

ARTÍCULOS

El despido sin causa y la dignidad del trabajo

Dismissal without cause and the dignity of work

Fecha de envío: 25/04/2026 – Fecha de aceptación: 05/08/2026

Nestor Soler del Toro

Independiente

nsolerdeltoro@gmail.com

RESUMEN: El presente artículo examina la relación entre el principio de dignidad del trabajo, formulado sistemáticamente en la Doctrina Social de la Iglesia (DSI), y la exigencia jurídica de causalidad en el despido. Partiendo de los textos magisteriales —desde la *Rerum novarum* hasta la *Fratelli tutti*—, se argumenta que la estabilidad en el empleo no constituye un beneficio concesional, sino una consecuencia normativa derivada de la dimensión personal del trabajo. A través de un análisis jurídico comparado, se examina la recepción de este principio en el constitucionalismo social europeo, en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo, en el Pilar Europeo de Derechos Sociales y en el sistema interamericano de derechos humanos. Se concluye que la DSI puede operar como fuente axiológica y criterio hermenéutico del Derecho laboral contemporáneo, especialmente frente a las tendencias de flexibilización extrema del vínculo laboral que vacían de contenido el derecho constitucional al trabajo.

PALABRAS CLAVE: dignidad del trabajo, despido causal, Doctrina Social de la Iglesia, estabilidad en el empleo, constitucionalismo social

ABSTRACT: This article examines the relationship between the principle of dignity of work, systematically formulated in Catholic Social Teaching (CST), and the legal requirement of causality in dismissal. Drawing from magisterial texts—from *Rerum Novarum* to *Fratelli Tutti*—it is argued that employment stability does not constitute a concessional benefit but a normative consequence derived from the personal dimension of work. Through a comparative legal analysis, the article examines the reception of this principle in European social constitutionalism, International Labour Organization instruments, the European Pillar of Social Rights, and the Inter-American human rights system. It concludes that CST may operate as an axiological source and hermeneutical criterion of contemporary labour law, particularly in response to extreme labour flexibility trends that empty the constitutional right to work of its content.

KEYWORDS: dignity of work, causational dismissal, Catholic Social Teaching, employment stability, social constitutionalism

1. Introducción

La regulación del despido constituye uno de los núcleos más controvertidos del Derecho del trabajo contemporáneo. Las tensiones entre la protección del trabajador frente a la extinción arbitraria del contrato y la exigencia de flexibilidad organizativa por parte del empleador han articulado gran parte del debate legislativo, jurisprudencial y doctrinal en los sistemas laborales de la Europa occidental durante las últimas décadas. La crisis económica de 2008 y las reformas laborales que la siguieron, así como las recientes transformaciones del mercado de trabajo derivadas de la pandemia de COVID-19 y la digitalización de la economía, han colocado de nuevo en el centro de la discusión una pregunta de alcance estructural: ¿puede el empleador extinguir la relación laboral sin necesidad de alegar y probar una causa objetivamente justificada?

Esta cuestión no es meramente técnica. Detrás de ella subyace una concepción del trabajo y del trabajador que tiene profundas implicaciones jurídicas, éticas y sociales. En los ordenamientos laborales que admiten el despido libre o que reducen la causalidad a un mero formalismo compensable mediante indemnización, se produce

una transformación cualitativa en la naturaleza del contrato de trabajo: el trabajador queda equiparado a un factor productivo disponible, cuya vinculación con la empresa puede resolverse unilateralmente por decisión del empleador sin necesidad de justificación objetiva. Esta lógica, coherente con los postulados de la economía neoclásica, entra en tensión con los principios de justicia social que inspiran el constitucionalismo social europeo y los instrumentos internacionales de protección del trabajo.

Frente a este paradigma, la Doctrina Social de la Iglesia (en adelante, DSI) ha elaborado desde finales del siglo XIX un corpus doctrinal coherente en torno al principio de dignidad del trabajo que, lejos de constituir una reflexión exclusivamente teológica o pastoral, ofrece criterios normativos de notable relevancia jurídica. La DSI no es fuente directa del Derecho positivo, pero constituye, en expresión de Pérez Luño, una fuente material de primer orden que ha influido históricamente en la configuración del Derecho del trabajo y del constitucionalismo social europeo.¹

El objetivo del presente artículo es demostrar que el principio de dignidad del trabajo formulado en la DSI fundamenta normativamente la exigencia de causalidad en el despido, y que este principio puede operar como criterio hermenéutico relevante en la interpretación del Derecho laboral contemporáneo, especialmente frente a las tendencias desreguladoras que debilitan la protección frente al despido arbitrario. Para ello, el análisis se estructura en cinco apartados: (II) el principio de dignidad del trabajo en la DSI; (III) la estabilidad en el empleo como exigencia implícita de justicia social; (IV) la recepción de este principio en el constitucionalismo social; (V) las consecuencias jurídicas para la regulación del despido; y (VI) las conclusiones.

Conviene precisar, desde el punto de vista metodológico, que el presente estudio toma como eje de referencia dogmático el modelo español y, más ampliamente, el constitucionalismo social europeo, cuyo desarrollo doctrinal y jurisprudencial en materia de despido ofrece el marco más elaborado para el análisis propuesto. Ello no impide que las conclusiones alcanzadas tengan proyección sobre otros ordenamientos: en particular, el sistema interamericano de derechos humanos —a través del artículo 7.d del Protocolo de San Salvador y de la jurisprudencia de la Corte

¹Antonio Enrique Pérez Luño, *Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución*, 11.ª ed. (Madrid: Tecnos, 2017), 74-76.

Interamericana de Derechos Humanos a partir del caso Lagos del Campo vs. Perú (2017)— ha desarrollado un diálogo entre dignidad del trabajo y estabilidad laboral de particular intensidad, al que se hará referencia en el apartado IV.

