

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldín (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Oscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo García Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La protección de la mujer trabajadora frente al despido*

Sara GUINDO MORALES**

RESUMEN: Este trabajo de investigación analiza, en primer lugar, el sistema multinivel de protección de las personas trabajadoras frente al despido en los ámbitos nacional, comunitario, europeo e internacional, en segundo lugar, la derogación de la causa *d* del art. 52 ET por ser susceptible de constituir una doble discriminación – por razón de género/sexo y por razón de discapacidad – y, en tercer lugar, la protección de las mujeres trabajadoras frente al despido, en concreto, frente al despido objetivo o por circunstancias objetivas. Por último, finalizamos este estudio con el desarrollo de una serie de conclusiones y propuestas de *lege lata* y de *lege ferenda* para solucionar o, al menos, mejorar, la vigente configuración y régimen jurídico de la protección de la mujer trabajadora frente al despido.

Palabras clave: Protección, mujer, trabajo, despido, despido objetivo, tecnología.

SUMARIO: 1. Introducción: el principio de causalidad del despido en el ordenamiento jurídico laboral nacional, comunitario, europeo e internacional: el sistema multinivel de garantía. 2. La derogación de la causa *d* del art. 52 ET por ser susceptible de constituir una doble discriminación: por razón de género/sexo y por razón de discapacidad. 3. La protección de la mujer trabajadora frente al despido objetivo. 3.1. La doble discriminación por razón de género/sexo y por razón de edad de las mujeres trabajadoras en el despido objetivo por ineptitud y por falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo. 3.2. Supuestos de calificación judicial de nulidad del despido por circunstancias objetivas contemplados en el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tras el RD-L 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. 3.3. Supuestos de calificación judicial

* El presente artículo proviene de la ponencia *La protección de la mujer trabajadora frente al despido*, presentada en el II Congreso internacional sobre la protección jurídica de la mujer trabajadora (on-line), *El futuro del empleo y la tecnología*, Universidad de Málaga (España), 30 octubre 2020.

** Doctora en Derecho; Profesora en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Granada (España).

de nulidad del despido por circunstancias objetivas contemplados en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. 4. Balance y perspectivas: conclusiones. 5. Bibliografía.

The Protection of Woman Employees Against Dismissal

ABSTRACT: This research work analyses, firstly, the multilevel system of protection of employees against dismissal in the national, of the European Union, European and international field, secondly, the repeal of the reason *d* of Article 52 of the Workers' Statute for being susceptible of constituting a double discrimination – by reason of gender/sex and by reason of disability – and, thirdly, the protection of women employees against dismissal, especially, against the objective dismissal or by objective circumstances. Finally, we finish this study with the development of a series of conclusions and proposals of *lege lata* and of *lege ferenda* to solve or, at least, improve, the current configuration and legal regime of the protection of woman employees against dismissal.

Key Words: Protection, woman, work, dismissal, objective dismissal, technology.

1. Introducción: el principio de causalidad del despido en el ordenamiento jurídico laboral nacional, comunitario, europeo e internacional: el sistema multinivel de garantía

La configuración y el régimen jurídico vigente de la institución del despido ha dispuesto un conjunto de exigencias que se deben respetar para proteger tanto a las personas trabajadoras como a los empresarios.

Estas exigencias pueden incluirse dentro de los tres grupos siguientes:

- a) garantía material, principio de causalidad de la extinción;
- b) garantía formal;
- c) garantía judicial, estabilidad real o absoluta, por un lado, y obligacional o relativa, por otro¹.

El principio de causalidad resolutoria constituye una de las señas de identidad de la legislación laboral en los países desarrollados, siendo prueba decisiva de ello que los textos normativos internacionales más significativos sobre esta materia incorporan la exigencia de la causa en el despido; lo contrario, esto es, la ausencia de la misma, conllevaría instaurar un período de prueba permanente a lo largo de toda la vida de la relación laboral, algo que sólo es admisible como excepción en la primera fase de desarrollo del contrato laboral². Baste con citar los ejemplos más emblemáticos al respecto.

En primer lugar, la existencia de una causa suficiente forma parte de las exigencias contenidas con carácter general por el Convenio OIT C158 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador³ el cual se refiere a ello cuando, en su art. 3, establece la siguiente aclaración terminológica: «a los efectos del presente Convenio, las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador»⁴, en los mismos

¹ J.C. QUINTERO LYONS, voz *Nulidad del despido*, en A. BAYLOS GRAU, C. FLORENCIO THOMÉ, R. GARCÍA SCHWARZ (coords.), *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Tirant lo Blanch, 2014, pp. 1563-1564. *Vid.* también J.L. MONEREO PÉREZ, *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales. Estudio técnico y jurídico-crítico de su régimen jurídico*, Bomarzo, 2017, p. 19; J.L. MONEREO PÉREZ, P.G. ORTEGA LOZANO, *La «cosificación» del trabajador en la discriminación indirecta contra discapacitados en materia de absentismo laboral. Estudio jurídico crítico a propósito de la sentencia del TJUE de 18 de enero de 2018, asunto C-270/16: Ruiz Conejero, y el acervo comunitario sobre discriminación y discapacidad*, en *La Ley Unión Europea*, 2018, n. 57 (recurso electrónico).

² J. CRUZ VILLALÓN, *La regulación del despido en España: funciones y articulación jurídica*, en J. CRUZ VILLALÓN (ed.), *La regulación del despido en Europa. Régimen formal y efectividad práctica*, Tirant lo Blanch, 2012, pp. 230 ss.

³ Adoptado en Ginebra en fecha de 22 de junio de 1982.

⁴ Como afirma J. APARICIO TOVAR, voz *Despido*, en A. BAYLOS GRAU, C. FLORENCIO

términos que la Recomendación OIT R166 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador⁵ que lo complementa expresa en el art. 4 que, «a los efectos de la presente Recomendación, las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador».

Y, partiendo de lo dispuesto en el precepto citado, el art. 4 del Convenio OIT C158 manifiesta que «no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio».

En efecto y, en teoría, el empresario no podrá, por su propia iniciativa, poner término a la relación de trabajo salvo que exista una causa justa que ampare su decisión⁶. Sin embargo, no cualquier causa es admisible para justificar la decisión extintiva, sino que ha de estar relacionada con alguno de los siguientes motivos del art. 4 del Convenio⁷:

- a) con la capacidad del trabajador;
- b) con la conducta del trabajador;
- c) con las necesidades de funcionamiento de la empresa.

Estas tres razones resultan conducibles a las siguientes causas de extinción del contrato de trabajo que lista el art. 49.1 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET):

- las causas extintivas del art. 49.1.e por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, guardan relación con la capacidad del trabajador;
- las causas extintivas del art. 49.1.k – por despido del trabajador – están relacionadas con su conducta;
- las causas extintivas de los arts. 49.1.b, por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, 49.1.i, por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y 49.1.l, por causas objetivas legalmente procedentes, tienen relación con las necesidades de funcionamiento de la empresa.

THOMÉ, R. GARCÍA SCHWARZ (coords.), *op. cit.*, p. 637: el Convenio OIT C158, posiblemente con la finalidad de evitar problemas derivados de la versión en distintas lenguas, no utiliza la expresión “despido”, sino la descriptiva «terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador».

⁵ Adoptada en Ginebra en fecha de 22 de junio de 1982; Recomendación que sustituyó a la Recomendación OIT R119.

⁶ P.G. ORTEGA LOZANO, *El despido disciplinario*, Universidad de Granada, 2018, p. 33.

⁷ I. ALBIOL MONTESINOS, *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, Deusto, 1990, p. 36.

En segundo lugar, según el art. 153.1.d del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)⁸, «para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos: la protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato laboral».

En tercer lugar, el art. 3.1.c de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación⁹, establece que, dentro del límite de las competencias conferidas a la UE, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con «las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración». En cuarto lugar, el art. 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)¹⁰, bajo el título de *Protección en caso de despido injustificado*, dispone que «todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales»¹¹.

Además, el art. 33.2 CDFUE expresa que, con la finalidad de poder conciliar la vida familiar y laboral, «toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad».

El art. 30 CDFUE, interpretado en sentido inverso, viene a establecer el principio de la necesaria causalidad del despido, tal y como existe en nuestro país¹²; sin embargo, se trata de una previsión de carácter genérico que, hasta el momento, ha tenido un escaso eco en la evolución de la legislación nacional de los Estados miembros de la UE en materia de despido¹³.

En quinto lugar, el art. 24 de la Carta Social Europea revisada (CSEr)¹⁴, rubricado *Derecho a protección en caso de despido*, establece que, con el fin de

⁸ En *DOUE*, 30 marzo 2010.

⁹ En *DOCE*, 2 diciembre 2000.

¹⁰ En *DOUE*, 30 marzo 2010.

¹¹ *Vid.* J.L. MONEREO PÉREZ, *Protección en caso de despido injustificado (art. 30)*, en C. MONEREO ATIENZA, J.L. MONEREO PÉREZ (dirs.), *La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Comares, 2012, pp. 695 ss.

¹² A excepción de otros como, por ejemplo, América del Norte, en donde rige, con excepciones, el despido libre. Al respecto, *vid.* J. MARTÍNEZ GIRÓN, *El despido en los Estados Unidos e Inglaterra*, en F. CARMONA POZAS (coord.), *Estudios sobre el despido disciplinario*, ACARL, 1992, pp. 9 ss.

¹³ J. CRUZ VILLALÓN, *La intervención de la Unión Europea en materia de despido*, en J. CRUZ VILLALÓN (ed.), *op. cit.*, pp. 29-30.

¹⁴ Hecha en Estrasburgo en fecha de 3 de mayo de 1996.

garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a la protección en caso de despido, «las Partes se comprometen a reconocer: a) el derecho de todos los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello relacionadas con sus aptitudes o su conducta, o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio; b) el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada. A tal fin, las Partes se comprometen a garantizar que un trabajador que estime que se le ha despedido sin una razón válida tenga derecho a recurrir ante un organismo imparcial».

Aunque España no se encuentre vinculada por la CSEr – sí por la Carta Social Europea¹⁵ –, debido a que, aunque la ha firmado, aún no la ha ratificado, le es de aplicación el art. 10 del Convenio OIT C158 en el que se ha inspirado el art. 24 de la misma, en virtud del cual, «si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada»¹⁶.

En sexto lugar, dispone el Principio 7, letra *b*, del Pilar Europeo de Derechos Sociales¹⁷, relativo a la protección en caso de despido que, antes de proceder a un despido, «los trabajadores tienen derecho a ser informados de los motivos de este y a que se les conceda un plazo razonable de preaviso. Tienen derecho a acceder a una resolución de litigios efectiva e imparcial y, en caso de despido injustificado, tienen derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada»¹⁸.

Principio que también se encuentra en el considerando 3 de la reciente Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea¹⁹.

¹⁵ Hecha en Turín en fecha de 18 de octubre de 1961.

¹⁶ A. MURCIA CLAVERÍA, *Despido improcedente: una sanción mínima y polémica que no garantiza el derecho a la protección contra el despido injustificado*, en F. VALDÉS DAL-RÉ, A. MURCIA CLAVERÍA (dirs.), *El despido en España tras la reforma laboral (2012-2014)*, Francis Lefebvre, 2018, p. 132.

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

¹⁸ J.L. MONEREO PÉREZ, *Pilar Europeo de Derechos Sociales y sistemas de seguridad social*, en *Lex Social*, 2018, n. 2, p. 260.

