado, el Tribunal Constitucional, en su sentencia 229/2002, aborda la cuestión de los exdelegados sindicales. En este sentido, el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores es claro a la hora de establecer que existe una protección supletoria de un año en los casos de finalización del mandato representativo por parte de un delegado sindical. Sin embargo, y aquí entra la polémica, en los casos en que, en vez de producirse una terminación natural del mandato (como sería la destitución), se produce una dimisión o revocación del cargo, la doctrina considera que no se debe aplicar este año de protección supletoria, pues se renuncia voluntariamente al ejercicio de las funciones sindicales y, consecuentemente, a las garantías que acompañan a estas.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 229/2022, de 15 de marzo (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 28 de mayo de 2023.

<sup>56</sup> Gorelli, J., *El derecho de opción en caso de despidos improcedentes de exdelegados sindicales*, Universidad de Sevilla, 2003.

Por tanto, una vez visto todo esto, podemos concluir los trabajadores que son titulares de este derecho de opción son: los representantes de los trabajadores; los suplentes en las listas, cuando se produce la dimisión de alguno de los elegidos; los exdelegados sindicales, durante un año tras su mandato, cuando este haya finalizado de una manera natural (se excluye la revocación y la dimisión).

### **3.3 Enfermos**

#### **3.3.1 Definición del colectivo**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la enfermedad como “*una alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas generales conocidas, manifestada por síntomas y signos característicos, y cuya evolución es más o menos previsible*”. Al igual que hemos comentado en los discapacitados, es importante diferenciar la enfermedad de la incapacidad.<sup>57</sup>

Dentro de este colectivo, nos vamos a centrar en aquellas personas que, siendo capaces de seguir prestando servicios, se encuentran en un estado de enfermedad que, temporalmente, les impide seguir cumpliendo con sus obligaciones laborales.

Consideramos que son un colectivo vulnerable debido a que la enfermedad puede ser utilizada como factor de segregación por parte del empresario y, por ello, el trabajador es víctima de despido.

Es importante, dentro del ámbito laboral, diferenciar la enfermedad y la discapacidad. La enfermedad hace referencia a una situación coyuntural de alteración de la salud que afectará al trabajador por un período de tiempo limitado. Sin embargo, la discapacidad engloba a los trabajadores que están en una situación permanente de minusvalía física, psíquica o sensorial.

---

<sup>57</sup> *Id.*

### **3.3.2 Mecanismos de defensa**

En el caso del colectivo de los enfermos, no es hasta la entrada en vigor de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación, cuando el despido cuyo móvil es la enfermedad de un trabajador es considerado discriminatorio y, por ello, un despido nulo.

Antes de la entrada de la Ley 15/2022, la enfermedad no entraba dentro de las causas de discriminación contemplada en la Directiva de la Unión Europeo 2000/78 de acuerdo con la Sentencia Supranacional nº C13/05, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de Julio de 2006. Sin embargo, sí que se consideraba que el despido cuya causa se debía a la discapacidad de un trabajador, debía ser calificado como nulo. Por ello, es importante diferenciar la enfermedad de la discapacidad (algo que ya hemos distinguido en el apartado anterior).

Una vez visto todo esto, en el tema de los enfermos, podemos considera que su mecanismo de defensa contra el despido es la ley 15/2022 pues, gracias a ella, se incluye la enfermedad como un motivo discriminatorio de despido y, por otro lado, se establecen en el artículo 30 establece las reglas relativas a la carga de la prueba, obligando al empresario a justificar objetiva y razonablemente el despido, siempre y cuando el discriminado aporte una serie de indicios acerca de la lesión producida.

### **3.3.3 Aplicación práctica actual**

La nueva ley 15/2022, cómo hemos comentado, ha traído la novedad de incluir la enfermedad cómo motivo discriminatorio de un despido. A lo largo de este apartado, intentaremos ver cómo se está aplicando esta ley, en los casos de despido de los enfermos.

La principal consecuencia de esta novedad es que, en caso de despedir a una persona enferma sin una justificación razonable y objetiva por parte de la empresa, el despido debe ser calificado como nulo. Sin embargo, para que esto suceda, será necesario que el trabajador aporte indicios fundados acerca de la discriminación que se está alegando y, a raíz de ello,

será el empresario el que deba razonar objetivamente que el despido es proporcional y procedente.<sup>58</sup>

Para que la empresa pueda evitar la declaración de nulidad del despido, será necesario que acredite que el móvil de este no es la enfermedad del trabajador, sino que existe una causa justificable. Generalmente, la principal razón que se alega es que existen una serie de perjuicios económicos, derivados de la incapacidad del empleado, que dañan gravemente a la compañía y, por ello, es necesaria la extinción de la relación laboral.<sup>59</sup> Por tanto, podemos ver en la jurisprudencia que actúa de una manera similar a la nulidad subjetiva.<sup>60</sup>

Por otro lado, es importante saber que, la declaración de un trabajador como no apto para un puesto de trabajo debido a sus problemas de salud no permite a la empresa a extinguir automáticamente el contrato, sino que la empresa debe realizar un esfuerzo por adaptar el puesto de trabajo a las condiciones del empleado. Por tanto, la empresa no sólo deberá acreditar la ineptitud del trabajador, sino que también deberá acreditar la imposibilidad de adecuar el puesto de trabajo a las limitaciones del empleado.<sup>61</sup>