2. El principio de dignidad del trabajo en la doctrina social de la Iglesia

2.1. La Rerum novarum y el problema de la cuestión obrera

La encíclica Rerum novarum, publicada por León XIII el 15 de mayo de 1891, supone el punto de partida del pensamiento social católico sistematizado como cuerpo de doctrina aplicable a las relaciones laborales. Su relevancia histórica es incontestable: en un contexto de plena industrialización y conflicto social entre el capital organizado y una clase obrera desprovista de protección jurídica efectiva, León XIII afirma la dimensión personal e irreductible del trabajo humano frente a su instrumentalización capitalista.

Uno de los ejes centrales de la Rerum novarum es la distinción entre el trabajador como persona y el trabajo como actividad. Para León XIII, el trabajo no puede ser tratado como una mercancía, porque proviene de la persona humana y permanece indisolublemente unido a ella: el trabajo del obrero, afirma el pontífice, no es una mercancía sujeta a las simples leyes de la oferta y la demanda, porque quien trabaja es un ser humano cuya dignidad reclama protección jurídica específica.² Esta afirmación tiene consecuencias jurídicas directas: si el trabajo no es una mercancía, el contrato de trabajo no puede regirse exclusivamente por las leyes del mercado, sino que debe estar sometido a principios de justicia que protejan la dignidad del trabajador.

La encíclica establece, además, la obligación del Estado de intervenir en la regulación de las condiciones laborales cuando estas atenten contra la dignidad humana, reconociendo que siempre que el bien común o alguna clase de ciudadanos corran

²León XIII, Rerum novarum, n. 20 (Ciudad del Vaticano: Librería Editrice Vaticana, 1891). Disponible en: https://www.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html.

peligro, los gobernantes podrán intervenir con medidas adecuadas.³ Este reconocimiento de la función normativa del Estado en las relaciones laborales constituye uno de los fundamentos de lo que el constitucionalismo social del siglo XX denominará el Estado social de Derecho.

2.2. Quadragesimo anno: la ordenación social del trabajo

Cuarenta años después de la *Rerum novarum*, la encíclica *Quadragesimo anno* de Pío XI (1931) profundiza en las implicaciones sociales del principio de dignidad del trabajo. En un contexto de crisis económica global y auge de los totalitarismos, Pío XI desarrolla dos tesis de especial relevancia jurídica para el objeto del presente análisis. En primer lugar, la función social del salario, que no puede quedar determinada exclusivamente por las leyes del mercado, sino que debe permitir al trabajador subvenir a sus propias necesidades y a las de su familia con vida decorosa.⁴ Esta formulación anticipa el concepto contemporáneo de salario vital y, por extensión, el de condiciones mínimas de trabajo dignificantes que el Derecho del trabajo habrá de garantizar imperativamente.

En segundo lugar, y de mayor relevancia para nuestro objeto de estudio, la *Quadragesimo anno* desarrolla la tesis de la participación de los trabajadores en la propiedad y en la gestión de la empresa. Aunque formulada en términos ético-sociales, esta tesis implica una concepción de la empresa como comunidad de personas —empleadores y trabajadores— vinculadas por relaciones de justicia recíproca que trascienden el mero intercambio contractual.⁵ Esta concepción tiene consecuencias directas para la regulación del despido: si la empresa es una comunidad, la extinción del vínculo laboral no puede quedar a la plena discreción del empleador sin consideración alguna hacia el trabajador afectado.

2.3. Laborem exercens: el trabajo como dimensión de la persona

³León XIII, *Rerum novarum*, n. 36.

⁴Pío XI, *Quadragesimo anno*, n. 71 (Ciudad del Vaticano: Librería Editrice Vaticana, 1931). Disponible en: https://www.vatican.va/content/pius-xi/es/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19310515_quadragesimo-anno.html

⁵Pío XI, *Quadragesimo anno*, nn. 65-66.

La encíclica *Laborem exercens* de Juan Pablo II (1981) constituye, sin duda, el texto más elaborado y sistemático de la DSI en materia de trabajo. Redactada con motivo del nonagésimo aniversario de la *Rerum novarum*, esta encíclica articula una antropología del trabajo de gran profundidad que tiene implicaciones normativas fundamentales para el análisis jurídico.

El núcleo doctrinal de la *Laborem exercens* es la distinción entre el sentido subjetivo y el sentido objetivo del trabajo. El sentido objetivo del trabajo se refiere al conjunto de actividades y productos que resultan de la acción laboral; el sentido subjetivo, en cambio, se refiere al hecho de que es la persona la que trabaja, y de que el trabajo refleja y realiza la dignidad del sujeto que lo ejecuta.⁶ Esta distinción es de capital importancia jurídica: el sentido subjetivo del trabajo implica que la relación laboral no puede ser reducida a sus aspectos económicos o productivos, sino que debe ser regulada atendiendo a la dimensión personal del trabajador.

De esta distinción deriva la tesis de la prioridad del trabajo sobre el capital, una de las formulaciones más relevantes de la encíclica: el principio del primado del trabajo humano sobre las cosas que son instrumento del trabajo —es decir, sobre el capital en sus diversas manifestaciones— constituye el eje de toda la tradición social cristiana.⁷ Este principio no constituye una declaración de hostilidad hacia la propiedad privada o hacia la economía de mercado, sino una afirmación de la jerarquía de valores que debe presidir la ordenación jurídica de las relaciones laborales.

Para el análisis del despido, la consecuencia más relevante de este planteamiento es que la extinción del contrato de trabajo sin causa objetiva vulnera el sentido subjetivo del trabajo: cuando el empleador puede resolver la relación laboral sin necesidad de justificación alguna, el trabajador es tratado como un factor productivo disponible, subordinando la dimensión personal del trabajo a la lógica organizativa y económica

⁶Juan Pablo II, *Laborem exercens*, n. 6 (Ciudad del Vaticano: Librería Editrice Vaticana, 1981). Disponible en: https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html.