¹⁹ En *DOUE*, 11 julio 2019.

Como se ha podido comprobar, aunque la expresión “despido improcedente”, se utilice en nuestra legislación laboral, no es usual su uso en las fuentes internacionales reguladoras del despido, las cuales, en su lugar, habitualmente utilizan la expresión “despido injustificado” o “sin razón válida”²⁰.

Por último, aunque la CE no regula de forma expresa la necesidad de tutelar al trabajador frente al despido ilícito o arbitrario, la doctrina jurisprudencial del TC resulta esclarecedora al apreciar que el derecho al trabajo reconocido en el art. 35 CE – derecho que ha sido tradicionalmente considerado como el derecho social paradigmático entre todos los derechos sociales, o el derecho social por antonomasia²¹ –, conlleva el derecho de los trabajadores a «no ser despedidos si no existe justa causa»²² – de hecho, la reciente jurisprudencia unificada²³ viene contemplando la necesidad de que, en supuestos dudosos al respecto, se privilegie la interpretación más favorable a la continuidad en el empleo²⁴ –, por lo que la causalidad es inherente a la decisión empresarial con independencia del tipo de despido de que se trate²⁵ – nuestro ordenamiento jurídico regula la figura del despido en tres figuras diferenciadas: colectivo, objetivo y disciplinario –, lo cual significa también que la estabilidad en el empleo forma parte del contenido del derecho al trabajo.

En suma, dicho grupo normativo internacional, comunitario, europeo y nacional, conforma el grueso preceptivo orientado a exigir el justificado

²⁰ J. MARTÍNEZ GIRÓN, *Despido improcedente*, en A. BAYLOS GRAU, C. FLORENCIO THOMÉ, R. GARCÍA SCHWARZ (coords.), *op. cit.*, p. 649.

²¹ J.L. MONEREO PÉREZ, N. TOMÁS JIMÉNEZ, voz *Derecho al trabajo*, en A. BAYLOS GRAU, C. FLORENCIO THOMÉ, R. GARCÍA SCHWARZ (coords.), *op. cit.*, p. 529.

²² Así lo ha consagrado en la STC de fecha 2 de julio de 1981 (RTC 1981\22), en virtud de la cual «el derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar; supone también el derecho a un puesto de trabajo, y como tal presenta un doble aspecto: individual y colectivo, ambos reconocidos en los artículos 35.1 y 40.1 de nuestra Constitución, respectivamente. En su aspecto individual, se concreta en el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación y en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa». Doctrina constitucional reiterada en la STC de fecha 27 de octubre de 2003 (RTC 2003\192), en la que, el Alto Tribunal, a la vez que reconocía la libertad de empresa consagrada constitucionalmente en el art. 38, declaró que «no puede deducirse de esa libertad de empresa ni una absoluta libertad contractual, ni tampoco un principio de libertad ad nutum de despido, dada la necesaria concordancia que debe establecerse entre los arts. 35.1 y 38 CE».

²³ Tales como, por ejemplo, la STS de fecha 29 de noviembre de 2010 (RJ 2010\8837).

²⁴ M.Á. FALGUERA BARÓ, *La causalidad y su prueba en los despidos económicos, técnicos, organizativos y productivos tras la reforma laboral*, Bomarzo, 2013, p. 55.

²⁵ P.G. ORTEGA LOZANO, *op. cit.*, p. 30.

motivo del despido del trabajador en los términos del art. 52 ET²⁶.

No obstante todo lo anterior, la reforma laboral del año 2012 ha olvidado respetar los derechos y principios establecidos anteriormente, haciendo prevalecer las exigencias económicas de eficiencia y competitividad de las empresas²⁷.

2. La derogación de la causa d del art. 52 ET por ser susceptible de constituir una doble discriminación: por razón de género/sexo y por razón de discapacidad

Convirtiendo en letra legal la reciente doctrina judicial²⁸ emanada por la STSJ de Cataluña (Barcelona) de fecha 17 de enero de 2020²⁹ – que declaró el despido objetivo por absentismo laboral enjuiciado improcedente – y, en contra de lo dispuesto en la STC de fecha 16 de octubre de 2019³⁰ – que avaló el despido objetivo por absentismo laboral –, en fecha de 18 de febrero de 2020 se aprobó en Consejo de Ministros el RD-L 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el art. 52.d del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores³¹, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre³² – en adelante y para simplificar, RD-L 4/2020 –, convalidado en el Congreso de los Diputados en fecha de 25 de marzo de 2020, cuyo artículo único, que lleva por rúbrica *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre* establece que «queda derogado el apartado d) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre».

²⁶ J.L. MONEREO PÉREZ, *El despido colectivo tras las sucesivas reformas laborales*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Comares, 2014, p. 173.

²⁷ M.N. MORENO VIDA, *Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia*, en *Temas Laborales*, 2012, n. 115, p. 200.

²⁸ C. MOLINA NAVARRETE, *Adiós al despido por absentismo justificado: expulsando, látigo jurídico en mano, a los mercaderes del templo de la salud, pero sin regla de derecho intertemporal y sin prohibición causal*, en *CEF – Laboral Social*, 19 febrero 2020.

²⁹ JUR 2020\53312.

³⁰ JUR 2019\294154.

³¹ Sobre el art. 52.d ET, *vid.*, ampliamente, M.Á. GÓMEZ SALADO, *El absentismo laboral como causa del despido objetivo. Puntos críticos en la redacción del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, 2019.

³² En BOE, 19 febrero 2020.

RD-L 4/2020 que pasará a la historia como el inicio del cambio normativo laboral³³ – pues la derogación del art. 52.d ET es un acto legislativo excepcional en la medida en que ningún legislador desde el año 1980 ha eliminado causas de despido, sino que las ha aumentado o facilitado³⁴ –, cuya inmediata entrada en vigor, de conformidad con la disposición final segunda, se produce al día siguiente al de su publicación en el *BOE*, esto es, el día 20 de febrero del año 2020.

Pues bien, según su dilatado Preámbulo o Exposición de Motivos – seis páginas de siete que tiene la norma – dividida en ocho partes, el Gobierno ha fundamentado el porqué de la derogación del art. 52.d ET, en su totalidad, y no sólo en la versión que impuso la reforma laboral del año 2012³⁵. Así pues, los puntos que consideramos clave al respecto son los siguientes:

En primer lugar, que, en la práctica, tras la introducción paulatina y progresiva de las ausencias al trabajo no computables al efecto, el supuesto aplicativo del art. 52.d ET ha quedado reducido de hecho «a las faltas de asistencia injustificadas y a las bajas por contingencias comunes de duración inferior a veinte días».

En segundo lugar, que, tras la reforma laboral acaecida en el año 2012 en virtud de la cual se eliminó del art. 52.d ET el requisito del absentismo global de la empresa, el despido por faltas de asistencia al trabajo del art. 52.d ET, «se aplica en España cuando se alcanzan los porcentajes de faltas de asistencia establecidos, sin que el precepto requiera expresamente que se realice en cada caso juicio de adecuación y proporcionalidad».

En tercer lugar, que el ordenamiento jurídico-laboral de nuestro país «ya dispone de mecanismos para asegurar la sanción para la persona que tiene faltas de asistencia injustificadas»: el art. 54.2.a ET relativo al despido disciplinario fundamentado en «las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo».

En cuarto lugar, que el art. 52.d ET ha dado lugar recientemente a relevantes pronunciamientos judiciales, tanto por parte del TC – la sentencia de fecha 16 de octubre de 2019³⁶, la cual avaló dicho precepto estatutario³⁷ –, como

³³ E. ROJO TORRECILLA, *Derogación del art. 52 d) LET. Un artículo de dos líneas, y un preámbulo de seis páginas, que marcan el inicio del cambio de la normativa laboral. Notas al Real Decreto-Ley 4/2020 de 18 de febrero*, en www.eduardorojotorrecilla.es, 19 febrero 2020.

³⁴ A. BAYLOS GRAU, *¿Debe ser declarado improcedente el despido por enfermedad tras la derogación del art 52 d) del Estatuto de los Trabajadores?*, en *Según Antonio Baylos...*, 24 febrero 2020.

³⁵ A. BAYLOS GRAU, *Sobre la derogación del despido por absentismo*, en *Según Antonio Baylos...*, 19 febrero 2020.

³⁶ JUR 2019\294154, cit.

³⁷ *Vid.* un comentario de dicha sentencia en J. MORENO I GENÉ, *La extinción del contrato por absentismo: productividad empresarial versus derechos constitucionales reconocidos al trabajador*, en

por parte del TJUE – más específicamente, las sentencias de fecha 18 de enero de 2018³⁸ y 11 de septiembre de 2019³⁹ –, expresando respecto de la primera sentencia del TJUE que «establece la inadecuación del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores a la Directiva 2000/78, por considerar que su formulación puede ser constitutiva de discriminación por razón de discapacidad, a menos que existan cauces de control de adecuación (finalidad de combatir el absentismo) y proporcionalidad (que no vaya más allá de lo necesario para alcanzar esa finalidad)».

Juicios de control de adecuación y proporcionalidad que requiere la doctrina del TJUE y que, según este instrumento constitucional, no concurren en el art. 52.d) ET, el cual únicamente contempla un procedimiento de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas de aplicación automática cuando concurren los porcentajes de inasistencia al trabajo a los que se refiere.

En quinto lugar, tras exponer la existente confrontación de intereses legítimos de ambas partes de la relación laboral que reside en el art. 52.d) ET, la Exposición de Motivos declara que la extinción del contrato de trabajo de personas que se encuentran enfermas «no solo entronca con el derecho a la no discriminación por razón de discapacidad, como ha señalado en numerosas ocasiones el TJUE, sino que también genera en la persona trabajadora que ve extinguido su contrato una situación de gran vulnerabilidad profesional, personal y social».

En sexto lugar, que en la reciente STJUE de fecha 11 de septiembre de 2019⁴⁰, el Tribunal de Luxemburgo «volvió de nuevo a establecer que el despido al que se llegara como consecuencia de una situación de bajas médicas reiteradas podía ser constitutivo de discriminación por razón de discapacidad».

A lo que añadió, además, «que el empresario está obligado a realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo antes de proceder al despido de la persona con discapacidad derivada, entre otros factores, de sus faltas de asistencia al trabajo».

Razón por la cual, según el RD-L 4/2020, «la situación generada a partir de la jurisprudencia referida requiere la inmediata corrección normativa a efectos de asegurar que se aplica adecuadamente en España la doctrina establecida por el TJUE».

En séptimo lugar, que, como ya ha señalado el TJUE, «resulta legítimo el interés por disminuir el absentismo en la empresa, pero ello no puede

Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2020, n. 55, *passim*.

³⁸ TJCE 2018\3.

³⁹ TJCE 2019\184.

⁴⁰ *Idem*.

llevarse a cabo sin tener en cuenta el efecto que puede tener en el colectivo de personas con discapacidad», pues, tras las sentencias de dicho tribunal de fecha 11 de julio de 2006⁴¹, 11 de abril de 2013⁴², 1 de diciembre de 2016⁴³ y 18 de enero de 2018⁴⁴, las personas trabajadoras con discapacidad, así como las personas trabajadoras con enfermedades de larga duración, pueden tener un volumen de faltas de asistencia al trabajo intermitentes de baja duración mayor que las personas trabajadoras sin discapacidad, lo que supondría una «discriminación indirecta por razón de discapacidad» si se les despidiera en base al art. 52.d ET.