Debido a que la ley fue aprobada recientemente, no tenemos todavía mucha información sobre este mecanismo de defensa. Sin embargo, hay que tener en cuenta el impacto que ha tenido esta nueva legislación en los despidos de trabajadores que sufrían una incapacidad temporal o una enfermedad. En la jurisprudencia de años anteriores, podemos ver cómo los despidos injustificados de trabajadores enfermos no han sido calificados como nulos (sí como improcedentes), debido a que, a ojos de los tribunales, la enfermedad o la incapacidad temporal no era un factor discriminatorio que entraba dentro de lo establecido por el artículo 14 de la Constitución Española (que consagra el principio de igualdad y de no

---

<sup>58</sup> Cordero, V., *El despido de la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal tras la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, Lex Social Revista Jurídica de los Derechos sociales, 2023, pp. 1-27

<sup>59</sup> *Id.*

<sup>60</sup> Sentencia de la Sala de lo Social de Gijón núm. 419/2022, de 15 de noviembre (versión electrónica-Aranzadi). Fecha de la última consulta: 31 de mayo de 2023.

<sup>61</sup> Monereo, J.L., *Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación*, Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, 2022, pp. 11-42

discriminación), dejando indefenso a este colectivo frente al despido injustificado e injusto.<sup>62</sup>

63

Una vez visto todo esto, podemos concluir, por un lado, que se trata de un mecanismo de defensa que actúa de forma similar (si no es igual) a la nulidad subjetiva, donde el trabajador debe aportar una serie de indicios razonables y que, a partir de ello, es el empresario el que tiene que justificar razonablemente la decisión tomada y, por otro lado, que esta nueva ley ha supuesto un paso adelante en la lucha contra los despidos injustos y discriminatorios de los trabajadores que sufren alguna clase de enfermedad.

### **3.4 Discapacitados**

#### **3.4.1 Definición del colectivo**

Dentro de este grupo, para ver que personas están incluidas, vamos a coger como referencia el concepto de discapacidad establecido por la Convención de Naciones Unidas de Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad de 13 de diciembre de 2006, tal y cómo estableció el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la sentencia de 10 de febrero de 2022, asunto C-485/20.<sup>64</sup>

En esta Convención, aprobada por la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, se enuncia lo siguiente:

*“Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Se establece.... Artículo 1: Las personas con discapacidad*

---

<sup>62</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 618/2020, de 30 de septiembre (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 31 de mayo de 2020.

<sup>63</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha núm. 608/2020 (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 31 de mayo de 2020.

<sup>64</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea asunto C-485/20, de 10 de febrero de 2022.

*incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.*”<sup>65</sup>

Por tanto, de acuerdo con esta definición, consideraremos a las personas que tienen una deficiencia mental, física, intelectual o sensorial que les impida participar de manera efectiva y en igualdad de condiciones en la sociedad, cómo un colectivo vulnerable frente al despido. Esto se debe a que a raíz de esta deficiencia pueden ser víctimas de un despido por discriminación.

Es importante diferenciar la discapacidad de la incapacidad. La incapacidad provoca que el trabajador no pueda seguir con la prestación de servicios, de manera que la decisión extintiva de la relación laboral sería por una cuestión de ineptitud. Sin embargo, nosotros nos referimos a aquellas personas con una discapacidad cuyo despido se produce por un sesgo discriminatorio.<sup>66 67</sup>

### **3.4.2 Mecanismos de defensa**

En el caso de las personas discapacitadas, a diferencia de las enfermas, sí que gozaban de la protección de la nulidad subjetiva en tanto que, en la Directiva de la Unión Europea 2000/78, sí que se consideraba la discapacidad como una causa discriminatoria en el despido.

En el caso de los discapacitados, nos centraremos en la nulidad subjetiva del despido. De manera que, si se produce su despido, el empresario deberá justificar objetivamente el despido del empleado, siempre y cuando este haya aportado indicios suficientes para demostrar la discriminación en el despido.

---

<sup>65</sup> Decisión de la Comunidad Europea 2010/48/CE del Consejo Europeo, de 26 de noviembre de 2009.

<sup>66</sup> Vicente-Herrero, M.T., et al., *Incapacidad y discapacidad: diferencias conceptuales y legislativas*, Documento AEEMT, 2016, S.P.

<sup>67</sup> Rodríguez, R. (2017). La protección jurídico-laboral del trabajador enfermo en España. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (196), S.P.



### 3.4.3 Aplicación práctica actual

En el caso de los discapacitados, cómo ya hemos comentado, tenemos como referencia la Directiva de la Unión Europea 200/78. En esta, en el artículo 10, se nos habla sobre la carga de la prueba y, al igual que sucede con la nulidad subjetiva, se establece que será la parte demandada (el empresario) el que deba demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato, es decir, que no ha existido discriminación alguna por su parte, siempre que la parte perjudicada, el trabajador, alegue una serie de hechos que permitan presumir la existencia de un trato discriminatorio.<sup>68</sup> De manera que, según todo esto, podemos ver cómo se asemeja al mecanismo de la nulidad subjetiva contra la discriminación en los despidos.

