**Autor: Francisco Cortés Chico, Abogado y Doctorado en Sociedades Anónimas y Cooperativas.**

**Fecha de publicación: 8/10/2018**

**DEFINICION DEL DESPIDO OBJETIVO**

La definición del despido objetivo, es que ***no se produce un incumplimiento grave y culpable del trabajador***, sino que el empresario, si se dan una serie de requisitos, puede despedir al empleado y pagando una indemnización menor que si se produce un despido improcedente. **Hablamos de 20 días de salario en lugar de 33/45**.

Más adelante explicaré como se calcula la indemnización por despido objetivo, pero me gustaría primero analizar el despido objetivo.

**CAUSAS DEL DESPIDO OBJETIVO**

 Dentro de la Ley nos encontraremos con varios supuestos, incluso comunes en la práctica, tenemos también otras más difíciles de encontrar.

 Cito a continuación algunos ejemplos:

-Por ineptitud del trabajador.

-Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.

-Por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.

-Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, que sean intermitentes.

-En el caso de contratos de duración indefinida concertado por entidades sin ánimo de lucro, por insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del puesto de trabajo.

**POR INEPTITUD DEL TRABAJADOR**

La ley dice literalmente:

“por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación sobrevenida en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al  cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.”

Ejemplo:

**Comercial** que hacía funciones de inspector de ventas teniendo que desplazarse en coche para cumplir con sus funciones, y que por medio de sentencia penal le condenan a la privación del carnet de conducir por haber cometido un delito de conducción bajo los efectos del alcohol, aunque la privación del carnet es de solo unos meses, la sentencia entiende como ineptitud sobrevenida esta circunstancia porque el uso del coche es fundamental para cumplir con su trabajo y admite como válido el despido objetivo.

**POR FALTA DE ADAPTACIÓN DEL TRABAJADOR**

La Ley dice literalmente:

“Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación”.

 Ejemplo:

Digamos que a través de esta causa lo que se pretende es **permitir que la empresa se adapte a los cambios tecnológicos que se van produciendo para mantener o aumentar la competitividad**. Se me ocurre por ejemplo una empresa que vende zapatos artesanos en una determinada ciudad, montan una tienda online para vender en toda España y sin embargo un trabajador se niega a manejar el programa informático que tramita los pedidos.

Aunque se puede despedir al empleado por este motivo, es verdad que **la empresa debe ofrecer con carácter previo un curso de formación para adaptarlo a ese cambio tecnológico** producido y si una vez terminado de hacer el curso y cuando hayan transcurrido dos meses sigue sin manejar el programa, o se niega a hacer el curso, lo podrá despedir de forma objetiva.

La propia ley deja claro que durante **el tiempo de la formación el trabajador cobrará su sueldo** para no causarle un perjuicio económico.

**POR CAUSAS ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS, TÉCNICAS O DE PRODUCCIÓN.**

 En estas causas tienen que darse las siguientes circunstancias:

**-Económicas**: (el despido por causas económicas es el más fundamentado por las Empresas, Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de **pérdidas actuales o previstas**, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, que obligan al cierre de la empresa o tienda. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

**-Técnicas:** Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción;

**-Organizativas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción

**-Producción**: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Y siempre que se de alguno de estos supuestos y la medida afecte a:

-Menos de 10 trabajadores en empresas de 100

-Menos del 10% de trabajadores en empresas entre 100 y 300 trabajadores

-Menos de 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores

En caso de superar estos límites ya se trataría de un despido colectivo, y la manera de tramitarlo sería diferente.

**POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO**

 Esta causa trata el absentismo laboral, y consta de lo siguiente:

Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a **huelga legal** por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de **representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral** cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y **tenga una duración de más de veinte días consecutivos**, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de **violencia de género**, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un **tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave**.