Motivo por el que la Exposición de Motivos concluye al respecto que «la legitimación de cualquier despido que pueda recaer con mayor frecuencia en personas con discapacidad o con enfermedades de larga duración requiere de garantías más intensas de las que actualmente configura el actual artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores porque, tal y como advierte el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, entra en juego el derecho a la no discriminación por razón de la discapacidad establecido en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000».

En octavo lugar, que, asimismo, el art. 52.d ET «es susceptible de afectar particularmente a las mujeres, dada la mayor participación de las mujeres en las actividades de cuidado, fundamentalmente por las dificultades de conciliación derivadas de factores múltiples», a lo que añade que «puede ser constitutivo de discriminación indirecta por razón de género» al legitimar que se expulse del mercado laboral a las personas cuidadoras, así como al lanzar el mensaje erróneo de que «la cuestión de la conciliación recae tan solo en la persona y no en la empresa y en la sociedad».

En virtud de lo anterior, la inmediata supresión del art. 52.d ET es un requisito indispensable «para la configuración de un nuevo contexto en el que la conciliación y la corresponsabilidad constituyan un referente imprescindible».

Preámbulo que proporciona pistas de por dónde desea avanzar el actual Gobierno respecto a la ampliación de las medidas sobre conciliación y corresponsabilidad ya contenidas en el RD-L 6/2019⁴⁵.

En noveno lugar, en suma, el RD-L 4/2020 concluye que «resulta injustificada, pues, la existencia de una fórmula extintiva que legitima el despido tanto por ausencias justificadas como injustificadas, cuando ello puede suponer, tal y como ha reconocido el TJUE, una mayor afectación

⁴¹ TJCE 2006\192.

⁴² TJCE 2013\122.

⁴³ TJCE 2016\308.

⁴⁴ TJCE 2018\3, cit.

⁴⁵ E. ROJO TORRECILLA, *op. cit.*

para las personas con discapacidad», razón por la cual, «procede, por ello, la inmediata derogación del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores a efectos de garantizar el derecho a la no discriminación de las personas, así como para evitar el riesgo de exclusión social de colectivos de especial vulnerabilidad».

En décimo lugar y, descendiendo al terreno de la justificación de dicho instrumento constitucional cuyo régimen jurídico se contiene en el art. 86 CE⁴⁶, el Preámbulo señala «el contenido del real decreto-ley se fundamenta en motivos objetivos y de oportunidad política que requieren su aprobación inmediata» y que, en concreto:

- garantiza el cumplimiento de la Directiva 2000/78/CE, cumpliendo de este modo con el principio de primacía del Derecho Comunitario;
- asegura la adecuada e inmediata traslación al ordenamiento jurídico-laboral español de la doctrina judicial contenida en la STJUE de fecha 18 de enero de 2018⁴⁷;
- evita que se introduzcan más resoluciones judiciales a nivel interno contradictorias entre sí, en aras de la defensa del principio de seguridad jurídica constitucionalmente reconocido en el art. 9.3⁴⁸, así como contrarias al espíritu y finalidad de la norma europea y de la interpretación dada por el Tribunal de Luxemburgo al art. 2.2.b, inciso i, de dicha Directiva;
- evita que se produzcan situaciones de discriminación directa o indirecta para colectivos de trabajadores especialmente vulnerables que se encuentran en alto riesgo de exclusión laboral y social, tales como las personas con discapacidad o las mujeres.

En definitiva, según la Exposición de Motivos del RD-L 4/2020, todo lo

⁴⁶ Que estipula que: «1. En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-leyes y que no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general. 2. Los Decretos-leyes deberán ser inmediatamente sometidos a debate y votación de totalidad al Congreso de los Diputados, convocado al efecto si no estuviere reunido, en el plazo de los treinta días siguientes a su promulgación. El Congreso habrá de pronunciarse expresamente dentro de dicho plazo sobre su convalidación o derogación, para lo cual el Reglamento establecerá un procedimiento especial y sumario. 3. Durante el plazo establecido en el apartado anterior las Cortes podrán tramitarlos como proyectos de ley por el procedimiento de urgencia».

⁴⁷ TJCE 2018\3, cit.

⁴⁸ A tenor del cual «la Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos».

anterior justifica la conexión o relación entre la situación de urgencia expuesta y la concreta medida adoptada para subvenir a ella, siendo clara la necesidad de derogar el art. 52.d ET con la finalidad de erradicar la situación susceptible de generar discriminaciones, inseguridad jurídica e incumplimiento de las obligaciones derivadas de nuestra pertenencia a la UE.

Ahora bien, dicha normativa constitucional de extrema y urgente necesidad adolece de varios e importantes problemas⁴⁹: en primer lugar, un problema de derecho transitorio o intertemporal, de manera que, pese a que el RD-L 4/2020 se justifica, entre otras razones, con la finalidad de eliminar la seguridad jurídica existente al respecto, produce una incertidumbre acerca del ámbito temporal de aplicación al sembrar la duda de si los procesos judiciales abiertos en este momento deben resolverse conforme al nuevo derecho o conforme al derecho del tiempo de su maduración y, en segundo lugar, un problema de incoherencia e ineficacia finalista, en el sentido de que no prohíbe el despido por absentismo justificado, sino que sólo lo reconducirá a su improcedencia, así como tampoco evita un uso mercantil del derecho constitucional a la salud, ya que permanecen otras causas de despido para ello como el despido objetivo fundamentado en la ineptitud de la persona trabajadora.

Por todo lo anterior, únicamente resta señalar que, a pesar de la voluntad del legislador gubernamental de proteger a los trabajadores frente a un despido sin justa causa basado en su salud, lo único que ha determinado es el abono de la indemnización de 33 días de salario por año de servicio – cuantía económica del despido improcedente – en lugar de 20 días de salario por año de servicio – cuantía económica del despido objetivo procedente – , por lo que se seguirá mercadeando, esto es, negociando, con la salud de las personas trabajadoras⁵⁰. Lo cual determinaría que se deben realizar las correspondientes reformas adicionales para evitar el efecto de desplazamiento del art. 52.d a los arts. 52.a y 54 ET, pues de lo contrario se “monetizaría” el despido y se frustraría la protección efectiva *in natura* del trabajador.

Por último, resta señalar que la STC de fecha 16 de octubre de 2019 contó con los votos particulares discrepantes del Excmo. Sr. D. Fernando Valdés Dal-Ré – al que se adhirió el Excmo. Sr. D. Cándido Conde-Pumpido Tourón –, del Excmo. Sr. D. Juan Antonio Xiol Ríos, y de la Excma. Sra. D^a María Luisa Balaguer Callejón, los cuales entendieron que el art. 52.d ET debería haber sido declarado inconstitucional por vulnerador de los arts. 14

⁴⁹ C. MOLINA NAVARRETE, *op. cit.*

⁵⁰ *Idem.*

– por razón de discapacidad y por razón de discriminación indirecta por razón de sexo –, 15, 35.1 y 43.1 CE – estos dos últimos en relación con el canon hermenéutico imperativo del art. 10.2 CE⁵¹, pues dicho precepto constituye la puerta de conexión necesaria entre el derecho social fundamental a la salud y el estándar multinivel de garantía del derecho a la salud⁵² –, a los cuales es esencial el no ser despedido sin justa causa.

Especialmente, al interesante y reflexivo voto particular formulado por la Excm. Sra. D^a María Luisa Balaguer Callejón en cuanto a que el art. 52.d ET incurre en una discriminación indirecta por razón de sexo en base al art. 14 CE, al art. 2.2 de la Directiva 2000/78/CE⁵³ y al art. 2.1.b de la Directiva 2006/54/CE⁵⁴ del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)⁵⁵ «que la sentencia de la que disiento no ha sido capaz de apreciar, aun siendo incontestable su evidencia»⁵⁶. Con cita de

⁵¹ En virtud del cual «las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España».

⁵² J.L. MONEREO PÉREZ, *La garantía jurídica del derecho social fundamental a la salud y la asistencia sanitaria*, en M.N. MORENO VIDA, M.T. DÍAZ AZNARTE (dirs.), *La protección social de la salud en el marco del estado de bienestar. Una visión nacional y europea*, Comares, 2019, pp. 3-4.

⁵³ Concerniente al concepto de discriminación, según el cual, a efectos de lo dispuesto en el apartado 1: «a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1; b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que: i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica».

⁵⁴ Que dispone que, a efectos de la Directiva, se entiende por discriminación indirecta «la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios».

⁵⁵ En BOE, 26 julio 2006.

⁵⁶ *Vid.* I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.R. MERCADER UGINA, *La constitucionalidad del despido objetivo por excesiva morbilidad o sobre quién debe asumir el coste del absentismo*, en *Nueva*

diversos estudios y datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística que lo evidencian⁵⁷.

Ello, por cuanto la realidad social muestra que, «aunque se haya producido una cierta evolución, con una mayor incorporación de la mujer al ámbito laboral, los roles tradicionales siguen manteniéndose, y que las mujeres sufren en mucha mayor medida que los hombres la carga de la doble jornada, laboral y familiar. Y esa situación repercute notablemente en su salud y en su actividad laboral, lo que, unido a sus condiciones fisiológicas, las deja expuestas en mucha mayor medida a sufrir bajas por incapacidad laboral de corta duración o a faltas de asistencia debidas a sus cargas familiares, que pueden quedar sometidas a la aplicación del art. 52 d) LET». Discriminación indirecta por razón de sexo que se define en el art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁵⁸ como «la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados».

Perspectiva de género que también ha sido analizada en la STSJ de Cataluña (Barcelona) de fecha 17 de enero de 2020⁵⁹, en virtud de la cual, «nos hallamos ante una disposición, (art.52d) ET), que es aparentemente neutra, pero que pone a personas del sexo femenino en desventaja particular con respecto a personas del masculino, en tanto que el despido por ausencias de corta duración derivado de enfermedad afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres».

A lo que añade como conclusión dicha sentencia que, «sin entrar en el juicio de constitucionalidad del art.52d) ET, a nivel convencional dicha disposición supone una infracción del art.11 CEDAW, por cuanto se produce una discriminación indirecta por razón de género en la garantía de los derechos a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio; el derecho a la seguridad social, en particular en casos de incapacidad para trabajar y, en fin, el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras, que dadas las mayores tasas de desempleo entre su colectivo,

Revista Española de Derecho del Trabajo, 2019, n. 226.

⁵⁷ J.L. MONEREO PÉREZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA, *El respaldo del Tribunal Constitucional al control indirecto por las empresas de las "bajas laborales" (A propósito de la STC 118/2019, de 16 de octubre, BOE 20 noviembre)*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2019, n. 21, p. 18.

⁵⁸ En BOE, 23 marzo 2007.

⁵⁹ JUR 2020\53312, cit.

se ven lógicamente más afectadas por el precepto en cuestión». Finalmente, el RD-L 4/2020 ha sido derogado recientemente por la Ley 1/2020 de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el art. 52.d del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre (Ley 1/2020).