Además, tal y cómo hemos comentado con los enfermos, las empresas no pueden extinguir automáticamente la relación laboral con un discapacitado por no ser apto para el puesto de trabajo, sino que, además, deben demostrar que han hecho todo lo posible para adaptar el puesto de trabajo a las limitaciones del empleado.<sup>69</sup>

Por otro lado, debemos saber que también existe la posibilidad de que se produzca una discriminación indirecta por razón de discapacidad, es decir, cuando la empresa alega que un motivo del despido que parece neutro pero que, finalmente, se considera discriminatorio. En la jurisprudencia podemos ver casos como el de esos trabajadores, que sufren una discapacidad, que son despedidos por no alcanzar el rendimiento esperado en su lugar de trabajo o por tener una mayor tasa de absentismo respecto a sus compañeros de trabajo. En estos casos, los tribunales consideran que se le está dando al empleado discapacitado un trato diferenciado pues, respecto de sus compañeros de trabajo, no están en la misma situación y, por ello, no se puede emplear el mismo criterio de calificación de un puesto de trabajo que el resto de los empleados. Por todo esto, los tribunales acaban decretando la nulidad del despido por tratarse de un caso de discriminación indirecta.<sup>70</sup>

---

<sup>68</sup> 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 ocupación (BOE 2 de diciembre de 2000)

<sup>69</sup> *Op. Cit.* Monereo, J.L.

<sup>70</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 4252/2020, de 7 de octubre (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 30 de mayo de 2023.

Por tanto, una vez analizado todo esto, podemos ver cómo, por un lado, que los discapacitados, al igual que los enfermos, gozan de un mecanismo de defensa del puesto de trabajo que se asemeja al de la nulidad subjetiva y, por otro lado, que en los despidos de este colectivo vulnerable se debe tener en cuenta una posible discriminación indirecta que conlleva a la nulidad del despido.

### **3.5 Los mayores**

#### **3.5.1 Definición del colectivo**

Dentro de este colectivo, vamos a incluir a todas aquellas personas que se encuentran cerca de la edad de jubilación pero que, a pesar de ello, siguen teniendo la capacidad psíquica, física e intelectual para desarrollar su trabajo.<sup>71</sup>

Consideramos este grupo como vulnerable debido a que, por su edad, pueden ser víctimas de un trato discriminatorio en el despido pues, desde la perspectiva del empresario, pueden parecer trabajadores cuyas aptitudes no son válidas para seguir trabajando a pesar de que no sea cierto.

#### **3.5.2 Mecanismo de defensa y su aplicación práctica**

En el caso de este colectivo vulnerable, los trabajadores de más edad, no encontramos ningún mecanismo de defensa concreto. En estos casos, deberíamos hablar de la nulidad subjetiva por aquellos despidos cuyo móvil es la edad de un trabajador y no existe una causa objetiva y razonable.

El mecanismo de defensa, tal y cómo es explicado, es sencillo, el trabajador debe aportar una serie de indicios razonables sobre la discriminación en el despido, en estos casos

---

<sup>71</sup> Ochoa-Díaz, C., Guerrero-Alarcón, F. y Cepeda-Cando, D. (2020). Despido Ineficaz y Protección a derecho al trabajo a grupos prioritarios. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, 5(3), S.P.

discriminación por la edad, y si el empresario no es capaz de acreditar que la existencia de una causa razonable para el despido, este será calificado como nulo.

Un ejemplo de cómo se están calificando los despidos de personas mayores, sería la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, del 20 de diciembre de 2022, en el que se declara cómo nulo un despido objetivo por razón de la edad. En este caso, la jurisprudencia nos aclara que existen indicios suficientes, para determinar que el despido es discriminatorio, cuando el trabajador de edad avanzada ha obtenido unas evaluaciones positivas de desempeño durante los últimos tiempos y es el único afectado por la medida extintiva sin que medie una causa razonable. Además, en el caso del que hablamos, se había producido una sustitución del puesto de trabajo por una persona más joven.<sup>72</sup>

De manera que, una vez visto esto, podemos considerar que la edad es considerada como causa de discriminación en el despido y que, por ello, este colectivo está protegido por el mecanismo de la nulidad subjetiva. Además, las personas mayores, debido a la naturaleza del cuerpo humano, suelen caer enfermos más fácilmente o padecer alguna clase de discapacidad, lo que les convierte en un colectivo más vulnerable frente al despido.

### **3.6 La cuestión de los migrantes**

#### **3.6.1 Definición del colectivo**

El tema de los migrantes es un tema complicado de analizar en el ámbito laboral. Por un lado, nos encontramos con la problemática de la contratación laboral de migrantes ilegales, es decir, sin la documentación necesaria para trabajar y, a veces, para residir en el país. En estos casos nosotros no entraremos debido que, al tratarse de relaciones laborales fuera del ordenamiento jurídico español, no entra dentro de nuestra investigación.

---

<sup>72</sup> “Discriminación por razón de la edad o edadismo”, *Lefebvre*. (Disponible en <https://elderecho.com/la-discriminacion-laboral-por-edad#6475e7301822b>)

Respecto a los migrantes que tienen la documentación en regla para poder trabajar en nuestro país, los podemos considerar como un colectivo vulnerable por ser posibles víctimas de discriminación por parte de los empleadores.

### **3.6.2 Mecanismos de defensa y su aplicación práctica**

En el caso de los migrantes, al igual que sucede con las personas mayores, no existe un mecanismo de defensa del puesto de trabajo específico. Por ello, este colectivo vulnerable debe acudir al mecanismo de la nulidad subjetiva en caso de que se produzca un despido cuyo móvil es la procedencia del trabajador.