⁷Juan Pablo II, *Laborem exercens*, n. 12.

del empleador. En términos de Juan Pablo II, se produce una inversión de la jerarquía entre trabajo y capital que es incompatible con los principios de justicia social.⁸

2.4. Centesimus annus: el mercado de trabajo y sus límites normativos

La encíclica *Centesimus annus* (1991), publicada con motivo del centenario de la *Rerum novarum* en el contexto del derrumbe del bloque soviético, aborda la cuestión del mercado de trabajo desde una perspectiva que combina el reconocimiento de la economía de mercado con la afirmación de sus límites normativos.

Juan Pablo II reconoce que el mercado es el instrumento más eficaz para colocar los recursos y responder eficazmente a las necesidades, pero advierte que existen bienes que, por su propia naturaleza, no pueden ni deben ser regulados exclusivamente por el mecanismo de precios.⁹ Entre ellos, el trabajo humano, que no es una mercancía ordinaria sujeta a las simples leyes del mercado.¹⁰

La *Centesimus annus* introduce, además, la noción de ecología social, que comprende el conjunto de estructuras institucionales —entre ellas las normas laborales— que protegen al ser humano de la degradación de sus condiciones de vida y de trabajo.¹¹

La precariedad laboral estructural, es decir, la situación de inestabilidad crónica en el empleo derivada de modelos jurídicos que prescinden de la causalidad en el despido, puede ser interpretada como una forma de degradación de esta ecología social que el Derecho del trabajo tiene el mandato de prevenir.

2.5. Caritas in veritate y Fratelli tutti: trabajo digno y fraternidad social

La encíclica *Caritas in veritate* de Benedicto XVI (2009) reactualiza el principio de dignidad del trabajo en el contexto de la globalización económica. Benedicto XVI introduce el concepto de trabajo decente —en clara resonancia con la terminología

⁸ Juan Pablo II, *Laborem exercens*, n. 13.

⁹ Juan Pablo II, *Centesimus annus*, n. 34 (Ciudad del Vaticano: Librería Editrice Vaticana, 1991). Disponible en: https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_01051991_centesimus-annus.html.

¹⁰ Juan Pablo II, *Centesimus annus*, n. 35.

¹¹ Juan Pablo II, *Centesimus annus*, nn. 38-39.

de la Organización Internacional del Trabajo— y afirma que es preciso que a todo trabajo se le reconozca un significado social y que el trabajador no se vea alienado de las consecuencias de su propio esfuerzo.¹²

De especial relevancia es la afirmación de que la búsqueda de la eficiencia económica no puede realizarse a costa de los derechos fundamentales de los trabajadores.¹³ En el contexto del despido, esta afirmación implica que la reducción de costes laborales mediante la supresión de la causalidad en la extinción del contrato no constituye una opción legítima desde la perspectiva de la DSI, aunque pueda estar permitida por el Derecho positivo vigente.

La encíclica *Fratelli tutti* del Papa Francisco (2020) amplía la perspectiva hacia una fraternidad social que incluye la dignidad del trabajo como uno de sus pilares fundamentales. Francisco afirma que el trabajo es una necesidad, parte del sentido de la vida en esta tierra, camino de maduración, de desarrollo humano y de realización personal.¹⁴ La privación del trabajo —que puede producirse tanto por el desempleo como por la inestabilidad crónica derivada del despido sin causa— es calificada como una forma de exclusión social que compromete la dignidad de la persona y erosiona los vínculos de solidaridad que articulan la sociedad.¹⁵

En línea con estos documentos, el Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia, publicado por el Pontificio Consejo 'Justicia y Paz' en 2004, sistematiza los principios anteriores y afirma expresamente que la estabilidad del empleo es un bien que debe ser protegido como condición de realización del trabajo digno.¹⁶ Esta formulación, emanada del organismo vaticano encargado de sistematizar la DSI, eleva la estabilidad laboral de la categoría de aspiración a la de exigencia normativa derivada del principio de dignidad del trabajo.

¹²Benedicto XVI, *Caritas in veritate*, n. 63 (Ciudad del Vaticano: Librería Editrice Vaticana, 2009). Disponible en: https://www.vatican.va/content/benedict-xvi/es/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate.html.

¹³Benedicto XVI, *Caritas in veritate*, n. 25.

¹⁴Francisco, *Fratelli tutti*, n. 162 (Ciudad del Vaticano: Librería Editrice Vaticana, 2020). Disponible en: https://www.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20201003_enciclica-fratelli-tutti.html.

¹⁵Francisco, *Fratelli tutti*, n. 20.

¹⁶Pontificio Consejo 'Justicia y Paz', *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia* (Ciudad del Vaticano: Librería Editrice Vaticana, 2004), n. 287.

3. La estabilidad en el empleo como exigencia implícita de justicia social

3.1. De la dignidad del trabajo a la estabilidad en el empleo

La conexión entre el principio de dignidad del trabajo y la exigencia jurídica de estabilidad en el empleo no se establece de manera explícita en todos los textos magisteriales de la DSI, pero puede ser derivada coherentemente de los principios enunciados. Si el trabajo es una dimensión de la persona —y no un simple factor productivo intercambiable—, entonces la relación laboral tiene una naturaleza cualitativamente diferente a la de otros contratos patrimoniales. Esta diferencia cualitativa debe traducirse en protecciones jurídicas específicas, entre las que la causalidad en el despido ocupa un lugar central.

La doctrina laboralista ha subrayado que la relación laboral es, por definición, una relación de poder asimétrica: el trabajador se encuentra en una posición de dependencia económica y jurídica respecto del empleador que hace necesaria la intervención normativa para equilibrar las posiciones contractuales. Supiot ha señalado que el Derecho del trabajo no es sino la respuesta jurídica a la asimetría estructural de la relación laboral, que requiere normas imperativas capaces de neutralizar el desequilibrio de poder inherente al intercambio entre trabajo y capital.¹⁷ La exigencia de causalidad en el despido es, desde esta perspectiva, una de las manifestaciones más elementales de esta respuesta correctora del ordenamiento.