3. La protección de la mujer trabajadora frente al despido objetivo

3.1. La doble discriminación por razón de género/sexo y por razón de edad de las mujeres trabajadoras en el despido objetivo por ineptitud y por falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo

La protección sociolaboral de los trabajadores maduros mayores⁶⁰ – con terminología diversa pero equiparable: trabajadores de edad avanzada o maduros⁶¹ – constituye actualmente una de las principales preocupaciones como consecuencia del incremento del número de personas que viven hasta edades más avanzadas y de sus importantes efectos en la economía en general y en la Seguridad Social en particular⁶². De hecho, se habla actualmente de la *silver economy*⁶³ o *silver économie*, esto es, la economía plateada (el término “*silver*” hace referencia el color plateado del cabello).

Y es que, en España, el proceso de envejecimiento activo⁶⁴ es especialmente acusado⁶⁵, entendiéndose por tal, según la definición efectuada por la OMS, «el proceso por el que se optimizan las oportunidades de bienestar físico, social y mental durante toda la vida, con el objetivo de ampliar la esperanza

⁶⁰ S. GUINDO MORALES, *Condiciones laborales de los trabajadores maduros: tiempo de trabajo y salud laboral*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. MALDONADO MOLINA (dirs.), *Envejecimiento activo y vida laboral*, Comares, 2019, pp. 287-306.

⁶¹ J.L. MONEREO PÉREZ, *Principio de igualdad y despido por ineptitud o discapacidad: la protección garantista multinivel*, en *Lex Social*, 2019, n. 1, p. 734.

⁶² J.L. MONEREO PÉREZ, *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales. Estudio técnico y jurídico-crítico de su régimen jurídico*, cit., p. 19.

⁶³ M.N. MORENO VIDA, *Las transformaciones sociales y tecnológicas y su incidencia en los sistemas nacionales europeos de asistencia sanitaria: apuntes para la reflexión*, en M.N. MORENO VIDA, M.T. DÍAZ AZNARTE (dirs.), *op. cit.*, p. 92.

⁶⁴ Vid. B.M. LÓPEZ INSUA, *La protección frente al despido de los trabajadores mayores como elemento para la sostenibilidad de las pensiones*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2018, n. 1, p. 83.

⁶⁵ J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA, J.A. MALDONADO MOLINA, R.M. GONZÁLEZ DE PATTO, *Manual de Derecho de la Dependencia*, Tecnos, 2014, p. 17.

de vida saludable, la productividad y la calidad de vida en la vejez», es decir, una vejez con trabajo⁶⁶.

Pero, aunque es un hecho real que los trabajadores maduros presentan especiales dificultades para acceder al mercado laboral, también es cierto que tienen un mayor riesgo de ser expulsados del mismo⁶⁷ mediante determinadas causas de despido objetivo tales como la ineptitud y la falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo.

A pesar de la protección de la persona trabajadora mayor, madura o de edad avanzada en el ámbito nacional, comunitario, europeo e internacional, existen indicios fundados de que la edad, especialmente en su franja superior, constituye hoy en día la principal causa de discriminación en el ámbito de las relaciones laborales⁶⁸, junto con el sexo y el racismo. Siendo precisamente las mujeres las que más sufren el fenómeno del edadismo en el lugar de trabajo⁶⁹.

Al igual que sucede con la causa de despido objetivo relativa a la ineptitud del trabajador, la conexión entre la edad y la falta de adaptación del mismo a las modificaciones técnicas/tecnológicas efectuadas en su puesto de trabajo como causa de despido objetivo es evidente, ya que ambas circunstancias se dan en gran medida en los trabajadores mayores, maduros o de edad avanzada⁷⁰.

Si bien, la falta de adaptación no puede presumirse directamente por razón de la edad avanzada de la persona trabajadora, sino que debe ser probada por el empresario⁷¹.

⁶⁶ M.I. RAMOS QUINTANA, *Envejecimiento activo en la sociedad del cansancio*, en *Trabajo y Derecho*, 2019, n. 54, pp. 9-12.

⁶⁷ C. ARAGÓN GÓMEZ, *La ineptitud sobrevenida por razón de edad*, en J.R. MERCADER UGUINA (dir.), *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Lex Nova, 2009, p. 236.

⁶⁸ W. SANGUINETI RAYMOND, *La edad: ¿céntrica de las discriminaciones?*, en *Trabajo y Derecho*, 2019, n. 59.

⁶⁹ P. BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, *El edadismo: significado, causas y efectos en los ámbitos laboral y de la salud de las personas en edad de jubilación*, en AA.VV., *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible. III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, 2019, tomo II, p. 157.

⁷⁰ *Ibidem*, p. 180.

⁷¹ A.V. SEMPERE NAVARRO, Y.R. QUINTANILLA NAVARRO (dirs.), *Empleo y protección social de los trabajadores de edad avanzada. Análisis comparado de la situación actual y propuestas de futuro*, Consejo Económico y Social, 2009, p. 181.

3.2. Supuestos de calificación judicial de nulidad del despido por circunstancias objetivas contemplados en el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tras el RD-L 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

La nulidad del despido es la consecuencia del despido prohibido⁷². Así, de conformidad con el art. 53.4.1 ET, «cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio».

No existe obstáculo que impida la utilización globalizadora de la expresión genérica de “despido lesivo de derechos fundamentales” para abarcar todos los derechos que tienen dicho rango constitucional, incluidos los despidos discriminatorios⁷³.

Esta primera causa de nulidad del despido se divide en dos partes: por un lado, la discriminación del trabajador⁷⁴ y, por otra, la violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

La primera parte es coherente con lo establecido en el art. 14 CE, el cual establece que «los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

⁷² J.C. QUINTERO LYONS, *op. cit.*, p. 1563.

⁷³ En cuanto a los despidos discriminatorios, *vid.* la STC de fecha 23 de noviembre de 1981 (RTC 1981\38), analizada en J. MARTÍNEZ GIRÓN, *La Constitución y el despido*, en A.V. SEMPERE NAVARRO (dir.), *El modelo social en la Constitución española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, pp. 464 ss., según el cual esta sentencia fue el impacto más directo, contundente y perdurable de la CE en la regulación del despido, la cual, procedió a crear una nueva acción hasta entonces inédita en nuestro ordenamiento jurídico-laboral, tal y como venía siendo interpretada y aplicada por nuestros tribunales ordinarios: la acción de impugnación judicial de despidos discriminatorios. *Vid.* también M.D. GARCÍA VALVERDE, J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA, *Artículo 108. Calificación del despido por la sentencia*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *Ley de la Jurisdicción Social. Estudio técnico-jurídico y sistemático de la Ley 36/2011, de 10 de octubre*, Comares, 2013, p. 601.

⁷⁴ Según la STSJ de Andalucía (Sevilla) de fecha 28 de marzo de 2019 (JUR 2019\131602), el uso abusivo por la parte empresarial del contrato temporal no constituye la nulidad del despido verbal de un trabajador, «salvo cuando la diferencia de trato tenga un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas por la Constitución y por el Estatuto de los Trabajadores», sino la calificación judicial de improcedencia.

Así como con lo dispuesto en el ET, que recoge el derecho a la no discriminación en el art 4.2.c cuando declara que, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho «a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate», y en el art. 17 referente a la no discriminación en las relaciones laborales, al tenor del cual, se considerarán nulos y sin efecto, «los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación».

Discriminación que, conforme el art. 1.1 del Convenio OIT C111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación⁷⁵, comprende: «a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados»⁷⁶.

⁷⁵ Adoptado en Ginebra en fecha de 25 de junio de 1958.

⁷⁶ *Vid.*, al respecto, el comentario de la STJUE de fecha 20 de junio de 2019 (TJCE

Históricamente, entre todas las causas discriminatorias posibles enunciadas con anterioridad, las más utilizadas por los empleadores frente a sus personas trabajadoras han sido el sexo – discriminación hacia la mujer –, el estado civil – dote por matrimonio entregada a las trabajadoras que extinguiesen su contrato de trabajo con ocasión de su matrimonio –, la edad – personas trabajadoras mayores, maduras o de edad avanzada –, la nacionalidad, raza o etnia – extranjeros –, la religión – potestad de las confesiones religiosas para emitir el juicio de idoneidad sobre las personas que hayan de impartir las enseñanzas de su credo, esto es, los profesores de religión –, ideología – empresas de tendencia – o convicciones, la orientación sexual, la afiliación o no a un sindicato, la discapacidad, la enfermedad, etc.⁷⁷.

En cuanto a la carga de la prueba en estos casos, según el art. 96.1 LRJS, «en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad».

La segunda parte, es decir, el despido nulo por violación de derechos

2019\113) en A. TOLODÍ, [El TJUE otorga la máxima protección a trabajadores que defienden a una víctima de discriminación por embarazo](#), en [Argumentos en Derecho Laboral](#), 17 septiembre 2019, y, también, C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, A. FOLGOSO OLMO, [Protección frente a represalias a quien se opone a una discriminación en el seno de la propia empresa](#), en [Revista de Jurisprudencia Laboral](#), 2019, n. 5. Sentencia que ha declarado que el art. 24 de la Directiva 2006/54/CE, según el cual «los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los que sean representantes de los trabajadores según las leyes y/o prácticas nacionales, contra el despido o cualquier otro trato desfavorable del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato», debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional – en este concreto caso, belga –, en virtud de la cual, en una situación en la que una persona que se considera víctima de una discriminación por razón de sexo – por no haber sido seleccionada para un determinado puesto de trabajo en base a su embarazo – ha presentado una reclamación, una trabajadora de la misma empresa que le ha prestado apoyo en ese contexto – y que fue despedida por razones objetivas casi nueve meses después de que se opusiera a la negativa de la empresa a contratar a la trabajadora embarazada – se encuentra protegida contra las medidas de represalia tomadas por el empresario si ha intervenido como testigo en el marco de la instrucción de esa reclamación y su testimonio cumple los requisitos formales previstos por dicha normativa.

⁷⁷ R. POQUET CATALÁ, *Análisis del despido objetivo en los momentos actuales*, Aranzadi, 2017, pp. 291 ss.

fundamentales y libertades públicas, incluye tanto las vulneraciones de los derechos fundamentales y libertades públicas como los derechos específicos e inespecíficos⁷⁸.

En cuanto a la carga de la prueba en estos casos, asimismo, según el ar. 96.1 LRJS, «en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad».

Al respecto, según la STC de fecha 22 de julio de 1999⁷⁹, «cuando se alegue que una decisión empresarial encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe al empresario la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental».

No obstante lo anterior, matiza el Alto Tribunal a continuación que, «para que juegue en el citado sentido la carga probatoria, el trabajador ha de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona sus derechos fundamentales».

En lo que concierne a los derechos inespecíficos, la CE recogió un elenco de derechos no dirigidos expresamente a los empleadores y trabajadores como consecuencia de las formulaciones genéricas con las que se reconocen: “todos”, “los españoles”, “toda persona”, “los ciudadanos”, “todas las personas”, “nadie”, “se reconoce”, etc.⁸⁰.

Sin embargo, estos últimos derechos también tienen una vertiente laboral, pues corresponden a todos los ciudadanos independientemente de que trabajen o no, ya que son derechos inherentes a la condición humana⁸¹.

Pues, como bien señaló hace ya unas décadas el TC⁸², «la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como

⁷⁸ J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, *Artículo 122*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *El nuevo proceso laboral. Estudio técnico-jurídico de la Ley de Procedimiento Laboral*, Comares, 2010, p. 540.

⁷⁹ RTC 1999\140.

⁸⁰ A.V. SEMPERE NAVARRO, C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI, *Cuestiones introductorias*, en C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI, A.V. SEMPERE NAVARRO (dirs.), *Derechos fundamentales inespecíficos y negociación colectiva*, Aranzadi, 2011, p. 17.