No existe mucha información en la doctrina acerca de los despidos discriminatorios de migrantes. Creemos que esto se debe a que existen otros temas, como la contratación ilegal de migrantes, que necesitan un mayor análisis que el que nosotros investigamos. Sin embargo, al igual que el resto de colectivos vulnerables, los trabajadores de este grupo pueden llegar a ser víctimas de despidos discriminatorios y, por ello, son personas que necesitan de una protección del puesto de trabajo.

En estos casos, como hemos comentado, se aplicará el mecanismo de la nulidad subjetiva donde, el trabajador discriminado, deberá aportar una serie de indicios sobre la lesión sufrida y automáticamente, el empresario, deberá justificar que la decisión extintiva no se debe a una causa discriminatoria.

## **CAPÍTULO 4: LA INDEMNIZACIÓN EN EL DESPIDO**

La indemnización por despido la podríamos definir desde dos perspectivas diferentes. Por un lado, para el empresario, la indemnización es un coste en el que incurre cuando despide a un trabajador y, por otro lado, para el empleado es un seguro frente al despido debido a que, estas cuantías económicas, reducen la probabilidad de extinguir la relación laboral por parte del empleador y, al mismo tiempo, es una compensación por una extinción laboral

injustificada o no prevista en el contrato. La indemnización se calcula en función de tres elementos: la antigüedad del empleado, la remuneración que se percibe y la causa del despido

73

La indemnización es un mecanismo de defensa del puesto de trabajo para los empleados pues, cómo hemos comentado, unas elevadas cuantías económicas por despido pueden hacer que, el empresario, no quiera llevar extinguir la relación laboral con el trabajador por el coste que le puede suponer este acto.

A lo largo de este capítulo, nos vamos a centrar en las novedades respecto a este tema debido a que, recientemente, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha alabado el pago de una indemnización que supera los umbrales establecidos en la legislación laboral, amparándose en el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo.<sup>74</sup>

Todo ello, ha generado un debate en la doctrina acerca de la indemnización y la cuantía que se debe abonar a los trabajadores. Nosotros, analizaremos todos los puntos de este debate y veremos qué dice la legislación, nacional e internacional, acerca del tema y cómo, los tribunales, han permitido que se superen los límites establecidos en la normativa estatal.

#### **4.1 Estatus actual de la indemnización**

La indemnización se puede producir en dos supuestos: en el despido improcedente o en el despido procedente. En nuestro caso, nos vamos a centrar en los despidos improcedentes de los trabajadores y las indemnizaciones que se pagan por estos pues, cómo hemos hecho a lo largo de toda la investigación, nos interesa ver cuáles son los mecanismos de defensa que tienen los trabajadores contra los despidos discriminatorios e improcedentes.

---

<sup>73</sup> Gorelli, J., *Razones para un cambio en la indemnización por despido improcedente*, IUS Labor, 2023, pp. 8-9

<sup>74</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 469/2023, de 30 de enero (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 31 de mayo de 2023.

La indemnización por el despido improcedente viene recogida en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores. En este artículo, se establece que, cuando sea declarada la improcedencia en un despido, el empresario podrá elegir entre la readmisión del empleado o el abono de una indemnización. La cuantía de esta equivale a 33 días de trabajo por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferior a un año y con el límite máximo de 24 mensualidades.<sup>75</sup>

Hay que recordar que toda esta normativa se formuló en la reforma laboral del año 2012, donde la indemnización pasó de 45 días a 33 y el límite máximo se redujo desde 42 meses a los 24 meses. De manera que, a raíz de esta reforma, se redujo considerablemente las cuantías que los trabajadores debían recibir en los despidos improcedentes.<sup>76</sup>

Esta reducción supone un aumento de la indefensión del trabajador frente al empresario. Si bien es cierto que, en la legislación, se permite al empleador readmitir al empleado en su puesto de trabajo, en la práctica es algo que no se utiliza, dejando a la indemnización como principal mecanismo de tutela en los despidos improcedentes.<sup>77</sup>

Además, conviene recordar que, con la reforma laboral del año 2012, también se suprimieron los “salarios de tramitación”, que consistían en el pago de la cuantía equivalente al salario que, el despido, debía recibir durante el tiempo en el que transcurría la tramitación judicial del despido, estableciéndose como una cuantía complementaria y que, en el caso de los trabajadores con escasa antigüedad o temporales, era muy importante.<sup>78</sup>

Este cambio en la legislación de la indemnización se vendió como un incentivo para la contratación indefinida y que, para el trabajador, era positiva una indemnización tasada pues, mediante este sistema, no se requiere una prueba sobre cuáles han sido los daños causados

---

<sup>75</sup> 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 (BOE 13 de noviembre de 2015).

<sup>76</sup> *Op Cit.* Gorelli, J., p. 10.