 Este motivo le permitiría al Empresario, despedir al trabajador que sufre constantes bajas laborales, recurrentes, aunque no de larga duración, ya que según dice el Tribunal Superior de Justicia sede en Sevilla,  *el trabajador deja de prestarle al empresario el servicio esperado y además tiene que reservarle el puesto de trabajo y pagar la prestación por incapacidad temporal.*

 Tiene mucha importancia que este caso no tiene nada que ver con faltas de asistencia injustificadas, las cuales se resolverían con un mero [despido disciplinario](https://www.miasesorlaboral.es/todo-lo-que-deberias-saber-sobre-el-despido-disciplinario/), aquí nos referimos a faltas justificadas.

Referente al cómputo de los días de baja hay dos opciones:

-O bien faltas que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos

-O el 25% en cuatro meses discontinuos

Y también, se excluyen del cómputo las bajas por enfermedad común o accidente no laboral que excedan de 20 días, si la baja es de por ejemplo 15 días y luego otros 15 días por la misma razón, aunque se deben a la misma enfermedad como son inferiores a 15 días computarían para el despido objetivo

**EN CONTRATOS DE DURACIÓN INDEFINIDA**

En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

El caso más típico es el del trabajador de un Ayuntamiento contratado a través de algún programa de fomento del empleo, subvención de la Comunidad Autónoma de que se trate, taller de empleo, etc.; su sueldo está vinculado a la existencia de dotación presupuestaria de dichos programas, de forma que una vez que se termine el dinero consignado, el Ayuntamiento podrá despedir al trabajador de forma objetiva alegando esta circunstancia.

**¿Cuándo no se puede despedir a un trabajador a través del despido objetivo?**

A continuación veréis la lista de los casos que no se puede despedir a un trabajador.

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.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

-La de los empleados 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 Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

También por analogía, **el padre que tenga la guarda legal** de un hijo menor se encontraría protegido por esta situación.

-La de las **mujeres embarazadas**, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), 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 ET, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; 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 esta Ley.

-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.

Lo establecido en los apartados 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.

**REQUISITOS DEL DESPIDO OBJETIVO**

La decisión de la empresa de dar por terminado el contrato de trabajo se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos para este tipo de despido, y que son:

–Comunicación escrita del despido al trabajador, mediante carta

–Indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un límite de 12 mensualidades.

–Preaviso con 15 días de antelación, (en caso de no preavisar, se tienen que indemnizar esos 15 días también)

En caso contrario estaríamos hablando de **despido objetivo improcedente**, aunque esta expresión tiene matices, como siempre, y habría que ver caso por caso antes de considerarlo improcedente.

**CALCULO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO OBJETIVO**



 En este ejemplo, tenéis calculado aparte del despido objetivo, la parte proporcional de pagas extraordinarias, devengadas y no cobradas, y también por vacaciones no disfrutadas.

 Este ejemplo y otros muchos, los tenéis en mi libro de Nóminas y Seguridad Social.

La **indemnización por despido por causas objetivas** es de 20 días por año de servicio con un límite de 12 mensualidades, esta es la cantidad que le corresponde percibir por derecho.

**EL DESPIDO OBJETIVO Y EL PARO**

Cuando un empleado es despedido por despido objetivo, mediante cualquiera de las modalidades que acabo de comentar se encontrará en situación legal de desempleo y por tanto tiene el derecho de cobrar el paro si es que reúne los requisitos.

Simplemente para percibir el paro, será suficiente acreditarlo ante las Oficinas de Empleo, con la carta de despido objetivo, entregada por la Empresa.

**CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO**

 Para ver con profundidad las causas del despido disciplinario reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, es importante analizar lo que se entiende por despido disciplinario.

 Es evidente que la empresa de acuerdo con su Convenio Colectivo, y el Estatuto de los Trabajadores, puede aplicar en su caso las sanciones que el Convenio establece, de acuerdo con su regulación de FALTAS LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES, por lo cual y si el trabajador no cumple con sus obligaciones, la Empresa podrá ejercitar su derecho a sancionar, no solo con amonestaciones y sanciones, sino incluso con el despido disciplinario. Se desprende, por tanto, que el poder disciplinario del empresario nace de una necesidad práctica, y es que, es lógico que quién contrata al trabajador y tiene un poder jerárquico sobre el mismo, tenga la posibilidad real de asegurarse que realice correctamente sus obligaciones. Sino lo contempláramos de esta forma, la jerarquía sería una ficción jurídica, ya que no es concebible la existencia de una autoridad que no cuente con medios para hacer valer sus facultades.