⁸¹ *Idem*.

⁸² STC de fecha 19 de julio de 1985 (RTC 1985\88).

ciudadano».

De hecho, aunque los derechos y libertades que tienen la categoría de fundamentales por su ubicación en la CE⁸³ no poseen un contenido exclusivamente laboral, tienen importantes repercusiones en el marco de las relaciones de trabajo⁸⁴.

En virtud de lo anterior, existen dos categorías de derechos laborales fundamentales contenidos en la CE: los específicos y los inespecíficos, constituyendo los específicos aquellos que han sido concebidos y recogidos para desplegar sus principales efectos jurídicos en el terreno laboral (arts. 22.1, relativo al derecho de asociación, y 28, relativo al derecho a la libertad sindical⁸⁵ y a la huelga⁸⁶), y los no específicos aquellos que, aun no siendo laborales *strictu sensu*, corresponden a todo ciudadano, aunque también puedan tener una proyección indirecta e implícita en el ámbito laboral⁸⁷ (arts. 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25 y 27)⁸⁸.

A título ejemplificativo, constituiría un supuesto de nulidad el despido de un trabajador que es representante legal o sindical – aunque sólo en la representación sindical se identifique la existencia de un derecho fundamental por su ubicación en la CE⁸⁹ – y respecto del cual no se ha respetado la prioridad de permanencia del mismo en la empresa.

Así como otro de los supuestos en que los Juzgados y Tribunales han declarado la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora ha sido el

⁸³ En la sección 1ª del Capítulo Segundo.

⁸⁴ W. SANGUINETI RAYMOND, *Derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales*, en *Relaciones Laborales*, 2012, n. 21-22, p. 17.

⁸⁵ Por ejemplificar, la STSJ de Cantabria de fecha 28 de diciembre de 2018 (AS 2019\364) ha declarado nulo, con abono de indemnización por daños y perjuicios, el despido de una trabajadora que no era representante de los trabajadores en la fecha del despido, pero que fue despedida en represalia por su actividad sindical, puesto que, con el despido, el empresario pretendía evitar el apoyo, con el voto de la trabajadora, a la implantación de un determinado sindicato, es decir, que hubiera representación de un determinado sindicato en la empresa, cuando el empresario prefería otro.

⁸⁶ J.L. MONEREO PÉREZ, P.G. ORTEGA LOZANO, *El derecho de huelga: configuración y régimen jurídico*, Aranzadi, 2019, p. 323.

⁸⁷ M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Centro de Estudios Constitucionales, 1991, pp. 31-34; M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, *Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos*, en A.V. SEMPERE NAVARRO (dir.), *op. cit.*

⁸⁸ S. GUINDO MORALES, *Ámbito local*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIerno, J.C. ÁLVAREZ CORTÉS (dirs.), *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Comares, 2020, pp. 665-683.

⁸⁹ F. VILA TIerno, *Despido nulo y vulneración del derecho a la representación de los trabajadores. Libertad sindical y prioridad de permanencia*. SJS Madrid núm. 12, de 29 abril 2016 (AS 2017, 1762), en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, n. 209, pp. 247-254.

derecho a la tutela judicial efectiva cuando el despido se acuerda vulnerando la garantía de indemnidad de las personas trabajadoras en represalia por el ejercicio de acciones judiciales o extrajudiciales emprendidas por la persona trabajadora frente a la empresa, por ejemplo, por haber denunciado a la empresa ante la ITSS⁹⁰ (aun cuando si bien «es cierto que se han producido pérdidas en las ventas de la empresa, con una caída continua en la cifra de negocios, no por ello se destruye el indicio de discriminación por vulneración de la garantía de indemnidad»⁹¹), por haber reclamado ante la Administración Pública empleadora el reconocimiento del carácter indefinido del contrato de trabajo⁹², por haber iniciado procedimientos de reclamación internos propios de la empresa⁹³, por haber testificado en contra de la empresa en procesos judiciales, etc.⁹⁴.

Dicha garantía de indemnidad frente a represalias empresariales se fundamenta en los siguientes preceptos:

- art. 4.2.g ET, en virtud del cual, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho «al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo»;
- art. 53.4 ET, al establecer que, «cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio»;
- art. 24.1 CE, que dispone que todas las personas tienen derecho «a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión»;
- art. 5.c del Convenio OIT C158, a tenor del cual uno de los motivos que no constituyen causa justificada para la terminación de la relación de

⁹⁰ STS de fecha 17 de febrero de 2015 (RJ 2015\1391) y STSJ de Asturias de fecha 22 de enero de 2019 (AS 2019\902).

⁹¹ STSJ de Madrid de fecha 25 de julio de 2018 (JUR 2018\253644).

⁹² STS de fecha 24 de febrero de 2016 (RJ 2016\1472).

⁹³ Ya que el art. 17.1.2 ET establece que «serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación».

⁹⁴ J.R. MERCADER UGUINA, *Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, 2012, p. 758.

trabajo es el «presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes».

Junto a esta primera sustancial y básica causa de nulidad del despido, el legislador adiciona otras relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que constituyen más bien presunciones legales automáticas de que la extinción del contrato de trabajo en tales supuestos merece la calificación judicial de nulidad⁹⁵.

Así, el art. 53.4.2 ET – en los mismos términos que el art. 108.2 LRJS – añade a continuación que también será nula la decisión extintiva empresarial en los siguientes supuestos.

«a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos».

Lo que se pretende corregir con este supuesto es la decisión empresarial de prescindir de una persona trabajadora por causas vinculadas a una circunstancia personal y familiar que van en contra de lo establecido en el art. 14 CE⁹⁶, disfrutando los empleados de la presunción legal de que sus despidos han sido motivados por encontrarse en dichas situaciones, por lo que el empresario deberá acreditar la procedencia de la medida extintiva y la ausencia de ánimo discriminatorio de la misma⁹⁷.

«b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo [desafortunada redacción, pues su determinación puede resultar ciertamente difícil⁹⁸] hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6 [independientemente de que tengan o no derecho a los mismos⁹⁹], o estén

⁹⁵ R. TASCÓN LÓPEZ, *Impugnación, recurribilidad y ejecución procesal del despido*, en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ (dir.), *Tratado del despido*, La Ley, 2018, p. 449.

⁹⁶ Según la STS de fecha 22 de marzo de 2019 (JUR 2019\133533), es nulo el despido de una trabajadora embarazada con un contrato de trabajo temporal – eventual por acumulación de tareas – que deviene indefinido por haberse celebrado en fraude de ley.

⁹⁷ J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, L.Á. TRIGUERO MARTÍNEZ, *Artículo 122. Calificación de la extinción del contrato*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *Ley de la Jurisdicción Social. Estudio técnico-jurídico y sistemático de la Ley 36/2011, de 10 de octubre*, cit., p. 668.

⁹⁸ M.D. GARCÍA VALVERDE, J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA, *op. cit.*, p. 603.

⁹⁹ *Idem*.

disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral».

En cuanto a este supuesto de nulidad cabe realizar diversas consideraciones. En primer lugar, que el despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión del contrato de trabajo a que se refiere la letra *a* – por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, o la decisión extintiva empresarial notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos suspensivos – es nulo.

Ahora bien, esta causa de nulidad del despido se vincula a supuestos en los que la decisión empresarial obedece a motivos de discriminación por razón de sexo y, directa o indirectamente, a circunstancias personales de la persona trabajadora que se encuentra en dichas situaciones¹⁰⁰.

Como consecuencia de lo anterior, no se impide el despido de la mujer trabajadora que se encuentre embarazada por otras causas relacionadas con la conducta incumplidora del contrato de trabajo¹⁰¹ (despido disciplinario). Por lo que, salvo que sea procedente, el despido de trabajadora embarazada constituye una discriminación por razón de sexo con independencia del conocimiento por el empresario¹⁰².

Por otro lado, según la STS de fecha 25 de junio de 2020¹⁰³, conforme el art. 80.1.ª LRJS, no pueden invocarse en demanda hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación y, por ende, no pueden ser tenidos en cuenta, ya que en ningún momento se alegó por la demandante que estuviera embarazada, siendo la causa invocada para la impugnación del despido que el contrato era temporal para obra o servicio y ésta no había concluido en la fecha del despido, para posteriormente ampliar y aclarar la demanda, alegando que la causa de despido era el embarazo.

En relación con lo anterior, se debe recordar que no cabe despido nulo cuando se extingue un contrato temporal de una trabajadora embarazada¹⁰⁴, excepto si el contrato temporal se ha celebrado en fraude de ley, en cuyo

¹⁰⁰ J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, *op. cit.*, p. 543.

¹⁰¹ R. POQUET CATALÁ, *op. cit.*, p. 312.

¹⁰² STS de fecha 28 de noviembre de 2017 (RJ 2017\5657).

¹⁰³ JUR 2020\207144.

¹⁰⁴ SJS de Ciudad Real de fecha 20 de junio de 2019 (JUR 2019\287649).

caso sí cabe despido nulo¹⁰⁵.

En segundo lugar, que uno de los importantes avances que introdujo la Ley 39/1999 fue precisamente la protección de las mujeres trabajadoras contra conductas empresariales discriminatorias, razón por la cual incorporó como novedad este supuesto de nulidad del despido producido durante la duración del embarazo, con independencia de la existencia o no de indicios de tratamiento discriminatorio¹⁰⁶.

Pues la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del art. 16 de la Directiva 89/391/CEE)¹⁰⁷, dispuso en su art. 10, rubricado *Prohibición de despido* que, como garantía para las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o que se encuentren en periodo de lactancia, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud, se establece lo siguiente: «1) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad a que se refiere el apartado 1 del artículo 8, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo. 2) Cuando se despidiera a una trabajadora, a que se refiere el artículo 2, durante el período contemplado en el punto 1, el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito. 3) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1».

La STJUE de fecha 22 de febrero de 2018¹⁰⁸, en respuesta a la cuestión prejudicial planteada por el TSJ de Cataluña mediante auto de fecha 20 de enero de 2016¹⁰⁹, indicó cómo debe interpretarse el art. 10 de la Directiva 92/85/CEE, así como declaró que la legislación española es contraria a lo dispuesto en el art. 10.1 de la Directiva 92/85/CEE.

Así, por un lado, declaró que la legislación española es contraria a lo

¹⁰⁵ JUR 2019\133533, cit. E. MARTÍN, [Cuándo es nulo y cuándo no el despido de una trabajadora embarazada](#), en [Sincro Blog](#), 14 septiembre 2020.

¹⁰⁶ J. ESCRIBANO GUTIÉRREZ, *La mujer trabajadora en el derecho histórico del trabajo en España*, Comares, 2019, p. 147.

¹⁰⁷ En *DOCE*, 28 noviembre 1992.

¹⁰⁸ TJCE 2018\6.

¹⁰⁹ AS 2016\575.

dispuesto en el art. 10.1 de la Directiva 92/85/CEE debido a que nuestro derecho interno no prohíbe expresamente con carácter preventivo el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o que se encuentre en periodo de lactancia, sino que únicamente se limita a establecer en concepto de reparación la nulidad automática y objetiva del despido, lo cual no constituye una protección suficiente de tal colectivo de trabajadores¹¹⁰.

Y, además, según el Tribunal de Luxemburgo¹¹¹, «un despido durante esos períodos sólo puede afectar a las mujeres y, por lo tanto, supone una discriminación directa por razón de sexo».