La DSI proporciona un fundamento adicional a este argumento: si el trabajo es una dimensión constitutiva de la persona, la extinción arbitraria de la relación laboral no solo afecta al sustento económico del trabajador, sino también a su proyecto de vida, a su identidad social y a su capacidad de realización personal. Baylos Grau y Pérez Rey han subrayado, desde una perspectiva jurídica laica, que el despido representa una manifestación del poder privado sobre la persona que trabaja, con

¹⁷Alain Supiot, *Crítica del Derecho del Trabajo* (Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1996), 45.

consecuencias que trascienden el ámbito meramente económico.¹⁸ Esta caracterización converge, en sus conclusiones prácticas, con la visión de la DSI sobre el trabajo como dimensión personal irreductible.

3.2. La insuficiencia de la indemnización como sustituto de la estabilidad

Uno de los argumentos centrales de los modelos jurídicos que admiten el despido sin causa objetiva es que la indemnización económica puede compensar adecuadamente al trabajador por la extinción arbitraria del contrato. Esta tesis subyace a sistemas como el denominado modelo de 'flexiseguridad' en su versión más laxa, o a propuestas como el contrato de trabajo único con indemnización creciente. Sin embargo, merece un examen crítico desde la perspectiva de la DSI.

La indemnización por despido improcedente cumple una función compensatoria de naturaleza patrimonial: resarce al trabajador por el daño económico derivado de la pérdida del empleo. Sin embargo, como ha señalado Rodríguez-Piñero, la indemnización no restaura la relación laboral injustamente extinguida, sino que la convierte en la suma de su valor de mercado.¹⁹ Desde la perspectiva de la DSI, esta sustitución es inaceptable en términos de dignidad del trabajo, porque implica que la dimensión personal de la relación laboral puede ser cuantificada y compensada monetariamente de manera plena.

La *Laborem exercens* es explícita al respecto: la dignidad del trabajo no puede ser reducida a su valor económico.²⁰ Si el trabajo es una dimensión de la persona, la extinción arbitraria de la relación laboral produce un daño que va más allá del daño patrimonial: afecta a la trayectoria vital del trabajador, a sus expectativas de desarrollo profesional, a sus relaciones sociales y, en definitiva, a su plan de vida. Este daño no es plenamente reparable mediante una indemnización económica, por elevada que esta sea.

¹⁸Antonio Baylos Grau y Joaquín Pérez Rey, *El despido o la violencia del poder privado* (Madrid: Trotta, 2009), 32.

¹⁹Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 'El despido y sus consecuencias: una visión general', *Relaciones Laborales* 2 (1994): 12.

²⁰Juan Pablo II, *Laborem exercens*, n. 9.

Montoya Melgar ha señalado, en esta misma dirección, que la conversión del despido en una simple opción económica del empleador transforma la extinción del contrato en un instrumento de gestión ordinaria de la plantilla, desprovéyéndola de su carácter excepcional y, en su caso, sancionador.²¹ La aceptación de esta lógica implica, en términos de la DSI, una subordinación de la dimensión personal del trabajo a la lógica organizativa del capital, contraria al principio de prioridad del trabajo formulado en la *Laborem exercens*.

3.3. La empresa como comunidad de personas

Un tercer argumento que fundamenta la exigencia de estabilidad en el empleo desde la perspectiva de la DSI es la concepción de la empresa como comunidad de personas. La *Centesimus annus* afirma que la empresa no puede ser considerada solo como una sociedad de capitales, puesto que es al mismo tiempo una sociedad de personas en la que empleadores y trabajadores forman una comunidad de trabajo.²² Esta concepción tiene consecuencias directas para la regulación del despido: si la empresa es una comunidad, la decisión de extinguir el vínculo laboral de uno de sus miembros no puede adoptarse unilateralmente y sin causa, del mismo modo en que la exclusión de un miembro de cualquier comunidad organizada requiere de justificación y procedimiento.

Esta concepción de la empresa ha tenido una recepción parcial en el Derecho del trabajo europeo, particularmente en los ordenamientos que reconocen derechos de información y consulta a los representantes de los trabajadores en materia de despidos colectivos. La Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre despidos colectivos, impone al empleador obligaciones de consulta que se fundamentan implícitamente en una concepción participativa de la empresa. Sin embargo, como ha observado Valdés Dal-Ré, la participación de los trabajadores en las decisiones empresariales sigue siendo, en la mayoría de los ordenamientos europeos, un derecho instrumental y no una limitación sustantiva al poder de

²¹Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, 43.ª ed. (Madrid: Tecnos, 2022), 467.

²²Juan Pablo II, *Centesimus annus*, n. 43.

dirección del empleador.²³ Esta asimetría entre el modelo normativo implícito en la DSI y el Derecho positivo vigente constituye uno de los espacios de mayor tensión en el debate jurídico-laboral contemporáneo.

4. Recepción en el constitucionalismo laboral contemporáneo

4.1. La dignidad humana como fundamento constitucional del Derecho del trabajo

El tránsito de la DSI al Derecho positivo en materia de dignidad del trabajo se produce, en primer lugar, a través del constitucionalismo social. La positivización de los derechos sociales en las constituciones europeas de posguerra incorpora, en muchos casos, principios que son coherentes —aunque no necesariamente derivados de manera formal— de la DSI.

La Constitución italiana de 1948 proclama en su artículo 1 que Italia es una República democrática fundada en el trabajo, elevando el trabajo a principio fundante del orden constitucional. Su artículo 4 reconoce el derecho al trabajo y establece el deber del Estado de promover las condiciones que hagan efectivo este derecho. Palomeque López ha señalado que el derecho al trabajo, en su dimensión constitucional, no se agota en el acceso al empleo, sino que comprende el conjunto de condiciones que permiten ejercer el trabajo en condiciones de dignidad.²⁴

La Constitución española de 1978 reconoce en su artículo 35.1 el derecho de todos los españoles al trabajo y a la no discriminación en el empleo, y en su artículo 38 la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. La tensión entre ambos preceptos —la libertad de empresa del empleador y el derecho al trabajo del trabajador— constituye el espacio constitucional en el que se articula la regulación del despido. El Tribunal Constitucional español ha señalado que el artículo 35.1 CE no garantiza un derecho absoluto a la conservación del puesto de trabajo, pero sí impone

²³Fernando Valdés Dal-Ré, 'La participación de los trabajadores en la empresa: una revisión crítica', *Relaciones Laborales* 1 (2003): 8.