Podemos definir al despido disciplinario como: “negocio jurídico subordinado al contrato de trabajo por el cual el empresario, de forma unilateral, extingue el contrato de trabajo como consecuencia de un previo incumplimiento grave y culpable del trabajador”.

De la anterior definición se extraen las siguientes características:

  1) **El despido disciplinario siempre aparece como subordinado al contrato de trabajo**. Es fundamental que el mismo se encuentre vigente, que se mantenga viva la relación laboral, como ya estudiamos antes.

  2) **El despido disciplinario es siempre individual**. El empresario o la persona en quien éste delegue, es el emisor de la declaración de voluntad que debe ser dirigida directa y exclusivamente a un trabajador específico, por un incumplimiento también concreto e individual. Ni que decir tiene que varios sujetos pueden ser despedidos por un mismo hecho, pero debe imputarse a cada trabajador de forma individualizada una participación de la que se derive la comisión de una falta y, por tanto, un incumplimiento contractual.Principio del formulario

Final del formulario

Principio del formulario

Final del formulario

  3) Esta voluntad de la Empresa, para que tenga efectos es necesario que la decisión extintiva sea comunicada al trabajador y que éste tenga conocimiento de la misma. Se exige por tanto, como ya hemos estudiado, un proceso formal que dé lugar a la **elaboración de una carta de despido y su notificación pertinente al trabajador**, como garantía para éste de conocimiento de los hechos que se le imputan y así poder defenderse en juicio. De hecho, como también hemos dicho ya, el incumplimiento de estos trámites formales tendrá importantes consecuencias en la revisión judicial del despido y su posterior calificación, ya que estos defectos provocaran la improcedencia del despido por la limitación producida al trabajador en su derecho a la defensa.

  4) Como también sabemos, **su ejercicio tiene importantes acotaciones de tipo temporal**. La reacción empresarial tiene que producirse dentro de un lapso de tiempo desde que advirtió el incumplimiento, tal como indica el artículo 60, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores, transcurridos 60 días desde que tuvo conocimiento del incumplimiento o, en todo caso, a los 6 meses de su comisión, la falta prescribe y, por tanto, no es ya susceptible de sanción.

  5) **Es la máxima sanción que puede ser impuesta por parte del empresario al trabajador que incumpla con los deberes que tiene con el primero**. La jurisprudencia también ha seguido esta misma dirección. Así, a modo de ejemplo, cito la Sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 20 de diciembre de 1989 donde ya sentenciaba frontalmente: “por despido se entiende la extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario, y este concepto que es ya clásico y tradicional dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, no ha perdido vigencia en la actualidad ni ha sido desvirtuado por lo que se expresa en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, ya que el despido disciplinario que en él se regula es una especialidad o particularidad dentro de la figura general del despido”.

  De esta manera lo expresa también el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 54, apartado primero, donde expresamente indica: “el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”. Analizando el precepto vemos que indica como premisa fundamental que se deberá tratar de un **incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador**. Esto será lo que estudiaremos a continuación. Además y también lo adelanto ya, los incumplimientos contractuales que legítimamente justifican un despido disciplinario se enumeran en un listado legal, concretamente en el apartado segundo del mismo artículo 54, que serán las causas que estudiaremos después. Como ya dijimos al estudiar el principio de **tipicidad de las faltas y sanciones, los convenios colectivos pueden regular que faltas laborales de los trabajadores que facultan al empresario para su despido, precisando los genéricos supuestos legales con un mayor grado de detalle, pero nunca pueden configurar causas que no se contemplen en los supuestos que genéricamente la Ley determina**. Por tanto, podemos resaltar los elementos esenciales que configuran la figura del despido disciplinario, que los siguientes:

  1) Como ya hemos visto, **el despido es una extinción por voluntad unilateral**, no aplicándose, por tanto, otros mecanismos extintivos basados en un mutuo acuerdo.