<sup>77</sup> Gorelli, J., “Sobre la necesidad de incrementar la tutela ante el despido improcedente: La viabilidad de una indemnización por daños y perjuicios” en *Estudios Jurídicos sobre el bienestar social para una Andalucía más inclusiva*, Dykinson, 2023, pp. 11-56

<sup>78</sup> *Id.*

por el despido. Sin embargo, la realidad es otra diferente y es que, este sistema resarcitorio, provoca que si, los daños y perjuicios causados por el despido son superiores a la indemnización tasada, el trabajador pierde toda posibilidad de obtener un resarcimiento total de todos estos daños y perjuicios sufridos.<sup>79</sup>

Por otro lado, para el empresario esta legislación es muy favorable pues, gracias a esta reducción y al límite tasado de la indemnización, es más barato despedir a los trabajadores y, a su vez, es consciente de las cantidades que, como máximo, va a pagar por todos estos despidos.<sup>80</sup>

De manera que, visto todo esto, podemos ver como en la actualidad la indemnización, que es el principal mecanismo de defensa de los trabajadores frente a los despidos improcedentes, es un instrumento prácticamente ineficaz para los despedidos en tanto que, por un lado, las cuantías que se reciben son bajas y que, además, el empresario conoce de antemano cuál es el máximo que va a pagar (lo que le otorga un gran poder de decisión) y, por otro lado, porque se trata de un sistema de indemnización tasada que, en muchas ocasiones, no permite al trabajador resarcir al completo todos los daños sufridos por la extinción de la relación laboral.

#### **4.2 El Convenio 158 de la OIT y su relación con la indemnización**

En este apartado, nos toca analizar el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo. Esta legislación es importante debido a que, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, se ha apoyado en este convenio para superar el límite máximo establecido en la normativa estatal.

Esta normativa internacional es importante debido a que, en el tema de la indemnización, enuncia un principio que, en teoría, debería ser respetado por todas las legislaciones de los países que ratifican dicho convenio (como es el caso de España). Este principio es el de adecuación de la indemnización.

---

<sup>79</sup> *Op. Cit. Gorelli, J.*, pp. 10-17

<sup>80</sup> *Id.*

El Convenio 158, en su artículo 12, considera que para el cálculo de la indemnización se deben tener en cuenta la antigüedad del trabajador y el salario, entre otras cosas. Este término “entre otras cosas”, nos deja claro que no parece correcto que los ordenamientos nacionales, como el nuestro, fijen las indemnizaciones únicamente mediante los criterios del salario y el tiempo trabajado. La doctrina considera que, en la normativa internacional, se hace también referencia a los daños y perjuicios sufridos por los trabajadores, enunciado así que las indemnizaciones que reciban los perjudicados deben ser adecuadas y proporcionales a los detrimentos sufridos por el despido. De esta forma, teniendo en cuenta este principio, se solucionaría el problema de indefensión que existe en nuestro sistema laboral.<sup>81</sup>

Todo lo establecido por el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, también se ratifica en el artículo 24 de la Carta Social Europea, en la que se establece que, en los despidos improcedentes, se debe entregar al trabajador una indemnización adecuada.<sup>82</sup>

De manera que, la normativa laboral internacional, es clara respecto al tema de la indemnización, esta debe ser un instrumento que debe resarcir adecuadamente los daños sufridos por el empleado despedido. Por tanto, viendo esto, nos queda claro que nuestro sistema indemnizatorio, con bajas cuantías y tasadas, no está cumpliendo con este principio de adecuación y deja en una situación de indefensión a los trabajadores frente al despido improcedente.

### **4.3 Las novedades jurisprudenciales sobre la indemnización**

En este apartado, vamos a ver cómo, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, ha justificado la aprobación de una indemnización que supera los umbrales máximos establecidos por la normativa estatal.

---

<sup>81</sup> *Id.*

<sup>82</sup> *Id.*



El tribunal es muy consciente de que, en principio, los empleados no pueden optar a una indemnización adicional por despido, ya que esto sólo sería posible en caso de un despido discriminatorio o que vulnere derechos fundamentales. Sin embargo, el propio tribunal es consciente de que, recientemente, hay más sentencias que admiten la posibilidad de una indemnización adicional amparándose en el Convenio 158 de la OIT y el artículo 24 de la Carta Social Europea (como sería el caso de las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña del 23 de abril de 2021 o la del 14 de julio de 2021).<sup>83</sup>

El tribunal, siguiendo con lo establecido en estas sentencias, considera que, en determinadas ocasiones, las indemnizaciones que les corresponden a los trabajadores en los despidos no compensan suficientemente todo lo que supone la pérdida del puesto de trabajo. Desde el punto de vista del tribunal, en todos estos supuestos hay una clara situación de abuso de derecho en la decisión extintiva del empresario.<sup>84</sup>

En el caso que se analiza en la sentencia, el tribunal considera que se está ante uno de estos supuestos en los que, el empresario, abusa de su poder extintivo y el despedido no recibe una indemnización proporcional a los daños sufridos. El tribunal matiza que la posibilidad de recibir una indemnización adicional a la tasada legalmente tiene que depender de unos límites objetivos, pues en caso contrario entraríamos en un juego de subjetivismos. Además, el tribunal argumenta que la indemnización complementaria está permitida de acuerdo con lo establecido por el artículo 281.2 apartado b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (que reconoce, en determinados supuestos, la posibilidad de abonar una indemnización adicional de hasta quince días por año de servicio con un máximo de doce meses)<sup>85</sup>. Según el tribunal, la existencia de este articulado evidencia la voluntad del legislador de superar los umbrales ordinarios en situaciones excepcionales.

Por todo lo expuesto, en la sentencia se decide que el trabajador debe recibir una indemnización complementario porque, por un lado, se ha demostrado mediante hechos que

---

<sup>83</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 469/2023, de 30 de enero (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 31 de mayo de 2023.