²⁴Manuel Carlos Palomeque López y Manuel Álvarez de la Rosa, *Derecho del Trabajo*, 30.ª ed. (Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces, 2022), 134.

al legislador la obligación de prever una reacción adecuada del ordenamiento frente al despido injustificado.²⁵

La Ley Fundamental de Bonn de 1949, aunque no reconoce expresamente el derecho al trabajo entre los derechos fundamentales, establece en su artículo 1 la inviolabilidad de la dignidad humana y en su artículo 12 el derecho a la libre elección de profesión u oficio. El Tribunal Constitucional Federal alemán ha interpretado de manera extensiva estos preceptos para incluir protecciones frente al despido arbitrario, conectando la legislación laboral protectora con las exigencias constitucionales de la dignidad humana.²⁶

4.2. Los instrumentos internacionales y europeos

La regulación internacional del despido parte del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo, adoptado en 1982. Este Convenio establece en su artículo 4 el principio de causalidad como regla general: 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.²⁷

Este principio, formulado en términos técnico-jurídicos y desvinculado de cualquier referencia a la DSI, es sin embargo coherente con el principio de dignidad del trabajo que la DSI había formulado desde 1891. La convergencia entre el principio magisterial y la norma internacional ilustra la capacidad de la DSI para anticipar o fundamentar axiológicamente normas que el Derecho positivo acaba por recoger. El Convenio núm. 158 OIT no ha sido ratificado por España ni por la mayoría de los Estados miembros

²⁵STC 22/1981, de 2 de julio, FJ 8 (BOE núm. 172, de 20 de julio de 1981). El Tribunal Constitucional español afirmó que el artículo 35.1 CE exige una reacción adecuada del ordenamiento jurídico frente al despido injustificado.

²⁶BVerfGE 84, 133 (1991). El Bundesverfassungsgericht alemán interpretó el artículo 12 GG en relación con la cláusula de dignidad humana del artículo 1 GG como fundamento constitucional de la protección frente al despido arbitrario.

²⁷Organización Internacional del Trabajo, Convenio núm. 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, artículo 4 (Ginebra: OIT, 1982). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158.

de la UE, pero su artículo 4 refleja un estándar internacional de referencia ampliamente reconocido.²⁸

La Carta Social Europea, adoptada en 1961 y revisada en Estrasburgo en 1996, reconoce en su artículo 24 el derecho de los trabajadores a no ser despedidos sin causa justificada. Este artículo, cuya redacción guarda estrecha semejanza con el artículo 4 del Convenio núm. 158 OIT, constituye uno de los instrumentos normativos de mayor relevancia en el Derecho del trabajo europeo en materia de protección frente al despido. El Comité Europeo de Derechos Sociales ha subrayado que el artículo 24 CSE exige no solo la existencia de una causa formal de despido, sino también que esa causa sea objetivamente justificada y que el trabajador disponga de un recurso efectivo y una reparación adecuada frente a la extinción injustificada.²⁹ El Pilar Europeo de Derechos Sociales, proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión en noviembre de 2017, incluye en su principio 7 la protección frente al despido injustificado como uno de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores en la Unión Europea.³⁰ Este principio, aunque carece de efecto directo en los ordenamientos nacionales, refleja un consenso institucional sobre la importancia de la causalidad en el despido como elemento del modelo social europeo y puede ser utilizado como criterio interpretativo en la aplicación del Derecho de la Unión Europea en materia laboral.

4.3. La recepción en el sistema interamericano de derechos humanos

La recepción del principio de causalidad y de la protección frente al despido arbitrario no es exclusiva del ámbito europeo. En el sistema interamericano de

²⁸España no ha ratificado el Convenio núm. 158 OIT. Entre los Estados miembros de la Unión Europea, solo Francia, Letonia y Eslovenia lo han ratificado. La Recomendación núm. 166 OIT complementa el Convenio sin carácter vinculante.

²⁹Comité Europeo de Derechos Sociales, Conclusions 2012 (Finland), artículo 24 de la Carta Social Europea revisada (Estrasburgo: Consejo de Europa, 1996). El Comité ha señalado que la mera indemnización no satisface las exigencias del artículo 24 CSE si no va acompañada de un control judicial efectivo de la causa del despido.

³⁰Comisión Europea, Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, Pilar Europeo de Derechos Sociales, principio 7 (Gotemburgo, 17 de noviembre de 2017). Disponible en: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_es.

derechos humanos, el artículo 7.d del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988) reconoce expresamente la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación, y dispone que, en caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional. A diferencia del artículo 24 de la Carta Social Europea, el precepto interamericano menciona expresamente la readmisión entre las respuestas frente al despido injustificado, lo que resulta especialmente significativo para el criterio de preferencia por la reintegración que se desarrolla en el apartado V.

Esta protección ha adquirido justiciabilidad directa a partir de la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Lagos del Campo vs. Perú, de 31 de agosto de 2017, en la que el tribunal declaró por primera vez la violación autónoma del artículo 26 de la Convención Americana por vulneración del derecho a la estabilidad laboral, precisando que este derecho no supone una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, pero sí exige que la extinción se funde en causas justificadas acreditadas por el empleador y rodeadas de las debidas garantías. La convergencia entre esta jurisprudencia y el principio de dignidad del trabajo de la DSI resulta particularmente relevante en el contexto latinoamericano, donde numerosas constituciones reconocen la protección contra el despido arbitrario y donde la DSI ha ejercido una influencia histórica notable sobre el constitucionalismo social.