  2) Pero no sólo eso, no sólo es una extinción basada en la voluntad unilateral de una parte del contrato de trabajo, sino que **debe proceder inexcusablemente de uno de los contratantes de la misma: el empresario**. Por tanto, no existe despido cuando la extinción parte por voluntad unilateral del trabajador, dado que el ordenamiento reserva únicamente este mecanismo al empresario.

  3) **El incumplimiento contractual, tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores, que justifica la extinción debe ser grave y culpable**. Por tanto, no cualquier incumplimiento justifica el despido, sino aquellos que por ser graves y culpables pueden dar lugar a un despido calificado como procedente. Por grave entendemos un incumplimiento con una entidad suficiente que justifique la extinción de la relación laboral. **Se debe incumplir una obligación relevante de la relación laboral y que tenga una cierta intensidad**. Respecto de la gravedad es posible encontrar alguna referencia expresa, además de la regla general del artículo 54, apartado primero del Estatuto de los Trabajadores, entre las diferentes causas de despido disciplinario; así, se habla de faltas “repetidas” de asistencia o puntualidad, o de disminución “continuada” en el rendimiento normal o pactado, o de embriaguez “habitual” y toxicomanía que repercutan “negativamente” en el trabajo.

Además, nos dice el precepto que el **incumplimiento debe ser culpable**. Es decir, debe ser imputable al trabajador por dolo, culpa o negligencia. Al igual que la gravedad, también aquí hay ciertas causas de despido disciplinario que hacen referencia a esta cuestión; por ejemplo, se habla no sólo de faltas repetidas de asistencia o puntualidad, sino que además, dichas faltas han de ser “injustificadas”, o también se habla de la disminución continuada y “voluntaria”, del rendimiento normal o pactado. Ello supone que aun cuando haya un incumplimiento del trabajador, y dicho incumplimiento sea grave, el despido sólo será posible si ha intervenido una voluntad dolosa por parte del trabajador, o al menos negligente.

  Sí que se ha de puntualizar que para analizar si una determinada conducta en causa justa de despido disciplinario no es necesario que la misma se cometa con carácter doloso, sino que también pueden ser sancionadas con despido las acciones simplemente culposas o negligentes, cuando se trate de una negligencia grave, debiéndose valorar su trascendencia y gravedad, así como sus consecuencias.

  Esta exigencia de culpabilidad hace que no podamos considerar un despido como procedente en aquellos supuestos en los que el trabajador tiene algún tipo de enfermedad psíquica que le disminuye o le elimina su capacidad volitiva.

  Igualmente, no se considera que se haya producido un incumplimiento culpable cuando éste obedece a un error en la propia empresa, tal y como establece la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, de fecha 31 de marzo de 1999.

  Para que el incumplimiento del trabajador sea una causa que justifique la sanción de despido, debe tener como requisito el tratarse de conductas que alcancen cotas de gravedad y culpabilidad suficientes, excluyendo así su aplicación bajo meros criterios objetivos, exigiendo, por tanto, un **análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración todas las circunstancias concurrentes en el hecho acaecido, así como las de su propio autor**, pues así y solo de esta forma, se apreciará de una manera correcta la proporcionalidad de la sanción, ya que las causas que establece el artículo 54, apartado segundo del Estatuto de los Trabajadores, aunque describen claros incumplimientos contractuales, no denotan de forma abstracta, la conjunta concurrencia de culpabilidad y gravedad suficientes.

  Tratare ahora otro concepto importante que tiene mucha relación con esta concepción de la gravedad y culpabilidad que estoy analizando aquí. Se trata de lo conocido por la doctrina y la jurisprudencia como “**tolerancia empresarial previa**”.