Lo que obliga a una revisión de la normativa de nuestro país sobre el despido de los sujetos protegidos por la Directiva 92/85/CEE, ya que la mera calificación judicial de nulidad podría no estar otorgando la protección preventiva adecuada¹¹².

Esta sentencia fue aducida por la STS de fecha 20 de julio de 2018¹¹³, en la que se declaró el despido nulo de una embarazada incluida en un despido colectivo, al no haber acreditado el empresario los criterios de selección cuál es el motivo que le lleva a prescindir del puesto de trabajo desempeñado por la trabajadora¹¹⁴.

Por otro lado, otra cuestión polémica en cuanto a esta causa de nulidad del despido se ha centrado en el desconocimiento por el empresario de la situación de embarazo¹¹⁵ o de las restantes situaciones, puesto que, según el art. 2 de la Directiva 92/85/CEE relativo a las definiciones, a efectos de la misma se entiende por trabajadora embarazada «cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales», imponiéndose la doctrina unificada del TS en el sentido de que el desconocimiento empresarial del estado de embarazo de la mujer trabajadora no constituye un elemento que pueda evitar la nulidad del despido, la cual únicamente podrá ser bloqueada ante la prueba de la procedencia de la extinción del contrato de trabajo acordada

¹¹⁰ M. ARETA MARTÍNEZ, *Discriminación directa*, en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS (dir.), [Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres](#), BOE, 2018, p. 188.

¹¹¹ STJCE de fecha 11 de octubre de 2007 (TJCE 2007\270).

¹¹² M.A. BALLESTER PASTOR, *El significado de la tutela efectiva contra el despido de la trabajadora embarazada. Lo que dice y lo que quiere decir la STJUE de 22 de febrero de 2018, asunto Porras Guisado*, en *Trabajo y Derecho*, 2018, n. 45.

¹¹³ RJ 2018\4034.

¹¹⁴ E. MARTÍN, *op. cit.*

¹¹⁵ Sobre este tema, *vid.* I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.R. MERCADER UGINA, *La consolidación por el Tribunal Constitucional del principio de nulidad objetiva de los despidos durante el embarazo, aunque la empresa ignore el estado de la trabajadora*, en *Justicia Laboral*, 2008, n. 35, pp. 5-11.

por el empleador¹¹⁶.

Por ende, el único requisito que se le impone a la mujer trabajadora para que el órgano judicial laboral califique su despido de nulo es que acredite un hecho físico objetivo como es su embarazo cuando fue despedida¹¹⁷.

Asimismo, los tribunales han extendido esta doctrina al despido de una mujer trabajadora embarazada que, un día antes de ser despedida, tiene conocimiento de que su embarazo no llegó a término¹¹⁸, pero no al despido de una mujer trabajadora que se queda embarazada poco después de ser despedida¹¹⁹, ni al despido de una mujer trabajadora que sigue un tratamiento de fecundación *in vitro* si todavía no hay embarazo ni transferencia de óvulos al útero¹²⁰ – lo que no obsta, que, en este último caso, el despido sea nulo por discriminatorio por razón de sexo, al ser una situación exclusiva de la mujer¹²¹ –, ni el despido de una mujer trabajadora sometida a un tratamiento de fertilidad¹²².

De hecho, el TS¹²³, en un despido objetivo por causas económicas, declaró su nulidad por la existencia de indicios de discriminación por razón del sexo de la trabajadora sometida a un tratamiento de fecundación *in vitro* al no acreditarse las circunstancias objetivas invocadas y, además, al haber reconocido expresamente el empleador su improcedencia.

Por tanto, mientras el despido de una mujer trabajadora embarazada únicamente se puede calificar judicialmente de procedente o de nulo, el despido de una mujer trabajadora que sigue un tratamiento de fecundación *in vitro* también se puede calificar judicialmente de improcedente¹²⁴.

En tercer lugar, que el despido de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a que se refieren los arts. 37.4, para el cuidado del lactante hasta que cumpla nueve meses en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.ª ET, 37.5, por nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, y 37.6 ET, por razones de guarda legal¹²⁵ de un menor de doce

¹¹⁶ *Vid.* las SSTs de fecha 17 de octubre de 2008 (RJ 2008\7167) y 16 de enero de 2009 (RJ 2009\1615). J.L. MONEREO PÉREZ, J. A. FERNÁNDEZ AVILÉS, *op. cit.*, p. 543.

¹¹⁷ M. ARETA MARTÍNEZ, *op. cit.*, p. 189.

¹¹⁸ STSJ de Madrid de fecha 2 de marzo de 2009 (JUR 2009\261916).

¹¹⁹ STSJ de Madrid de fecha 26 de abril de 2017 (AS 2017\885).

¹²⁰ STJCE de fecha 26 de febrero de 2008 (IJCE 2008\36).

¹²¹ M. ARETA MARTÍNEZ, *op. cit.*, pp. 189-190.

¹²² STSJ de Extremadura de fecha 26 de septiembre de 2018 (JUR 2018\29732).

¹²³ STS de fecha 4 de abril de 2017 (RJ 2017\1981).

¹²⁴ M. ARETA MARTÍNEZ, *op. cit.*, p. 190.

¹²⁵ Al respecto, *vid.* la STSJ de Galicia de fecha 15 de julio de 2019 (AS 2019\1870), que declaró nulo el despido de una trabajadora que solicitó la reducción de jornada laboral por

años, de una persona con discapacidad o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo – o estén disfrutando de ellos – es nulo.

De conformidad con lo establecido en el art. 53.4.b ET, la garantía de indemnidad en dichos permisos laborales cubre tanto el periodo en que los trabajadores se encuentren disfrutando de los mismos como el periodo previo de haberlos solicitado, aunque su disfrute efectivo todavía no haya comenzado¹²⁶.

En cuarto lugar, que el despido de las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el art. 46.3 ET por cuidado de hijos y por cuidado de familiares¹²⁷, es nulo.

Dicho precepto estatutario expresa que los trabajadores «tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa».

Así como también los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva «para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida».

Ahora bien, también será nulo el despido de aquellas personas trabajadoras cuya situación de excedencia forzosa haya finalizado que hayan solicitado su readmisión al puesto de trabajo y el empresario lo haya impedido, pues, en caso contrario, se iría en contra del espíritu de la propia ley – tal y como establece el art. 3.1 CC, a tenor del cual «las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas» – que trata de garantizar el ejercicio de tal derecho por el empleado¹²⁸.

En quinto y último lugar, que el despido de las mujeres trabajadoras

guarda legal, solicitud a la que la empresa no respondió (ni afirmativa ni negativamente) en el momento del despido.

¹²⁶ R. POQUET CATALÁ, *op. cit.*, p. 320.

¹²⁷ M.Á. ALMENDROS GONZÁLEZ, *La protección familiar del trabajador*, en *Temas Laborales*, 2003, n. 72, pp. 96 y 98.

¹²⁸ R. POQUET CATALÁ, *op. cit.*, p. 321.

víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el ET para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, es nulo.

Al respecto, de un lado, cabe decir que los derechos reconocidos tanto en el ET como en la LO 1/2004 para hacer efectiva la protección contra las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género cuyo ejercicio no puede justificar el despido objetivo son los contenidos en los siguientes preceptos:

- art. 37.8 ET, que establece que «los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa» (reducción de la jornada laboral y reordenación del tiempo de trabajo);
- art. 40.4 ET, en virtud del cual «los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo» (movilidad geográfica);
- art. 45.n ET, al establecer que el contrato de trabajo puede suspenderse por la «decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género» (suspensión del contrato de trabajo);
- art. 21.1 de la LO 1/2004, rubricado *Derechos laborales y de Seguridad Social*, según el cual «la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo» (reducción de la jornada laboral, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo, suspensión del contrato de trabajo y extinción del contrato de trabajo).

De otro lado, en cuanto a los modos de acreditación de la condición de víctima de violencia de género, de conformidad con lo estipulado en el art. 23 de la LO 1/2004, las situaciones de violencia de género se acreditarán

«mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género».

Así como también podrán acreditarse «mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos [...]. La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento».

Con este supuesto de nulidad del despido de lo que se trata es de evitar que el empresario posponga eventuales represalias al trabajador que ha suspendido el contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento¹²⁹, al momento de su reincorporación al puesto de trabajo pues, en tal caso, el despido sería calificado judicialmente de improcedente por ausencia de causa¹³⁰.

A lo que establece el párrafo siguiente del art. 53.4.c ET que, «lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida»¹³¹.

Dicha regla conlleva un evidente traslado de la carga probatoria, tanto de la desconexión con tales situaciones como de la justificación objetiva de la causa invocada por el empleador¹³².

¹²⁹ *Vid.* la STSJ de Castilla y León de fecha 2 de octubre de 2019 (JUR 2019\302464), que ha declarado nulo el despido disciplinario fundamentado en la causa *d* del art. 54.2 ET – relativo a la transgresión de la buena fe contractual – de una trabajadora que se encontraba en situación de IT por tendinitis de Quervain, cuando todavía no habían transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

¹³⁰ R. POQUET CATALA, *op. cit.*, p. 311.

¹³¹ JUR 2019\264992.

¹³² J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, L.Á. TRIGUERO MARTÍNEZ, *op. cit.*, p. 669.

De hecho, a título ejemplificativo, la SJS de Burgos de fecha 2 de agosto de 2019 ha calificado de procedente y no de nulo el despido objetivo por causas productivas de una trabajadora embarazada, pues el empresario utilizó el mismo criterio de despido – la antigüedad – tanto para la trabajadora embarazada como para el resto de los trabajadores despedidos dentro de cada sección de la empresa.

Los supuestos establecidos en las letras *a*, *b* y *c* del art. 53.4 ET arrancan de la Ley 39/1999, ulteriormente perfeccionados por la LO 3/2007, siendo objeto de una profunda reestructuración con integración de todos los supuestos desde la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina judicial¹³³, continuando en la LRJS¹³⁴.

Se debe recordar que el vigente apartado cuarto del art. 53.c ET es el resultado de la modificación operada por el reciente RD-L 6/2019, el cual, ha incorporado un segundo párrafo al art. 14.2 ET, relativo al periodo de prueba, con el siguiente texto: «la resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad»¹³⁵.

Es decir, el art. 14.2.2 dispone la aplicación de la calificación judicial de nulidad automática al despido sin causa de la trabajadora embarazada durante el periodo de prueba desde el inicio de su embarazo¹³⁶.

Con lo anterior pasa al baúl de los recuerdos la doctrina contenida en la STS de fecha 18 de abril de 2011¹³⁷ – con voto particular incluido –, en virtud de la cual, el desistimiento empresarial producido durante el periodo de prueba de una trabajadora embarazada no goza de la protección legal contenida en el art. 55.5.b ET relativa a la calificación judicial de nulidad con el respectivo efecto jurídico de la readmisión inmediata de la persona trabajadora, sino que será la propia del derecho constitucional fundamental a la no discriminación por razón de sexo – por causa del embarazo – consagrado en el art. 14 CE de resultar probado su vulneración, en cuyo caso se apreciaría la nulidad del cese extintivo empresarial, ello, en base a que la institución jurídica del periodo de prueba es distinta a la institución

¹³³ En BOE, 4 noviembre 2009.

¹³⁴ J.L. MONEREO PÉREZ, J. A. FERNÁNDEZ AVILÉS, *op. cit.*, p. 543.