4.4. La función social de la empresa como límite al despido arbitrario

El concepto de función social de la empresa —presente en varias constituciones europeas y en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea— constituye un límite constitucional al poder de dirección del empleador que puede ser interpretado, desde la perspectiva de la DSI, como una recepción normativa del principio de primacía de la persona sobre el capital.

La doctrina laboralista ha subrayado que la libertad de empresa reconocida en los textos constitucionales europeos no es una libertad absoluta, sino una libertad

ejercida en el marco de las exigencias del bien común y de los derechos de los trabajadores. Cruz Villalón ha señalado que la libertad de empresa no puede amparar decisiones del empleador que resulten arbitrarias o desproporcionadas respecto de los intereses de los trabajadores afectados.³¹ Esta limitación constitucional del poder extintivo del empleador, aunque formulada en términos jurídicos ajenos a la DSI, es materialmente coherente con el principio de dignidad del trabajo que esta ha articulado a lo largo de más de un siglo de reflexión social.

5. Consecuencias jurídicas para la regulación del despido

5.1. El despido libre frente al despido causal: un análisis crítico

Los ordenamientos laborales contemporáneos pueden clasificarse, en función de su nivel de protección frente al despido, en dos grandes modelos: el modelo de despido causal —en el que la extinción del contrato de trabajo exige la concurrencia y prueba de una causa objetivamente justificada— y el modelo de despido libre o at-will —en el que el empleador puede extinguir la relación laboral sin necesidad de alegar causa alguna, sujeto únicamente al eventual pago de una compensación—. Los sistemas europeos han optado históricamente por el modelo de despido causal, aunque con importantes variaciones en cuanto al catálogo de causas admisibles, a la carga de la prueba y a las consecuencias de la declaración de improcedencia.

El Estatuto de los Trabajadores español, cuya versión actualmente vigente está recogida en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, establece un sistema de despido causal que distingue entre el despido disciplinario —fundado en el incumplimiento contractual del trabajador— y el despido objetivo —fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.³² La reforma laboral operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, amplió significativamente el catálogo de

³¹Jesús Cruz Villalón, *El despido disciplinario* (Sevilla: Mergablum, 2000), 89.

³²España, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículos 51, 52 y 54 (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

causas económicas que justifican el despido objetivo, reduciendo el umbral de exigencia causal y debilitando el control judicial de la decisión extintiva.

La doctrina más crítica ha señalado que esta reforma implicó una sustitución del modelo de causalidad estricta por un modelo de justificación debilitada: aunque formalmente se mantiene la exigencia de causa, la amplitud de las causas económicas reconocidas y las dificultades de control judicial efectivo transforman el despido objetivo en una suerte de despido cuasi-libre condicionado al pago de indemnización.³³ Desde la perspectiva de la DSI, este proceso de debilitamiento de la causalidad constituye una regresión en la protección de la dignidad del trabajo que no puede legitimarse por razones de eficiencia económica.

5.2. La precariedad estructural como problema jurídico-social

La flexibilización del régimen de despido no es un fenómeno aislado, sino parte de un proceso más amplio de transformación de las relaciones laborales que incluye la proliferación de contratos de duración determinada, el auge de las relaciones laborales atípicas propias de la economía de plataformas y la externalización de actividades mediante mecanismos contractuales que eluden la aplicación del Derecho laboral. Estos fenómenos generan lo que la doctrina ha denominado precariedad estructural: una situación en la que el trabajador se encuentra permanentemente expuesto a la posibilidad de perder su empleo sin que medien causas objetivas, con consecuencias documentadas sobre la salud, la cohesión familiar y el proyecto de vida.

La Caritas in veritate aborda directamente esta cuestión al afirmar que la precarización de los vínculos laborales atenta contra la posibilidad de los trabajadores de construir proyectos de vida estables y de acceder a los bienes necesarios para una existencia digna.³⁴ Esta caracterización de la precariedad laboral como problema de justicia social —y no solo de política económica— sitúa el debate

³³Antonio Baylos Grau y Joaquín Pérez Rey, *El despido o la violencia del poder privado* (Madrid: Trotta, 2009), 78-85. Los autores sostienen que la Ley 3/2012 amplió el concepto de causa económica hasta convertir el despido objetivo en un mecanismo de gestión ordinaria de plantilla, vaciando de contenido el requisito causal.

³⁴Benedicto XVI, *Caritas in veritate*, n. 25.

en el terreno de los derechos fundamentales y de las obligaciones normativas del Estado.

Desde una perspectiva jurídica, la precariedad estructural plantea problemas de efectividad del derecho constitucional al trabajo: si el trabajador puede perder su empleo en cualquier momento y sin causa justificada, el reconocimiento constitucional del derecho al trabajo queda vaciado de contenido. Palomeque López ha señalado que un derecho al trabajo que no incluye protección frente al despido arbitrario es un derecho formal privado de sustancia normativa.³⁵ Esta conclusión, formulada desde la dogmática constitucional, converge con la crítica de la DSI a los modelos de flexibilización que sacrifican la estabilidad del trabajador en aras de la eficiencia productiva.

5.3. Criterios interpretativos inspirados en la Doctrina Social de la Iglesia

El análisis precedente permite formular un conjunto de criterios interpretativos que, inspirados en el principio de dignidad del trabajo de la DSI, pueden orientar la interpretación y aplicación del Derecho laboral vigente en materia de despido. Estos criterios no requieren la asunción de los fundamentos filosóficos o teológicos de la DSI, sino que pueden operar como principios jurídicos derivados de los valores constitucionales de dignidad humana y derecho al trabajo.