  Como ya sabemos, el incumplimiento del trabajador no lleva consigo de forma automática la extinción del contrato de trabajo, solo habilita al empresario a extinguir este. Si la conducta del trabajador resulta probada y la misma tiene encaje en la descripción de las faltas muy graves que se establezca en el cuadro sancionador aplicable al caso, corresponde al empresario la facultad de imponer la sanción que considere apropiada, dentro del margen que establezca la norma reguladora del régimen de faltas y sanciones.

  Con este concepto de tolerancia previa empresarial, nos referimos a que **el empresario puede tolerar la conducta del trabajador o limitarse a imponer sanciones de menor gravedad que el despido, si así se prevé y admite por el convenio colectivo de aplicación**. Si, por tanto, el empresario tolera estos comportamientos de forma previa, no puede luego contradecir sus propios actos, imponiendo un despido de carácter sorpresivo, cuando anteriormente venía admitiendo la conducta irregular del trabajador, porque si así lo hiciera, atentaría frontalmente contra la buena fe y la lealtad que recíprocamente se deben ambos, como ya sabemos. Por tanto, cuando exista una costumbre de tolerar estos comportamientos de forma previa, el empresario deberá advertir al trabajador de que dicha tolerancia se dará por acabada, de manera que ha de calificarse como improcedente un despido que sancione por primera vez y sin advertencia previa la conducta de un trabajador que era conocida por la empresa y se había desarrollado durante largo tiempo sin conllevar ninguna reacción por parte del empresario. Hemos de apuntar, que esta tolerancia previa para vincular al empresario debe ser de una consistencia suficiente para deducir de la misma una voluntad de no sancionar determinados tipos de conducta.

  Como también hemos analizado ya, **el despido disciplinario es un acto formal**, requiriéndose la comunicación escrita del mismo al trabajador para su conocimiento.

  Esta voluntad extintiva del empresario basada en el incumplimiento del trabajador, el despido, **produce efectos extintivos**. Es decir, el despido extingue el contrato, aunque después el trabajador reclame contra éste y se produzca una Sentencia, esta no producirá efectos extintivos, sino que es el despido el que produce dichos efectos.

  Tiene una finalidad claramente sancionadora: **es la sanción más grave y de mayor intensidad que puede imponer el empresario a un trabajador** por un incumplimiento de éste último. Por ello, el ordenamiento no da libertad absoluta al empresario para extinguir el contrato de trabajo, sino que las causas que lo extinguen se basan en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador, como ya sabemos. Por ello y como ya estudiamos, si el empresario extingue el contrato de trabajo sin una causa justa en forma de incumplimiento grave y culpable, el ordenamiento impone al empresario bien la readmisión del trabajador si se declara nulo el despido, o bien, la opción entre una indemnización fijada legalmente o la readmisión del trabajador cuando el despido sea declarado como improcedente.

  Como también hemos estudiado ya, debido al carácter sancionador del despido disciplinario, las faltas que cometan los trabajadores prescriben según lo establecido en el artículo 60, apartado segundo del Estatuto de los Trabajadores.

  El despido es en sí mismo considerado, **un acto causal**, es decir, debe existir una causa justa para que el empresario en uso de su regular facultad disciplinaria decida resolver el contrato de trabajo. Por tal razón, los despidos que no tengan causa alguna deben ser tildados de arbitrarios, de ilegales, porque no se fundamentan en un motivo legalmente previsto, sino en la decisión pura y simple del empresario de dar por extinguido el contrato de trabajo, aún con las consecuencias de todo orden que ello conlleva. Si como ha tenido ocasión de señalar el Tribunal Constitucional, “el despido es la manifestación más grave del poder disciplinario del que dispone el empresario por las serias consecuencias que puede tener sobre la situación del trabajador, tanto en lo referente a su modo de vida, como a su estatuto jurídico, es evidente que debe existir un listado de causas por las cuales el empresario pueda dar por resuelto su vínculo con el trabajador, siempre y cuando tales faltas reúnan las necesarias características de gravedad y culpabilidad”.