¹³⁵ M.A. BALLESTER PASTOR, [El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol](#), en *Temas Laborales*, 2019, n. 146, p. 38.

¹³⁶ *Idem*.

¹³⁷ RJ 2011\5814.

jurídica del despido¹³⁸.

En antepenúltimo lugar, cabe señalar lo dispuesto en el Convenio OIT C183 sobre la protección de la maternidad¹³⁹, a tenor del cual «se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia».

A lo que añade a continuación que, «la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador», tal y como sucede en nuestro país¹⁴⁰, en donde se invierte la carga de la prueba.

En penúltimo lugar, a título ilustrativo, son supuestos de despido nulo el de una trabajadora con jornada reducida por razón de guarda legal de menor, al margen de la existencia o no de móvil discriminatorio¹⁴¹, el de una trabajadora con jornada laboral reducida por cuidado directo de familiar que no puede valerse por sí mismo¹⁴², o el de una trabajadora tras reincorporarse con posterioridad a la baja por maternidad¹⁴³.

Por último, en virtud de todos los anteriores supuestos de nulidad del despido, cabe señalar que, cuando se trata de un despido en el que se alega discriminación o vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, el órgano judicial deberá pronunciarse sobre la existencia o no del móvil real alegado por el trabajador, debiendo el despido calificarse judicialmente de nulo cuando ello resulte probado o, en caso contrario, de procedente o improcedente, a diferencia de lo que ocurre cuando se trata de un despido relacionado con el embarazo o con los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal del trabajador, en donde únicamente el despido

¹³⁸ J.F. LOUSADA AROCHENA, *Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena tras el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo: una primera aproximación*, en [Derecho Social y Empresa, 2019, n. 11](#), p. 94.

¹³⁹ Adoptado en Ginebra en fecha de 15 de junio de 2000.

¹⁴⁰ J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VALERA, *La seguridad social, «en general», en los convenios de la OIT*, en [Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014, n. 112](#), p. 41; J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. FERNÁNDEZ BERNAT, [El Convenio OIT núm. 102 \(1952\) sobre norma mínima de Seguridad Social como delimitador del estándar mundial y sus límites actuales](#), en [esta Revista, 2019, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT](#), pp. 91 ss.

¹⁴¹ STS de fecha 20 de enero de 2015 (RJ 2015\222).

¹⁴² STS de fecha 18 de abril de 2017 (RJ 2017\1998). *Vid.* AA.VV., *Memento práctico. Social 2019*, Francis Lefebvre, 2019.

¹⁴³ STS de las Islas Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de fecha 18 de mayo de 2012 (JUR 2012\326868).

podrá ser calificado como nulo o procedente, nunca como improcedente¹⁴⁴.

3.3. Supuestos de calificación judicial de nulidad del despido por circunstancias objetivas contemplados en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

El art. 122.2 LRJS establece que la extinción del contrato de trabajo por circunstancias objetivas será nula en los siguientes supuestos.

«a) Cuando resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador». Este supuesto de nulidad coincide con el previsto en el art. 53.4.1 ET, en virtud del cual, «cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio».

«b) Cuando se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del apartado 1 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores». Es decir, cuando «en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto»¹⁴⁵. El TS¹⁴⁶ ha interpretado este supuesto de nulidad del despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no contemplado en el ET del siguiente modo:

- que, ante la literalidad del precepto, «una primera aproximación nos muestra que el día del despido va a ser el día final del plazo (el “*dies ad quem*”) para las extinciones contractuales que se acuerden ese día, así como el día inicial (“*dies a quo*”) para el cómputo del periodo de los noventa días siguientes»;
- que, conforme al último inciso del art. 51.1 ET, únicamente se consideran fraudulentas y nulas las nuevas extinciones, es decir, «las

¹⁴⁴ R. POQUET CATALÁ, *op. cit.*, p. 326.

¹⁴⁵ *Íbid.*, al respecto, la STS de fecha 3 de julio de 2012 (RJ 2012\9585).

¹⁴⁶ STS de fecha 23 de abril de 2012 (RJ 2012\8524).

correspondientes al periodo de noventa días que empezó a correr cuando se extinguió su contrato», siendo esta solución lógica porque, «hasta que no se producen las “nuevas extinciones” no se superan los límites que determinan la calificación del despido como colectivo, razón por la que la norma sólo sanciona con la nulidad las extinciones que se demoraron para no superar los umbrales dichos, siempre que, además, no se justifiquen por otras causas»;

- que esta doctrina general no se aplicará en los supuestos de «obrar fraudulento contrario al artículo 6-4 del Código Civil, como acaece cuando la proximidad entre los sucesivos ceses es tan escasa que cabe presumir que el empresario sabía que a las extinciones acordadas se le unirían en fechas próximas otras con las que se superarían los umbrales del despido colectivo».

«c) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período». Este supuesto de nulidad coincide con el previsto en el art. 53.4.2.a ET, al disponer que es nula la decisión extintiva empresarial «de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos».

«d) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra c), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores». Este supuesto de nulidad coincide con el previsto en el art. 53.4.2.b ET, en virtud del cual, es nula la decisión extintiva empresarial «de las trabajadoras

embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral».

«e) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo». De este modo, la LRJS establece un plazo de tiempo de nueve meses – en comparación con los doce meses establecidos en el art. 53.4.2.ª ET¹⁴⁷, tras la reforma operada por el RD-L 6/2019 – que entiende suficiente para amortiguar la posible decisión empresarial por represalia frente al disfrute de unos determinados derechos por parte del trabajador como consecuencia de la maternidad, adopción, acogimiento o paternidad¹⁴⁸.

Por ello, la reciente Sentencia del TSJ del País Vasco de fecha 5 de febrero de 2019¹⁴⁹ ha calificado de nulo el despido de una mujer trabajadora nueve meses y ocho días después del parto.

Una vez que el art. 122 LRJS enumera los supuestos de nulidad del despido por circunstancias objetivas, a continuación, dispone que «lo establecido en las letras c), d) y e) será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados».

Por último, como se ha tenido ocasión de comprobar, algunos de los supuestos de nulidad del despido contenidos tanto en la ley sustantiva como en la ley procesal también se recogen en el art. 5 del Convenio OIT C158, según el cual, entre las circunstancias que no constituyen causas justificadas para terminar la relación laboral se encuentran las siguientes: «(a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las

¹⁴⁷ Según el cual es nula la decisión extintiva empresarial «de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento».

¹⁴⁸ R. TASCÓN LÓPEZ, *op. cit.*, p. 450.

¹⁴⁹ JUR 2019\184024.

horas de trabajo; (b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; (c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; (d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; (e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad».

4. Balance y perspectivas: conclusiones

1) La protección frente al despido injustificado o sin justa causa de las personas trabajadoras se encuentra consagrada tanto a nivel nacional como internacional. En este sentido y, a título ejemplificativo, para tutelar a las mujeres trabajadoras, el art. 33.2 CDFUE expresa que, con la finalidad de poder conciliar la vida familiar y laboral, «toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad».

2) Como ya advertía uno de los votos particulares discrepantes a la STC de fecha 16 de octubre de 2019, la letra *d* del art. 52 ET se derogó por medio del RD-L 4/2020, al ser susceptible de constituir una doble discriminación indirecta: por razón de discapacidad y por razón de género/sexo. Real Decreto-Ley que ha sido derogado por la Ley 1/2020.

3) El despido objetivo fundamentado en las causas *a* y *b* debería incluir algún tipo de condicionante, limitación, excepción o matización respecto de las mujeres trabajadoras que, además, fueran mayores, maduras o de edad avanzada – edadismo –, pues aunque es notoria la inevitable relación existente entre el factor edad y el deterioro – en mayor o menor medida – de las aptitudes así como de las adaptaciones de las personas trabajadoras a las nuevas tecnologías, la falta de aptitud y de acomodación no deben ser presumidas por el empresario, sino probadas por el mismo.

4) Consciente el legislador de la todavía imperante discriminación hacia la mujer en el ámbito de las relaciones laborales tanto en el momento de su contratación como en el momento de su finalización, ha contemplado tanto en el ET como en la LRJS una serie de supuestos relacionados con el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que constituyen presunciones legales automáticas de que la extinción del contrato de trabajo en tales supuestos merece la calificación judicial de nulidad, con los efectos jurídicos que ello conlleva: la readmisión, junto con el abono de los salarios de tramitación.

5) Para proteger aún más a las mujeres trabajadoras frente al despido, el apartado cuarto del art. 53.c ET fue modificado por el reciente RD-L 6/2019, el cual, ha incorporado un segundo párrafo al art. 14.2 ET, relativo al periodo de prueba, con el siguiente texto: «la resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad».

6) En cuanto al supuesto de nulidad establecido en el art. 53.4.2.b ET, en virtud del cual, es nula la decisión extintiva en el supuesto de «la de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral», el ET debería especificar cuándo se entiende que se ha iniciado el embarazo.

7) El ET debería dejar claro, tal y como ha declarado el TS al respecto, que si el empresario no conoce el embarazo de la mujer trabajadora, ello no impide la calificación judicial de nulidad del despido, salvo que el despido sea procedente. Lo anterior, a pesar de lo dispuesto en el art. 2.a de la Directiva 92/85/CEE, relativo a las definiciones, el cual establece que, a efectos de la misma, se entiende por trabajadora embarazada «cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales».

8) Conforme a la STJUE de fecha 22 de febrero de 2018¹⁵⁰ acerca de que la legislación española es contraria a lo dispuesto en el art. 10.1 de la Directiva 92/85/CEE, en virtud del cual «los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad a que se refiere el apartado 1 del artículo 8, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo», nuestro ordenamiento jurídico laboral debería revisarse en aras de una mayor protección preventiva y no reparadora – mediante la calificación judicial de

¹⁵⁰ TJCE 2018\6, cit.

nulidad con los efectos jurídicos de la inmediata readmisión de la persona trabajadora con abono de los salarios de tramitación – del despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz recientemente o que se encuentre en periodo de lactancia.