<sup>84</sup> *Id.*

<sup>85</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE 11 de diciembre de 2011)

la indemnización entregada es muy inferior a los daños que sufre el trabajador a causa del despido, de tal forma que no se llegan a resarcir completamente estos perjuicios sufridos (esto se debe a que el despido se produce durante la época de la pandemia covid y dos días antes que la empresa llevará a cabo el ERTE, un hecho que hubiera beneficiado mucho a la parte demandante) y, por otro lado, porque el tribunal considera que, de acuerdo con la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y con la legislación internacional (tanto el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo como la Carta Social Europea), está permitido acordar una indemnización complementaria que supere los umbrales ordinarios establecidos en nuestra normativa estatal en determinadas situaciones como la que analiza.

Sin lugar a duda, esta sentencia es pionera dentro de la legislación laboral. La sentencia supone una llamada de atención al legislador en tanto que, la normativa estatal, no protege a los trabajadores y, al mismo tiempo, no cumple con el principio de proporcionalidad enunciado en el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo y el artículo 24 de la Carta Social Europea. Esto último evidencia el menosprecio que el legislador español tiene a cerca de las normas internacionales<sup>86</sup>

Para que se pueda cumplir con este sistema de indemnizaciones proporcionales a los daños causados, es necesario que no sólo se tengan en cuenta el tiempo trabajado y el salario permitido, sino que también se deben tener en cuenta otros hechos como lo que supone la pérdida del empleo. Especialmente preocupante es la situación de los trabajadores con una antigüedad breve, como es el caso de la trabajadora de la sentencia que, debido al poco tiempo que lleva en la mercantil, no puede acceder a las prestaciones por desempleo. En estos casos, se demuestra que la regulación estatal es insuficiente y que no les protege frente a los despidos improcedentes e injustos.<sup>87</sup>

De tal forma que, a raíz de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, se evidencia uno de los grandes problemas que tiene la legislación laboral en nuestro país, pero

---

<sup>86</sup> Ballester, I., *El reconocimiento del cobro de una indemnización por despido superior a 33 días en cumplimiento del Convenio nº 158 de la OIT y del art. 24º de la Carta Social europea: ¿un cambio de paradigma?*, Revista de Jurisprudencia Laboral BOE, 2023.

<sup>87</sup> *Id.*

al mismo tiempo, se abre la posibilidad de modificar la normativa para reforzar este mecanismo de defensa para los trabajadores.

#### **4.4 La iniciativa de UGT**

La Unión General de Trabajadores, uno de los sindicatos más importantes de nuestro país, es consciente de todo lo que hemos expuesto acerca de la indemnización en los despidos improcedentes. Por ello, el sindicato ha decidido denunciar a España ante el Comité Europeo de Derecho Sociales por incumplir con la normativa internacional.<sup>88</sup>

El sindicato defiende que, la normativa de nuestro país no cumple con lo estipulado en el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo y con la Carta Social Europea. Desde su punto de vista, consideran que el sistema español actual no cumple con el principio de proporcionalidad y deja en una clara situación de desventaja a los trabajadores frente a los empresarios.<sup>89</sup>

A raíz de esta propuesta, se abre la posibilidad de exista una modificación de la legislación laboral en España y, gracias a esta, se refuerce la posición de los trabajadores frente a los empresarios en los despidos improcedentes y, especialmente, la situación de los empleados con poca antigüedad en la empresa.

### **CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES**

En este capítulo intentaremos extraer, de la forma más clara posible, las conclusiones de nuestra investigación. Para ello, haremos un repaso de cómo cada colectivo vulnerable está protegido frente al despido y, además, hablaremos sobre la indemnización en el despido.

---

<sup>88</sup> “El Comité Europeo de Derechos Sociales admite a trámite la denuncia de UGT por el precio del despido”, *UGT*. (Disponible en <https://www.ugt.es/el-comite-europeo-de-derechos-sociales-admite-tramite-la-denuncia-de-ugt-por-el-precio-del-despido>)

<sup>89</sup> *Id.*

Respecto de los colectivos vulnerables, debemos recordar cuáles son estos: las embarazadas y padres que ejercen derechos relacionados con la conciliación laboral-familiar, los representantes de los trabajadores, los enfermos, los discapacitados, los mayores y los migrantes.

En primer lugar, en relación con las embarazadas y los padres, debemos acordarnos de que la ley ofrece una seguridad especial para este colectivo a través de la conocida protección objetiva. La protección objetiva, cómo hemos explicado, difiere con la subjetiva en tanto que, la primera, opera ipso iure con independencia de la causa del despido (es indiferente si el motivo es discriminatorio o no). En cambio, en el caso de la nulidad subjetiva, es necesario la existencia de una serie de indicios para que sea el empresario, y no el trabajador, quien asuma la carga de la prueba y demuestre que el despido es legalmente válido. Este tratamiento especial, tal y cómo hemos podido comprobar, supone una gran garantía laboral para este colectivo.

En segundo lugar, respecto de los representantes de los trabajadores, hemos podido observar que son el colectivo vulnerable que goza de un mayor número de mecanismos de defensa. En su caso, están protegidos frente al despido mediante el procedimiento reforzado, la garantía de indemnidad, la prioridad de permanencia y el derecho de opción. Todos estos mecanismos constituyen una protección fuerte y rocosa frente al despido.

En tercer lugar, nos ha tocado hablar de la novedad de los enfermos. En el caso de este colectivo, no ha sido hasta el año 2022 cuando han empezado a estar realmente protegidos frente a los despidos discriminatorios. Tal y cómo hemos comentado, la enfermedad no estaba incluida dentro de los términos por los cuáles un despido podía ser calificado como discriminatorio y, por ende, nulo. Sin embargo, con la nueva Ley 15/2022, la enfermedad ha pasado a ser considerada una causa discriminatoria y, gracias a ello, los trabajadores pertenecientes a este colectivo están protegidos mediante el uso de un mecanismo que, cómo hemos visto, funciona igual que la nulidad subjetiva.

En cuarto lugar, hemos analizado el caso de los discapacitados. En el caso de este colectivo, a diferencia de los enfermos, sí que ha existido una protección frente al despido desde hace más tiempo. En el caso de los discapacitados, es la Decisión 2010/48/CE del Consejo Europeo la que nombra a la discapacidad como una posible causa de discriminación en el ámbito de la extinción laboral. Al igual que sucede con los enfermos, el mecanismo de protección actúa de forma similar al de la nulidad subjetiva.

En último lugar, hemos afrontado la cuestión de los mayores y los migrantes. En ambos casos, como hemos detallado anteriormente, se encuentran protegidos por el mecanismo de la nulidad subjetiva gracias a lo establecido en la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, en la parte final del trabajo, hemos abordado la problemática actual de la indemnización por el despido. Respecto a este asunto, podemos concluir, por un lado, que es un mecanismo de defensa que, a raíz de la reforma laboral del año 2012, se ha debilitado y, por otro lado, que debido a las recientes sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, parece que es un tema que vuelve a estar en el centro del panorama jurídico laboral y que, gracias a la legislación laboral internacional y a estas sentencias, puede convertirse en un mecanismo de defensa eficaz contra los despidos injustificados.

Finalmente, una vez visto todo esto, podemos ver cómo en nuestro país existen garantías para algunos de los colectivos más vulnerables, como es el caso de las embarazadas y los representantes de los trabajadores. Sin embargo, no todo son buenas noticias debido a que, por una parte, hay otros colectivos (como los de mayor edad o los migrantes) a los que la legislación nacional no atiende tan específicamente como al resto y, por otra parte, hay camino por recorrer en otros temas como el de la indemnización.

## **CAPÍTULO 6: BIBLIOGRAFÍA**

### **Legislación**

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 ocupación (BOE 2 de diciembre de 2000).

Decisión de la Comunidad Europea 2010/48/CE del Consejo Europeo, de 26 de noviembre de 2009.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE 11 de diciembre de 2011).

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 (BOE 13 de noviembre de 2015).

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 7 de marzo de 2019).

## **Jurisprudencia**

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 38/1981, de 23 de noviembre (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 27 de mayo de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm.14/1993, de 18 de enero (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 10 de mayo de 2023

Sentencia del Tribunal Supremo del 15 de marzo de 1993 (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 28 de mayo de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2002 (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 25 de mayo de 2023

Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de julio de 2003 (versión electrónica- Aranzadi).  
Fecha de la última consulta: 25 de mayo de 2023

Sentencia del Tribunal Supremo del 14 de octubre del 2006 (versión electrónica- base de  
datos Aranzadi). Fecha de la última consulta: 25 de mayo de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo del 24 de julio del 2007 (versión electrónica- base de datos  
Aranzadi). Fecha de la última consulta: 25 de mayo de 2023

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura núm. 287/2011, de 20 de junio  
(versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 27 de mayo de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 94/2016, de 11 de febrero (versión electrónica-  
Aranzadi). Fecha de la última consulta: 28 de mayo de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 618/2020, de 30 de septiembre  
(versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 31 de mayo de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 4252/2020, de 7 de octubre  
(versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 30 de mayo de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha núm. 608/2020 (versión  
electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 31 de mayo de 2020.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1244/2021, de 9 de diciembre (versión electrónica-  
Aranzadi). Fecha de la última consulta: 28 de mayo de 2023.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea asunto C-485/20, de 10 de febrero de  
2022.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 229/2022, de 15 de marzo (versión electrónica-Aranzadi). Fecha de la última consulta: 28 de mayo de 2023.

Sentencia de la Sala de lo Social de Gijón núm. 419/2022, de 15 de noviembre (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 31 de mayo de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 469/2023, de 30 de enero (versión electrónica- Aranzadi). Fecha de la última consulta: 31 de mayo de 2023.

### **Obras doctrinales**

Ballester, I., *El reconocimiento del cobro de una indemnización por despido superior a 33 días en cumplimiento del Convenio nº 158 de la OIT y del art. 24º de la Carta Social europea: ¿un cambio de paradigma?*, Revista de Jurisprudencia Laboral BOE, 2023.

Cordero, V., *El despido de la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal tras la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, Lex Social Revista Jurídica de los Derechos sociales, 2023, pp. 1-27

Del Junco, M., *El expediente contradictorio en el despido disciplinario*, Universidad de Cádiz, 2013

Elorza, F., *La nulidad objetiva del despido de las trabajadoras embarazadas*, Universidad de Pablo de Olavide, 2009.

Folgozo, A., *La garantía de indemnidad*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2021, p.138

Gorelli, J., “Sobre la necesidad de incrementar la tutela ante el despido improcedente: La viabilidad de una indemnización por daños y perjuicios” en *Estudios Jurídicos sobre el bienestar social para una Andalucía más inclusiva*, Dykinson, 2023, pp. 11-56



Gorelli, J., *El derecho de opción en caso de despidos improcedentes de exdelegados sindicales*, Universidad de Sevilla, 2003.

Gorelli, J., *Razones para un cambio en la indemnización por despido improcedente*, IUS Labor, 2023, pp. 8-9

López Álvarez, M.<sup>a</sup> J., et al., *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, S.P.

Martínez Girón, J., et al., *Derecho del Trabajo*, NETBIBLIO, A Coruña, 2006, S.P.

Monereo, J.L., *Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación*, Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, 2022, pp. 11-42

Ochoa-Díaz, C., Guerrero-Alarcón, F. y Cepeda-Cando, D. (2020). Despido Ineficaz y Protección a derecho al trabajo a grupos prioritarios. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, 5(3), S.P.

Ortega Lozano, P.G., *El despido disciplinario*, Universidad de Granada, 2018, p. 20

Ortega Sarrión, A., *El despido improcedente y su problemática*, Universidad de Alcalá, 2019, p.28

Poquet, R., *Análisis del despido nulo ex Art. 55.5 ET*, Universidad de Valencia, 2020.

Rodríguez Copé, M.L., *Trabajadoras embarazadas y despidos nulos: Presunción “iuris et de iure” del móvil discriminatorio ¿en todo caso?*, Córdoba, 2008, pp. 229-239.

Rodríguez, M<sup>a</sup>. L., *Inaplicación de la nulidad objetiva dn los casos de desistimiento empresarial durante el periodo de prueba de la trabajadora embarazada: la ¿evolución? de la jurisprudencia constitucional*, Universidad de Córdoba, 2014.

Rodríguez, R. (2017). La protección jurídico-laboral del trabajador enfermo en España. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (196), S.P.

Romero Díaz, C., *El despido nulo*, Universidad de Alcalá, 2017, p.12

Talens Visconti, E. y Blasco Pellicer, A., *La forma y el procedimiento del despido*, Tirant Online, 2018, Capítulo 2, p. 10.

Tormos, J.A., *La garantía de prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores en el despido colectivo*, Universidad de Valencia, 2020, pp. 121-150

Vicente-Herrero, M.T., et al., *Incapacidad y discapacidad: diferencias conceptuales y legislativas*, Documento AEEMT, 2016, S.P.

### **Recursos de internet**

“Garantías frente al despido”, *Aranzadi La Ley, Guías Jurídicas*. (disponible en [https://guiasjuridicas.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAE2OwU7EMAxEv4ZcKqEuILGXXMrubYUQVIjrtDFpREgW2ynbvyelHLBkeWSPR--rEC89XdR6MJJelbYIB2nemZJSg9g4knNw2ciSclo-bc-FjGIQ2xqMWhAPebS7VYeZegx1n9kRd0tVmhXxmcTe3hmZ8vcj5uChIacOvGUF5-zxrV1rd3O\\_35uZWKRbvga\\_Qpgp-OIUWze\\_EHicnuDJnoIoanqJCpflGnK-mJg-KtHLr-v\\_R1dUa-qgabuzMdZ5gNIDIx3x\\_MDZO\\_00xMBAAA=WKE](https://guiasjuridicas.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAE2OwU7EMAxEv4ZcKqEuILGXXMrubYUQVIjrtDFpREgW2ynbvyelHLBkeWSPR--rEC89XdR6MJJelbYIB2nemZJSg9g4knNw2ciSclo-bc-FjGIQ2xqMWhAPebS7VYeZegx1n9kRd0tVmhXxmcTe3hmZ8vcj5uChIacOvGUF5-zxrV1rd3O_35uZWKRbvga_Qpgp-OIUWze_EHicnuDJnoIoanqJCpflGnK-mJg-KtHLr-v_R1dUa-qgabuzMdZ5gNIDIx3x_MDZO_00xMBAAA=WKE))

“La nueva Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación se aplica también en el ámbito laboral”, *Garrigues* (Disponible en

[https://www.garrigues.com/es\\_ES/noticia/nueva-ley-integral-igualdad-trato-no-discriminacion-aplica-tambien-ambito-laboral](https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/nueva-ley-integral-igualdad-trato-no-discriminacion-aplica-tambien-ambito-laboral))

“Nueva ley integra para la igualdad de trato y la no discriminación”, *Cuatrecasas* (Disponible en <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral-1/art/espana-nueva-ley-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion>)

“La sindicación de los trabajadores”, *Ministerio de Trabajo y Economía Social*. (Disponible en [https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia\\_11/contenidos/guia\\_11\\_23\\_4.htm](https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_11/contenidos/guia_11_23_4.htm))

“La sindicación de los trabajadores”, *Ministerio de Trabajo y Economía Social*. (Disponible en [https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia\\_11/contenidos/guia\\_11\\_23\\_3.htm](https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_11/contenidos/guia_11_23_3.htm))

“Expediente contradictorio o disciplinario para el despido o sanción a miembros del comité de empresa o delegados de personal”, *Iberley*. (Disponible en <https://www.iberley.es/temas/expediente-contradictorio-disciplinario-13811> )

“Discriminación por razón de la edad o edadismo”, *Lefebvre*. (Disponible en <https://elderecho.com/la-discriminacion-laboral-por-edad#6475e7301822b>)

El Comité Europeo de Derechos Sociales admite a trámite la denuncia de UGT por el precio del despido”, *UGT*. (Disponible en <https://www.ugt.es/el-comite-europeo-de-derechos-sociales-admite-tramite-la-denuncia-de-ugt-por-el-precio-del-despido>)