5.3.1. El principio de causalidad como exigencia normativa mínima

El primero de estos criterios es el de causalidad en el despido como exigencia normativa mínima derivada del reconocimiento constitucional de la dignidad del trabajador. En los ordenamientos que reconocen constitucionalmente la dignidad humana y el derecho al trabajo, el legislador no puede establecer un sistema de despido libre sin vulnerar estos principios constitucionales. La causalidad en el despido no es, desde esta perspectiva, una opción de política legislativa, sino una exigencia constitucional derivada de la dignidad del trabajo.

³⁵Palomeque López y Álvarez de la Rosa, Derecho del Trabajo, 136.

Este criterio puede ser utilizado por los órganos jurisdiccionales para interpretar restrictivamente las causas de despido objetivo, rechazando aquellas invocaciones de causa que, aunque formalmente amparadas en el tenor literal de la norma, resulten en la práctica arbitrarias o desproporcionadas. En este sentido, la doctrina sobre el control judicial del despido objetivo establecida por el Tribunal Supremo español constituye un desarrollo coherente con este principio.³⁶

5.3.2. La proporcionalidad como límite al poder extintivo del empleador

El segundo criterio es el de proporcionalidad: la extinción del contrato de trabajo debe ser el último recurso al que acuda el empleador, una vez agotadas las alternativas posibles para preservar el empleo —reducción de jornada, modificación de condiciones, medidas temporales de suspensión—. Este criterio, que tiene fundamento en el principio de proporcionalidad reconocido en el Derecho europeo, es coherente con la visión de la DSI sobre la empresa como comunidad de personas: si la empresa es una comunidad, la extinción del vínculo laboral es siempre el último recurso, que debe evitarse cuando sea posible mediante soluciones menos lesivas para el trabajador.

En su operatividad práctica, este criterio no habilita al órgano judicial para sustituir el juicio de oportunidad empresarial, sino para intensificar el control de razonabilidad de la decisión extintiva: verificada la concurrencia formal de la causa, el juez puede examinar la conexión de funcionalidad entre la causa alegada y la extinción acordada, así como la existencia de alternativas menos gravosas que el empleador estuviera razonablemente en condiciones de adoptar. Se trata de una técnica de control ya presente en la jurisprudencia sobre el despido objetivo y colectivo, que el principio de dignidad del trabajo permite reforzar en el plano axiológico sin alterar el reparto legal de poderes entre empleador y juez.

5.3.3. La preferencia por la reintegración sobre la mera indemnización

³⁶STS de 2 de marzo de 2009 (Rec. 1605/2008). El Tribunal Supremo exige que la causa económica invocada guarde una conexión razonada con la decisión extintiva, rechazando el mero balance negativo como causa suficiente sin acreditación del impacto organizativo.

El tercer criterio es el de la preferencia por la reintegración sobre la indemnización como respuesta al despido declarado injustificado. Este criterio distingue el modelo español —donde la opción entre reintegración e indemnización corresponde por regla general al empleador en los supuestos de despido improcedente— del modelo italiano —donde el artículo 18 del Statuto dei Lavoratori ha previsto históricamente la reintegración como respuesta prevalente—. La preferencia por la reintegración es coherente con el argumento de que la indemnización no restaura plenamente el daño causado por el despido sin causa a la dimensión personal del trabajador, y con la concepción de la DSI sobre el trabajo como dimensión constitutiva de la persona que no puede ser reducida a su valor económico.

Debe precisarse el alcance hermenéutico de este criterio en aquellos ordenamientos —como el español, ex artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores— en los que la legislación positiva atribuye expresamente al empleador la opción entre readmisión e indemnización ante el despido improcedente. En tales sistemas, el criterio no autoriza al juez a desconocer contra legem la atribución legal de la opción, pero despliega su eficacia en tres planos complementarios. Primero, como pauta de interpretación estricta de los supuestos que excluyen la readmisión y extensiva de los que la imponen, señaladamente la calificación de nulidad del despido lesivo de derechos fundamentales, cuya consecuencia legal es la readmisión obligatoria. Segundo, como criterio de integración en el control de convencionalidad: el Comité Europeo de Derechos Sociales ha declarado que los sistemas de indemnización tasada y topada resultan contrarios al artículo 24 de la Carta Social Europea revisada —así, respecto de Finlandia, Italia, Francia y, más recientemente, España, en la decisión de 20 de marzo de 2024 recaída en la reclamación n.º 207/2022 (UGT c. España)—, doctrina que algunos tribunales nacionales han comenzado a invocar para reconocer indemnizaciones adicionales al baremo legal cuando este no repara adecuadamente el daño causado. Tercero, como argumento de lege ferenda dirigido al legislador, en cuanto la preferencia por la reintegración —expresamente recogida, por lo demás, en el artículo 7.d del Protocolo de San Salvador— señala la dirección de reforma más coherente con el derecho constitucional al trabajo. En los tres planos, la DSI no opera

como fuente directa, sino como criterio axiológico que orienta la elección entre las interpretaciones posibles del Derecho vigente.

5.3.4. La interpretación sistemática con los derechos fundamentales del trabajador

El cuarto criterio es el de la interpretación sistemática de las normas sobre despido con los derechos fundamentales del trabajador. En los supuestos en que la extinción del contrato incide sobre el ejercicio de derechos fundamentales —libertad sindical, derecho de huelga, derecho a la no discriminación—, la interpretación debe partir del principio de dignidad del trabajador como criterio de coherencia sistémica del ordenamiento. El Tribunal Constitucional español ha desarrollado una doctrina sobre el indicio de vulneración de derechos fundamentales en materia de despido que traslada al empleador la carga de acreditar que la extinción obedece a razones ajenas al ejercicio del derecho fundamental invocado.³⁷ Esta doctrina puede ser enriquecida con las aportaciones de la DSI sobre la dimensión personal del trabajo como criterio de interpretación de los derechos fundamentales de la persona que trabaja.

6. Conclusiones

El análisis desarrollado a lo largo del presente artículo permite formular las siguientes conclusiones:

Primera. La Doctrina Social de la Iglesia ha elaborado, desde la *Rerum novarum* hasta la *Fratelli tutti*, un principio coherente de dignidad del trabajo que tiene implicaciones jurídicas directas para la regulación del despido. Este principio no es de naturaleza exclusivamente teológica o moral, sino que ofrece criterios normativos que pueden ser recibidos por el Derecho positivo y utilizados como instrumentos hermenéuticos

³⁷STC 90/1997, de 6 de mayo (BOE núm. 133, de 4 de junio de 1997). El Tribunal Constitucional estableció la doctrina del indicio de vulneración de derechos fundamentales en materia de despido, que traslada al empleador la carga de acreditar la existencia de una causa extintiva ajena al ejercicio del derecho fundamental invocado.

por los operadores jurídicos en la interpretación de normas laborales constitucionales.

Segunda. El principio de dignidad del trabajo implica que el trabajo es una dimensión constitutiva de la persona y no un simple factor productivo. Esta implicación fundamenta la exigencia de causalidad en el despido como condición de legitimidad de la extinción unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador. El despido sin causa objetiva no es solo una opción jurídicamente cuestionable, sino una vulneración del principio de dignidad del trabajo que la DSI ha sostenido de manera sistemática y coherente durante más de un siglo.

Tercera. La indemnización económica no es un sustituto adecuado de la estabilidad en el empleo desde la perspectiva de la DSI, porque no restaura plenamente el daño causado por el despido sin causa a la dimensión personal del trabajador. Los modelos jurídicos que convierten el despido en una opción económica del empleador —sujeta únicamente al pago de una indemnización— subordinan la dignidad del trabajo a la lógica del mercado de factores productivos, invirtiendo la jerarquía de valores que la DSI ha formulado en términos de primacía del trabajo sobre el capital.

Cuarta. El principio de dignidad del trabajo de la DSI es convergente con los principales instrumentos normativos del Derecho internacional del trabajo y del constitucionalismo social europeo: el Convenio núm. 158 OIT, el artículo 24 de la Carta Social Europea, el principio 7 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, el artículo 7.d del Protocolo de San Salvador —dotado de justiciabilidad directa por la Corte Interamericana de Derechos Humanos a partir del caso Lagos del Campo vs. Perú— y los derechos constitucionales al trabajo reconocidos en las constituciones europeas y latinoamericanas. Esta convergencia refuerza la tesis de que la DSI puede operar como fuente axiológica del Derecho del trabajo contemporáneo, aportando criterios de interpretación que fortalecen las protecciones establecidas en el Derecho positivo.

Quinta. La precariedad estructural derivada de los modelos de flexibilización extrema del despido constituye una vulneración del principio de dignidad del trabajo que no puede ser legitimada por razones de eficiencia económica ni por las exigencias de la competencia en el mercado global. Los criterios interpretativos derivados de la DSI —causalidad, proporcionalidad, preferencia por la reintegración e interpretación

sistemática con los derechos fundamentales— ofrecen instrumentos jurídicos para limitar los efectos más degradantes de estos modelos sobre la dignidad del trabajador.

Sexta. La contribución más original del presente análisis consiste en articular la DSI no solo como fuente de inspiración histórica del Derecho del trabajo o como doctrina iusnaturalista de valor meramente declarativo, sino como criterio hermenéutico operativo en la interpretación de normas laborales constitucionales. Esta función hermenéutica de la DSI no requiere de su recepción formal en el Derecho positivo, sino que puede ejercerse a través de los principios generales del Derecho, de los derechos fundamentales constitucionales y de los instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen la dignidad del trabajo como valor fundante de los ordenamientos jurídicos contemporáneos.

Bibliografía

- BAYLOS GRAU, A. y PÉREZ REY, J. (2009). El despido o la violencia del poder privado. Trotta.
- CALVEZ, J. Y. y PERRIN, J. (1965). Iglesia y sociedad económica. Doctrina social de los papas desde León XIII hasta Pío XII. Mensajero.
- CAMACHO, I. (1998). Doctrina social de la iglesia. Una aproximación histórica. Ediciones Paulinas.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2000). El despido disciplinario. Mergablum.
- HÖFFNER, J. (1983). Manual de doctrina social cristiana. Rialp.
- MONTOYA MELGAR, A. (2022). Derecho del trabajo (43ª ed.). Tecnos.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. (2022). Derecho del trabajo (30ª ed.). Editorial Universitaria Ramón Areces.
- PÉREZ LUÑO, A. E. (2017). Derechos humanos, estado de derecho y constitución (11ª ed.). Tecnos.
- PONTIFICIO CONSEJO 'JUSTICIA Y PAZ'. (2004). *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*. Librería Editrice Vaticana.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (1994). El despido y sus consecuencias: una visión general. *Relaciones Laborales*, 2, 1-24.

SUPIOT, A. (1996). Crítica del derecho del trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

VALDÉS DAL-RE, F. (2003). La participación de los trabajadores en la empresa: una revisión crítica. *Relaciones Laborales*, 1, 1-18.

Recursos electrónicos

BENEDICTO XVI. (2009). *Caritas in veritate*. Librería Editrice Vaticana.
https://www.vatican.va/content/benedict-xvi/es/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate.html

FRANCISCO. (2020). *Fratelli tutti*. Librería Editrice Vaticana.
https://www.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20201003_enciclica-fratelli-tutti.html

JUAN PABLO II. (1981). *Laborem exercens*. Librería Editrice Vaticana.
https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html

JUAN PABLO II. (1991). *Centesimus annus*. Librería Editrice Vaticana.
https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_01051991_centesimus-annus.html

LEÓN XIII. (1891). *Rerum novarum*. Librería Editrice Vaticana.
https://www.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html

PÍO XI. (1931). *Quadragesimo anno*. Librería Editrice Vaticana.
https://www.vatican.va/content/pius-xi/es/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19310515_quadragesimo-anno.html

Cómo citar: Soler del Toro, N. (2026). El despido sin causa y la dignidad del trabajo. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 7(19), 1-24.



Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).