5. Bibliografía

AA.VV., *Memento práctico. Social 2019*, Francis Lefebvre, 2019

ALBIOL MONTESINOS I., *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, Deusto, 1990

ALMENDROS GONZÁLEZ M.Á., [La protección familiar del trabajador](#), en *Temas Laborales*, 2003, n. 72, pp. 69-103

APARICIO TOVAR J., voz *Despido*, en A. BAYLOS GRAU, C. FLORENCIO THOMÉ, R. GARCÍA SCHWARZ (coords.), *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Tirant lo Blanch, 2014

ARAGÓN GÓMEZ C., *La ineptitud sobrevenida por razón de edad*, en J.R. MERCADER UGUINA (dir.), *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Lex Nova, 2009

ARETA MARTÍNEZ M., *Discriminación directa*, en C. SÁNCHEZ TRIGUEROS (dir.), [Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres](#), BOE, 2018

BALLESTER PASTOR M.A., [El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol](#), en *Temas Laborales*, 2019, n. 146, pp. 13-40

BALLESTER PASTOR M.A., *El significado de la tutela efectiva contra el despido de la trabajadora embarazada. Lo que dice y lo que quiere decir la STJUE de 22 de febrero de 2018, asunto Porras Guisado*, en *Trabajo y Derecho*, 2018, n. 45, pp. 74-85

BAYLOS GRAU A., [¿Debe ser declarado improcedente el despido por enfermedad tras la derogación del art 52 d\) del Estatuto de los Trabajadores?](#), en *Según Antonio Baylos...*, 24 febrero 2020

BAYLOS GRAU A., [Sobre la derogación del despido por absentismo](#), en *Según Antonio Baylos...*, 19 febrero 2020

BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO P., *El edadismo: significado, causas y efectos en los ámbitos laboral y de la salud de las personas en edad de jubilación*, en AA.VV., *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible. III Congreso Internacional y XVI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, 2019, tomo II

CRUZ VILLALÓN J., *La intervención de la Unión Europea en materia de despido*, en J. CRUZ VILLALÓN (ed.), *La regulación del despido en Europa. Régimen formal y efectividad práctica*, Tirant lo Blanch, 2012

CRUZ VILLALÓN J., *La regulación del despido en España: funciones y articulación jurídica*, en J. CRUZ VILLALÓN (ed.), *La regulación del despido en Europa. Régimen formal y efectividad práctica*, Tirant lo Blanch, 2012

ESCRIBANO GUTIÉRREZ J., *La mujer trabajadora en el derecho histórico del trabajo en España*, Comares, 2019

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

GARCÍA VALVERDE M.D., MONEREO PÉREZ J.L., MORENO VIDA M.N., *Artículo 108. Calificación del despido por la sentencia*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *Ley de la Jurisdicción Social. Estudio técnico-jurídico y sistemático de la Ley 36/2011, de 10 de octubre*, Comares, 2013

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN I., MERCADER UGINA J.R., *La constitucionalidad del despido objetivo por excesiva morbilidad o sobre quién debe asumir el coste del absentismo*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2019, n. 226, pp. 13-20

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN I., MERCADER UGINA J.R., *La consolidación por el Tribunal Constitucional del principio de nulidad objetiva de los despidos durante el embarazo, aunque la empresa ignore el estado de la trabajadora*, en *Justicia Laboral*, 2008, n. 35, pp. 5-11

GÓMEZ SALADO M.Á., *El absentismo laboral como causa del despido objetivo. Puntos críticos en la redacción del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, 2019

GUINDO MORALES S., *Ámbito local*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIERNO, J.C. ÁLVAREZ CORTÉS (dirs.), *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Comares, 2020

GUINDO MORALES S., *Condiciones laborales de los trabajadores maduros: tiempo de trabajo y salud laboral*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. MALDONADO MOLINA (dirs.), *Envejecimiento activo y vida laboral*, Comares, 2019

LÓPEZ INSUA B.M., [La protección frente al despido de los trabajadores mayores como elemento para la sostenibilidad de las pensiones](#), en [e-Revista Internacional de la Protección Social](#), 2018, n. 1, pp. 74-109

LOUSADA AROCHENA J.F., *Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena tras el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo: una primera aproximación*, en [Derecho Social y Empresa](#), 2019, n. 11, pp. 70-97

MARTÍN E., [Cuándo es nulo y cuándo no el despido de una trabajadora embarazada](#), en [Sincro Blog](#), 14 septiembre 2020

MARTÍNEZ GIRÓN J., *Despido improcedente*, en A. BAYLOS GRAU, C. FLORENCIO THOMÉ, R. GARCÍA SCHWARZ (coords.), *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Tirant lo Blanch, 2014

MARTÍNEZ GIRÓN J., *La Constitución y el despido*, en A.V. SEMPERE NAVARRO (dir.), *El modelo social en la Constitución española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003

MARTÍNEZ GIRÓN J., *El despido en los Estados Unidos e Inglaterra*, en F. CARMONA POZAS (coord.), *Estudios sobre el despido disciplinario*, ACARL, 1992

MARTÍNEZ GIRÓN J., ARUFE VALERA A., *La seguridad social, «en general», en los convenios de la OIT*, en [Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#), 2014, n. 112, pp. 35-48

MERCADER UGUINA J.R., *Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, 2012

MOLINA NAVARRETE C., [Adiós al despido por absentismo justificado: expulsando látigo jurídico en mano, a los mercaderes del templo de la salud, pero sin regla de derecho intertemporal y sin prohibición causal](#), en [CEF – Laboral Social](#), 19 febrero 2020

MONEREO PÉREZ J.L., *La garantía jurídica del derecho social fundamental a la salud y la asistencia sanitaria*, en M.N. MORENO VIDA, M.T. DÍAZ AZNARTE (dirs.), *La protección social de la salud en el marco del estado de bienestar. Una visión nacional y europea*, Comares, 2019

MONEREO PÉREZ J.L., [Principio de igualdad y despido por ineptitud o discapacidad: la protección garantista multinivel](#), en [Lex Social](#), 2019, n. 1, pp. 681-746

MONEREO PÉREZ J.L., [Pilar Europeo de Derechos Sociales y sistemas de seguridad social](#), en [Lex Social](#), 2018, n. 2, pp. 251-298

MONEREO PÉREZ J.L., *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales. Estudio técnico y jurídico-crítico de su régimen jurídico*, Bomarzo, 2017

MONEREO PÉREZ J.L., *El despido colectivo tras las sucesivas reformas laborales*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Comares, 2014

MONEREO PÉREZ J.L., *Protección en caso de despido injustificado (art. 30)*, en C. MONEREO ATIENZA, J.L. MONEREO PÉREZ (dirs.), *La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Comares, 2012

MONEREO PÉREZ J.L., FERNÁNDEZ AVILÉS J.A., *Artículo 122*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *El nuevo proceso laboral. Estudio técnico-jurídico de la Ley de Procedimiento Laboral*, Comares, 2010

MONEREO PÉREZ J.L., FERNÁNDEZ AVILÉS J.A., TRIGUERO MARTÍNEZ L.Á., *Artículo 122. Calificación de la extinción del contrato*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *Ley de la Jurisdicción Social. Estudio técnico-jurídico y sistemático de la Ley 36/2011, de 10 de octubre*, Comares, 2013

- MONEREO PÉREZ J.L., FERNÁNDEZ BERNAT J.A., [*El Convenio OIT núm. 102 \(1952\) sobre norma mínima de Seguridad Social como delimitador del estándar mundial y sus límites actuales*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), 2019, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, pp. 90-123
- MONEREO PÉREZ J.L., MORENO VIDA M.N., MALDONADO MOLINA J.A., GONZÁLEZ DE PATTO R.M., *Manual de Derecho de la Dependencia*, Tecnos, 2014
- MONEREO PÉREZ J.L., ORTEGA LOZANO P.G., *El derecho de huelga: configuración y régimen jurídico*, Aranzadi, 2019
- MONEREO PÉREZ J.L., ORTEGA LOZANO P.G., *La «cosificación» del trabajador en la discriminación indirecta contra discapacitados en materia de absentismo laboral. Estudio jurídico crítico a propósito de la sentencia del TJUE de 18 de enero de 2018, asunto C-270/16: Ruiz Conejero, y el acervo comunitario sobre discriminación y discapacidad*, en *La Ley Unión Europea*, 2018, n. 57
- MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ INIESTA G., *El respaldo del Tribunal Constitucional al control indirecto por las empresas de las “bajas laborales” (A propósito de la STC 118/2019, de 16 de octubre, BOE 20 noviembre)*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2019, n. 21, pp. 13-22
- MONEREO PÉREZ J.L., TOMÁS JIMÉNEZ N., voz *Derecho al trabajo*, en A. BAYLOS GRAU, C. FLORENCIO THOMÉ, R. GARCÍA SCHWARZ (coords.), *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Tirant lo Blanch, 2014
- MORENO I GENÉ J., *La extinción del contrato por absentismo: productividad empresarial versus derechos constitucionales reconocidos al trabajador*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, n. 55
- MORENO VIDA M.N., *Las transformaciones sociales y tecnológicas y su incidencia en los sistemas nacionales europeos de asistencia sanitaria: apuntes para la reflexión*, en M.N. MORENO VIDA, M.T. DÍAZ AZNARTE (dirs.), *La protección social de la salud en el marco del estado de bienestar. Una visión nacional y europea*, Comares, 2019
- MORENO VIDA M.N., [*Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia*](#), en [*Temas Laborales*](#), 2012, n. 115, pp. 193-220
- MURCIA CLAVERÍA A., *Despido improcedente: una sanción mínima y polémica que no garantiza el derecho a la protección contra el despido injustificado*, en F. VALDÉS DAL-RÉ, A. MURCIA CLAVERÍA (dirs.), *El despido en España tras la reforma laboral (2012-2014)*, Francis Lefebvre, 2018
- ORTEGA LOZANO P.G., [*El despido disciplinario*](#), Universidad de Granada, 2018
- PALOMEQUE LÓPEZ M.C., *Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos*, en A.V. SEMPERE NAVARRO (dir.), *El modelo social en la Constitución española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003

- PALOMEQUE LÓPEZ M.C., *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Centro de Estudios Constitucionales, 1991
- POQUET CATALÁ R., *Análisis del despido objetivo en los momentos actuales*, Aranzadi, 2017
- QUINTERO LYONS J.C., voz *Nulidad del despido*, en A. BAYLOS GRAU, C. FLORENCIO THOMÉ, R. GARCÍA SCHWARZ (coords.), *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Tirant lo Blanch, 2014
- RAMOS QUINTANA M.I., *Envejecimiento activo en la sociedad del cansancio*, en *Trabajo y Derecho*, 2019, n. 54, pp. 9-12
- ROJO TORRECILLA E., [Derogación del art. 52 d\) LET. Un artículo de dos líneas, y un preámbulo de seis páginas, que marcan el inicio del cambio de la normativa laboral. Notas al Real Decreto-Ley 4/2020 de 18 de febrero](http://www.eduardorjotorrecilla.es), en www.eduardorjotorrecilla.es, 19 febrero 2020
- SÁNCHEZ TRIGUEROS C., FOLGOSO OLMO A., [Protección frente a represalias a quien se opone a una discriminación en el seno de la propia empresa](#), en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2019, n. 5
- SANGUINETI RAYMOND W., *La edad: ¿cenicienta de las discriminaciones?*, en *Trabajo y Derecho*, 2019, n. 59, pp. 10-15
- SANGUINETI RAYMOND W., *Derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales*, en *Relaciones Laborales*, 2012, n. 21-22, pp. 15-30
- SEMPERE NAVARRO A.V., QUINTANILLA NAVARRO Y.R. (dirs.), *Empleo y protección social de los trabajadores de edad avanzada. Análisis comparado de la situación actual y propuestas de futuro*, Consejo Económico y Social, 2009
- SEMPERE NAVARRO A.V., SAN MARTÍN MAZZUCCONI C., *Cuestiones introductorias*, en C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI, A.V. SEMPERE NAVARRO (dirs.), *Derechos fundamentales inespecíficos y negociación colectiva*, Aranzadi, 2011
- TASCÓN LÓPEZ R., *Impugnación, recurribilidad y ejecución procesal del despido*, en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ (dir.), *Tratado del despido*, La Ley, 2018
- TOLODÍ A., [El TJUE otorga la máxima protección a trabajadores que defienden a una víctima de discriminación por embarazo](#), en *Argumentos en Derecho Laboral*, 17 septiembre 2019
- VILA TIERNO F., *Despido nulo y vulneración del derecho a la representación de los trabajadores. Libertad sindical y prioridad de permanencia. SJS Madrid núm. 12, de 29 abril 2016 (AS 2017, 1762)*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, n. 209, pp. 247-254

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo