

Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
Facultad de Ciencias del Trabajo



La evolución del despido objetivo en España y en Castilla y León

Autora: Ester Urraca Fernández

Año académico 2013/2014

Índice Numérico

Introducción	3
El despido objetivo. Evolución histórica	4
Normativa actual del despido objetivo individual	9
Definición	9
Despido Colectivo versus Despido Individual	10
Forma del Despido Objetivo Individual	12
Causas del despido Objetivo Individual	14
Referencia Jurisprudencial	16
Análisis de los principales registros de los despidos, sus causas y sus resoluciones en España y en Casilla y León	20
Conclusiones	28
Bibliografía.....	29

Introducción

La legislación laboral es quizás uno de los marcos normativos más cambiantes, así, en un breve espacio de tiempo hemos asistido a varias reformas que han afectado a la regulación de los despidos objetivos y que han supuesto una evolución profunda de unos preceptos que habían sufrido también una transformación significativa en las reformas de 1994 y de 1997, ya que el Estatuto de los Trabajadores, en su redacción inicial y continuando con la anterior normativa (Ley de Contrato de Trabajo de 1944 y por el Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 1977, que introdujo en nuestro ordenamiento la figura del despido objetivo) no conocía situaciones que fueran distintas al despido individual, basado en el incumplimiento contractual o en circunstancias objetivas referentes a la persona del trabajador, y el despido colectivo, basado en causas económicas o tecnológicas. Aunque el artículo 52,c ET, en su redacción inicial, ya se refería al despido conceptualmente colectivo pero de concreción individual, considerando la amortización individual de un puesto de trabajo como causa de despido individual, por circunstancias objetivas, en empresas de menos de cincuenta trabajadores

Las modificaciones han afectado tanto a aspectos de índole formal (tramitación, procedimiento y comunicación) como a otros de fondo (definición de las causas y su acreditación)

Quizás sea el momento económico por el que estamos atravesando el que ha impulsado la progresión geométrica de las extinciones de contratos de trabajo por esta causa.

El objetivo del presente trabajo es recorrer la evolución de la diferente regulación para realizar un análisis en más profundidad del momento actual, y ponerlo en relación con la utilización de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo por parte de las empresas y su calificación jurisprudencial, acompañando estadísticas de las conciliaciones celebradas en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, ámbito geográfico donde se encuentra la Universidad de Valladolid.

Por su extensión, solo abordaré los despidos objetivos individuales por las causas establecidas en el art. 51.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, sin analizar aquellos otros supuestos de causa objetiva, que han permanecido más inamovibles a lo largo del tiempo.

El tema a desarrollar es uno de los múltiples aspectos en los que ejercen los Graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, bien sea en la dirección de Recursos Humanos o ejerciendo asesoramiento a empresarios y trabajadores o representando técnicamente en los Juzgados de lo Social, considerando imprescindible un conocimiento profundo en esta materia.

El despido objetivo individual. Evolución histórica

La Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931 fija en su artículo 88, como causas de extinción del contrato de trabajo no imputable a la voluntad del trabajador “la cesación de industria o profesión y la crisis de trabajo”.

El 29 de Noviembre de 1935 se publica el Decreto sobre Despido Parcial de Obreros por Falta de Trabajo, estableciendo autorización para que el Ministerio de Trabajo pudiera imponer medidas alternativas que evitasen el despido parcial de obreros por falta de trabajo.¹

Sin embargo, no fue hasta la entrada en vigor de la Ley de Contrato de Trabajo (1944) cuando se fija con toda claridad como causa de extinción del contrato de trabajo, la cesación de industria, comercio o profesión fundada en crisis laboral o económica, pero siempre que se haya sometido a autorización previa. En desarrollo de la mencionada ley, se elabora el Decreto de 26 de Enero de 1944, el cual, dejando al arbitrio del Magistrado la fijación de la indemnización que pudiera corresponder al trabajador establece el tope que ha perdurado hasta nuestros días, es decir, el equivalente a un año de salario.

Posteriormente, en el año 1972 fueron el RD 3902/1972 y su Orden de desarrollo los que incluyen las causas tecnológicas o económicas como habilitantes para poder extinguir o suspender la relación laboral de trabajadores fijos, manteniendo la autorización administrativa.

Fue en la reforma del año 1994 cuando se crea el despido económico no colectivo, siendo posteriormente modificado en el año 1997.

El legislador en el año 1994 modifica el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, suprimiendo la autorización administrativa para llevar a cabo despidos por causas económicas individuales; queda, por tanto, una capacidad empresarial de poder adaptar su capacidad productiva, organizativa, técnica o económica, bajo el criterio de libertad de empresa, superando la anterior legislación, presente en la redacción original del ET , en el que se daba más valor a criterios sociales, en función del poder político, ya que se debía obtener una autorización administrativa previa, por lo que la decisión empresarial no sería efectiva si aquella no era favorable.

¹ No podía el empleador despedir en estos casos aún con justificación, porque su mera voluntad carecía del efecto extintivo de la relación de trabajo. Rodríguez Piñero: El Régimen Jurídico del Despido II, Leyes de Contrato de Trabajo y Jurados Mixtos en RPS nº,77, 1968

En esta reforma se mantiene solamente la autorización administrativa previa para aquellos despidos que por el volumen de trabajadores afectados tienen más impacto social, aunque se modifica también la legislación a fin de conceder más importancia a las necesidades empresariales, permitiendo el despido objetivo de uno o varios trabajadores, siempre que el número fuera inferior al establecido en el artículo 51.1 del ET, umbral numérico que se mantiene hasta la actualidad.

Sin embargo el despido no colectivo por causa económica no queda totalmente al arbitrio del empleador, sino que se fijan legalmente las causas² y se establecen las finalidades que deben perseguirse, pudiendo ser revisadas en el orden jurisdiccional, que ejercita una doble revisión; por una parte de las causas invocadas y, por otra, de las formalidades que deben cumplirse, declarando la nulidad del despido cuando estas últimas no han sido cumplidas, limitándose a declarar la improcedencia cuando no quedan acreditadas las causas o el despido efectuado no contribuye a las finalidades que también determina la ley.

Este control judicial, aunque con diferentes consecuencias, perdura hasta nuestros días.

Así las cosas, fue la jurisprudencia emanada del Tribunal Supremo la que se encargó de determinar el alcance y la profundidad de la reforma operada por el legislador, apreciando la modificación en la definición de las causas. Así la sentencia de la Sala IV de fecha 24 de abril de 1996, manifiesta literalmente en su fundamento de derecho cuarto:

“Para llevar a cabo la extinción de contratos de trabajo que permite este precepto legal no es necesario, de ningún modo, que la situación económica negativa de la empresa sea irreversible; antes al contrario, lo más propio y característico de estos supuestos es que se trate de situaciones no definitivas, es decir recuperables, y que precisamente con la adopción de esas medidas extintivas se busca y pretende superar esa situación deficitaria de la entidad y conseguir un adecuado funcionamiento económico de la misma. Así en el art. 51-1 del Estatuto de los Trabajadores se habla de medidas que contribuyan "a superar una situación económica negativa".

² Art. 51 del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por la Ley 11/1994“ Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.”

En la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, de 19 de Mayo, se manifiesta que las decisiones rescisorias se han de llevar a cabo "con la finalidad precisamente de mantener en el futuro la pervivencia de la empresa".

Y en el quinto:

"A pesar de la conclusión que se acaba de exponer, la sentencia recurrida sostiene que el supuesto debatido en este proceso no tiene encaje en este precepto legal, habida cuenta que no se ha acreditado "la necesaria correlación que debe existir entre la amortización del puesto de trabajo de la trabajadora actora y la finalidad esencial de conseguir una mejora económica *de la empresa*",

Por lo que infiere que "el cese o extinción del contrato de la demandante no constituye medida necesaria para mejorar la situación de la demandada".

Pero no pueden reputarse correctos ni acertados estos razonamientos de la resolución recurrida. La Ley 2/1995 no exige que tenga que demostrarse de forma plena e indubitada que la extinción del nexo contractual ordenada lleve consigo necesariamente la consecuencia de superar la crisis económica de la empresa; las exigencias que la ley impone en este sentido son de menos intensidad y rigor.

A este respecto hay que tener en cuenta que el art. 52-c) se remite, en lo que concierne a las causas de la extinción, al art. 51-1, y según éste se ha de entender que concurren causas económicas, *"cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya... a superar una situación económica negativa de la empresa"*. La simple lectura de este precepto pone de manifiesto que la expresión "contribuya" es elemento clave y decisivo para el cabal entendimiento del mismo; y es sabido que contribuir equivale a "ayudar y concurrir con otros al logro de algún fin". No es preciso, por ende, que el despido objetivo adoptado sea por sí solo medida suficiente e ineludible para la superación de la crisis, pues basta a tal fin que esa rescisión contractual "contribuya" a la mejoría de la empresa, es decir que ayude o favorezca la consecución de esa mejoría; si bien tal contribución ha de ser directa y adecuada al objetivo que se persigue, no debiendo tomarse en consideración la contribución meramente ocasional, tangencial o remota.

Es evidente que cada nueva reforma producida en el ámbito de la materia que es objeto de estudio se dirigía a la concreción de las causas habilitantes para proceder al despido objetivo individual.

Siguiendo un orden cronológico el día 26 de diciembre de 1997, se publica la Ley 63/1997 de Medidas Urgentes para la Mejora del Contrato de Trabajo y el Fomento

de la Contratación Indefinida, añadiendo al art. 52.c)³ del Estatuto de los Trabajadores requisitos específicos para proceder al despido objetivo individual, siendo más amplios y flexibles que los requeridos para proceder a un despido colectivo por las mismas causas.

Aunque parezca una variación nimia, se utiliza el plural a la hora de hacer referencia a “situaciones económicas negativas”, por lo que el legislador pretende amparar varias y múltiples situaciones, ampliando el concepto de “situación económica negativa”.

Asimismo, ya no es necesario que toda la empresa se encuentre inmersa en dicha causa, sino que se puede apreciar en un ámbito más reducido.

Por lo tanto, no es preciso garantizar la viabilidad futura de la empresa, para poder extinguir contratos de trabajo a través de la vía del despido objetivo, sino solamente que permitan mejorar el funcionamiento de la empresa.

Esta redacción fue modificada por el RD Ley 10/2010 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, fruto de la crisis generalizada por la que se está atravesando, y que se limitó a añadir que “ la empresa deberá acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la causa extintiva”, redacción poco afortunada y demasiado ambigua que de haber perdurado en el tiempo hubiera generado no pocas dudas interpretativas y resoluciones judiciales contradictorias.

Pocos meses después, el 17 de septiembre de 2010 entra en vigor la Ley 35/2010, especificando cada causa y suprimiendo el adverbio “mínimamente”⁴,

³ Redacción del art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores dada por la Ley 63/1997: “ Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el art. 51,1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

⁴ Art.51.1 del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por la Ley 35/2010 “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, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

reduciendo el plazo de preaviso al trabajador a quince días (anteriormente era de 30 días), modificando la calificación judicial a improcedente por el incumplimiento de causas formales y generalizando la indemnización de 33 días de salario por año trabajado a los así calificados (sólo se aplicaba hasta ese momento a los realizados al amparo de la Ley 63/1997).

Fruto de la última gran reforma laboral se aprueban el RD Ley 3/2012 y la Ley con idéntica denominación que configuran la regulación actual del despido objetivo en la legislación laboral española.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.”

Normativa actual del despido objetivo individual

Definición

Es preciso en este momento realizar una referencia a los arts. 52.c y 51.1 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción vigente para poder analizar de manera pormenorizada el despido objetivo tal y como se concibe hoy.

El art. 52.c dispone que:

“el contrato de trabajo podrá extinguirse cuando concurra alguna de las causas previstas en el art. 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo”.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

Por su parte el art. 51.1.:

“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. 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.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas 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 y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.”

Por tanto son varios los aspectos que debemos analizar, diferencias entre despido objetivo individual y colectivo, requisitos formales, causas y jurisprudencia relacionada.

Despido Colectivo versus Despido Individual

La diferencia primordial es cuantitativa, manteniéndose la redacción ofrecida al menos por la Ley 11/1994, considerándose colectiva cuando afecta, en un periodo de 90 días, al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Se plantean varias dudas, en torno a las extinciones que son computables y el “dies a quo” para determinar el periodo de 90 días.

Se deben computar todas las extinciones, además de las colectivas, que se hayan producido durante el citado periodo en virtud de otros motivos distintos y que sean no inherentes a la persona del trabajador siempre que su número sea al menos de cinco.

“No computarán las extinciones de contratos temporales, ni los despidos disciplinarios procedentes, las reguladas en los apartados b) y d) del art. 52 del E T, las extinciones por incapacidad permanente del trabajador”⁵

El límite temporal establecido de 90 días ataca lo que se ha denominado “*despido colectivo por goteo*”⁶, bajo calificación de nulidad de dichas extinciones, para que el procedimiento que ha de seguirse para llevar a cabo los despidos colectivos pueda ser evitado por la empresa.

Ahora es necesario aclarar cuándo comienza y/o finaliza ese periodo. La literalidad del precepto nos indica que el cómputo ha de realizarse por periodos sucesivos de noventa días, es decir, no puede interpretarse un cómputo movable,

⁵ GONZALEZ GONZÁLEZ, A. “El Despido”. Editorial Thomson Reuters, 2012

⁶ DESDENTADO BONETE, A. “La reforma laboral de 1997”, Editorial Francis Lefebvre, 1997

sino que debe determinarse un día concreto para fijar el día inicial y el final de cada periodo, por lo que la solución, avalada entre otras por la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 3 de julio de 2012 (Rec. 1744/2011), no puede ser otra que el día en que se acuerda la extinción del contrato constituye el día final del cómputo del primer período y el inicial del siguiente.

De no observarse lo establecido en los párrafos precedentes, el despido efectuado se calificará como nulo, cuya consecuencia es la condena para la empresa demandada a la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la de la efectiva reincorporación a la empresa.

Forma del Despido Objetivo Individual

La decisión empresarial de dar por extinguido el contrato de trabajo bajo el amparo de causas objetivas individuales debe cumplir una serie de formalidades establecidas en el art. 53.1 del Estatuto de los Trabajadores, las cuales se concretan en:

1.- Comunicación escrita al trabajador haciendo constar la causa que lo motiva.

El escrito entregado al trabajador no debe expresar una causa abstracta, ni exclusivamente la motivación formal (transcripción literal de la regulación legal), sino que debe concretarse en cada caso, a fin de que proporcione a la persona despedida un conocimiento suficiente, claro e inequívoco de los hechos en los que se fundamenta la decisión empresarial, posibilitando que el trabajador pueda impugnar la decisión empresarial y argumentar adecuadamente su defensa.

Hemos de recordar que en caso de reclamación ante la jurisdicción social, al empleador no se le permitirán otros motivos de oposición a la demanda y prueba que los que figuran en la carta de despido, a fin de preservar el principio de igualdad de las partes.

No es necesario, sin embargo, que se adjunten a la comunicación escrita los informes, documentos o dictámenes que avalen su decisión.

Esta notificación debe entregarse personalmente al trabajador, sin que sea posible efectuarla con otra persona distinta, debiéndose entregar copia a la representación legal de los trabajadores, si existiera en la empresa.

También es necesario que se haga constar la fecha de efectos, ya que es desde ese momento cuando debe comenzar a computarse el plazo de caducidad establecido (20 días hábiles) para ejercitar la acción.

2.- Puesta a disposición del trabajador de la indemnización

La puesta a disposición del trabajador de la indemnización debe ser simultánea a la entrega de la comunicación escrita, siendo ésta de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores, con el límite de doce mensualidades.

Además de simultánea ha de ser efectiva (metálico, cheque o transferencia de la misma fecha) y no condicionada, es decir, no basta el mero ofrecimiento expresado en la comunicación y no puede estipularse que solo se producirá su entrega a la firma del correspondiente finiquito por parte del trabajador.

Si fuera rechazada por éste, debe quedar constancia del rechazo y de las causas que lo hubieran producido.

Si fuera aceptada no supone la renuncia al ejercicio de las acciones que le correspondieran en orden a la impugnación de la decisión empresarial.

La indemnización ofrecida debe ser la legal que corresponde al trabajador, admitiéndose por la jurisprudencia lo que se ha denominado “error excusable”, frente al “error inexcusable” en el cálculo que se define como el que el que lo padece ha podido y ha debido, empleando una diligencia normal, desvanecerlo.

Si la causa alegada es económica, y como consecuencia de la misma no se pudiera poner a disposición la indemnización señalada, el art. 53.1 del Estatuto de los Trabajadores prevé que el empresario podrá dejar de hacerlo siempre que lo haga constar en la comunicación escrita, sin perjuicio de poder exigir el trabajador su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

Esta excepción no supone sin más que alegada causa económica se permita no abonar al trabajador la indemnización, sino que “es imprescindible alegar y acreditar la imposibilidad concreta de esa puesta a disposición, ya que las dificultades económicas para la actividad empresarial o su inviabilidad por motivos económicos no bastan para presumir o tener por probada dicha imposibilidad, siendo necesario probar la falta de capacidad económica para hacer frente a la indemnización. La prueba de esta imposibilidad corresponde a la empresa”⁷

3.- Plazo de preaviso

El último de los requisitos de forma aquí analizados es la concesión al trabajador de un plazo de preaviso de quince días contados desde la entrega de la comunicación escrita hasta que la extinción sea efectiva, teniendo una licencia de seis horas semanales a fin de que pueda encontrar nuevo empleo.

Si se incumple este requisito por parte del empresario, debe abonar los salarios correspondientes a ese periodo, sin que quepa la declaración de improcedencia.

De la comunicación escrita debe entregarse copia a los representantes legales de los trabajadores (de existir), conllevando en otro caso la declaración de improcedencia.

⁷ GONZALEZ GONZÁLEZ, A: “El Despido”. Editorial Thomson Reuters, 2012

Causas del despido Objetivo Individual

1.- Económica

En su redacción actual (Ley 3/2012 de 6 de julio) se entiende que concurre este tipo de causa cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. 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.

A pesar de que esta redacción precisa y amplía los supuestos de extinción procedente, aún quedan varios matices por definir; no se concreta en qué periodo deben producirse las pérdidas, si quedan circunscritas al periodo contable de la empresa o puede ser uno inferior o superior a éste, aunque el Tribunal Supremo ya se refirió a que la prueba debe realizarse a través de los libros contables (balance de situación y cuentas de pérdidas y ganancias).

Sin embargo, el legislador cuida y matiza hasta el extremo la causa económica referida a la disminución de ingresos ordinarios o ventas, estableciendo el límite temporal de la misma, tres trimestres consecutivos y término de comparación (año anterior), situación esta que no venía siendo admitida por los tribunales.

Ya no se exige que la amortización del puesto de trabajo contribuya a la viabilidad de la empresa, ni que de la situación económica negativa se desprenda la razonabilidad de proceder al mismo para favorecer su situación competitiva en el mercado. Parece claro, como queda dicho en la exposición de motivos de la Ley 3/2012, lo que se pretende: “Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas. Esta idea vale tanto para el control judicial de los despidos colectivos, cuanto para los despidos por causas objetivas ex artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.”⁸

2.- Técnica

Se define como aquella en que se producen cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Así concurrirá esta causa cuando se produce sustitución de maquinaria obsoleta por otra nueva, automatización de una tarea o función o implantación de un sistema

⁸ Ley 3/2012 de 6 de Julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, preámbulo.

informático o modernización de procesos productivos, vinculado todo ello a los puestos de trabajo que realicen dichas actividades.

3.- Organizativa

Concurren estas causas cuando se producen cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Se incluyen entre otros, la duplicidad de trabajadores, bien por fusión o adquisición de empresas, cierre de delegaciones o unificación de ciertas partes del proceso productivo en un centro de trabajo determinado.

4.- Productivas

Es aquélla que se genera cuando se producen cambios en la demanda de productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Pueden concurrir en casos tales como disminución de actividad productiva o paralización de maquinaria.

Hay que tener en cuenta que normalmente aparecen varias causas interrelacionadas, teniendo casi todas ellas una base económica; así, en la causa productiva existe un fuerte componente económico, pues todo descenso de producción conlleva una merma de ingresos.

Referencia Jurisprudencial

Creo de interés incluir breves referencias jurisprudenciales que pueden ayudar a aclarar e interpretar todo lo expuesto hasta ahora.

En cuanto a los requisitos formales:

❖ Puesta a disposición de la indemnización:

STS 1156/2014, Recurso 3152/2012, Ponente: José Luis Gilolmo López

Confirmando, pues, la conclusión de la sentencia de contraste (TS 23-4-2001, R. 1915/2000), que también mantenía jurisprudencia tradicional al respecto (por todas, TS 17-7-1998, R. 151/98), y la de la más reciente STS 9-7-2013 (R. 2863/12), en la que igualmente se invocaba aquella misma resolución referencial, hemos de reiterar idéntica doctrina que, en síntesis, y con las salvedades y precisiones que hemos reflejado al analizar la contradicción y damos aquí por reproducidas (FJ 1º.3), puede resumirse así:

“el art. 53.1.b)ET establece la simultaneidad entre la puesta a disposición de la indemnización y la entrega de la carta de despido, sin desfase alguno, y sin que quepa retrasarla a la fecha de eficacia del despido. Por ello, al haberse producido en este caso esa puesta a disposición, y el pago efectivo, en fecha posterior (12-1-2011) a la notificación del despido (7-1-2011), sin que siquiera conste acreditado, en contra de lo que ahora sostiene la recurrente, que la orden de transferencia bancaria se hubiera cursado por la empresa de manera simultánea a la comunicación extintiva”.

❖ En cuanto al cómputo de periodo y umbral para ser considerado despido colectivo:

STS 5943/2013, Recurso 52/2013, Ponente: Aurelio Desdentado Bonete

También es conveniente recordar que el procedimiento de despido colectivo, que contiene garantías que han de vincularse con el orden público laboral, no es disponible para el empresario, de forma que este no puede optar por aceptar las consecuencias de la improcedencia para evitar el mencionado procedimiento.

Así lo reconoce el apartado b) del art. 124.2 de la LRJS y antes el art. 124 de la LPL y así lo ha declarado también la Sala en la sentencia ya citada de 8 de julio de 2012 , en la que se dice que "el empresario no puede legítimamente optar -para extinguir un número de contratos de trabajo que alcancen los umbrales del art. 51.1 ET - entre seguir el oportuno ERE con extinción indemnizada de 20 días año/servicio o bien acudir al cese ordinario de los mismos trabajadores y abonar una indemnización de 45 días año/servicio, pues los plurales intereses en juego [...] le imponen preceptivamente que haya de seguir el cauce colectivo que contempla el citado art. 51 ET ".

❖ En cuanto a las causas:

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 17-9-2012, rec. 596/2012

Ponente: María Lourdes Arastey Sahún

“Pues bien, hemos de aceptar la existencia de la causa económica, aún a pesar de que la misma venga condicionada a la concurrencia de lo que se ha denominado requisito de «actualidad» de la «situación económica negativa». Requisito que aún a pesar de no contar con expresa referencia legal hasta la Ley 35/2010, de todas formas siempre ha sido exigencia-algunas veces expresa y en las restantes implícita- de la doctrina jurisprudencial, en tanto que es justamente el presupuesto de la propia definición legal y de la necesaria conexión -funcional o instrumental- entre la extinción del contrato y la propia superación de la crisis. A lo que entendemos -prescindimos de cualquier consideración al texto dado al art. 51.1.c) ET por la citada Ley 35/2010 (17/Septiembre)-, con la redacción vigente a la fecha de autos no puede acudir al despido por la causa de que tratamos si esa situación económica desfavorable es cuestión ya pasada, pues si el déficit económico se encuentra ya superado mal puede pretenderse -en pura lógica- que una medida extintiva contribuya a solucionar precisamente una crisis ya vencida, por faltar en este caso el presupuesto del cese (la situación económica negativa) y ser de imposible generación el imprescindible encadenamiento causal (crisis económica/extinción contractual/superación de la crisis).

En el caso presente, estamos en presencia de una empresa en crisis prolongada en los últimos años, al presentar pérdidas de 300.000/400.000 Eur. en todos los ejercicios desde 2006 hasta 2009, y aunque sea innegable que a la fecha de amortización del puesto de trabajo del actor (31/05/10) las perspectivas económicas de la empresa ofrecían ya por entonces unas expectativas de balance positivo que se concretó en un beneficio de exactamente 59.000 Eur., según se acreditó a la finalización del ejercicio en 31/07, lo cierto es que no cabe pasar por alto que la amortización del puesto de trabajo del actor no fue sino una medida más de las contempladas en el plan de viabilidad redactado en 01/10/09 tras la correspondiente auditoría y con el que -efectivamente- se produjo la deseada mejora en las perspectivas económico-financieras de la mercantil demandada. Y no se nos oculta la artificiosidad que supondría que en la aplicación de un determinado plan, cuya ejecución contempla una pluralidad de medidas de aplicación paulativa, en esa puesta en práctica escalonada de las medidas individualizadas pudiera mantenerse que en un momento determinado pierdan algunas de ellas su justificación legal -que no empresarial-, por el mero hecho de que las medidas ya acometidas hubiesen demostrado su eficacia y con ellas se hubiese alcanzado la desaparición -prevista o real- del saldo negativo en el correspondiente ejercicio, de forma que todas aquellas otras medidas pendientes de ejecución dejen ya de estar legitimadas por la causa -económica- original.

Por otra parte no resulta adecuado identificar la «situación económica» de la empresa con el resultado -pérdidas o ganancias- que se haya producido en un sólo ejercicio, con olvido de que aquél es un concepto mucho más amplio e inidentificable con un concreto ejercicio, tanto para determinar la existencia de situación económica negativa cuanto para entender superada la crisis económica.

En suma, por lo que se refiere al caso ahora examinado, no parece razonable sostener que la empresa demandada hubiese superado la situación económica negativa, sólo por el hecho de que el balance de ese ejercicio fuese previsiblemente positivo, siendo así que los niveles de producción alcanzados por la empresa, necesariamente comportan un inmovilizado de tal entidad que los beneficios correspondientes al referido ejercicio 2010, no pueden calificarse como significativos en el seno de la crisis padecida por la demandada, en los tres precedentes ejercicios. La parte recurrente ni tan siquiera ha pretendido que esos tres ejercicios con pérdidas pudieran de alguna manera enjuagarse con beneficios obtenidos en los ejercicios económicos anteriores a 2006.

En definitiva, la valoración de circunstancias concretas de la vida de la empresa nos ha llevado a la conclusión de que la medida es racional y adecuada a la situación económica -negativa- acreditada, y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial (STS 08/07/11 -rcud 3159/10 -, entre otras)."

Tribunal Supremo Sala 4ª, S 21-12-2012, rec. 199/2012

Ponente: María Luisa Segoviano Astaburoaga

A este respecto hay que señalar que la doctrina consolidada de la sala respecto al despido objetivo, recogida en la sentencia de 29 de noviembre de 2010, recurso 3876/09, puede resumirse en los siguientes puntos:

"a).- De acuerdo con la dicción del art. 52.c) ET las causas empresariales que pueden ser alegadas en el despido objetivo o bien "causas económicas" o bien "causas técnicas, organizativas o de producción", y se valora de distinta manera los hechos constitutivos de las mismas, sin perjuicio de que en determinadas situaciones puedan concurrir varias de ellas a un tiempo (por ejemplo, SSTS 14/06/96 -rcud 3099/95 -; 06/04/00 -rcud 1270/99 -; 12/02/02 -rcud 1436/01 -; y 21/07/03 -rcud 4454/02 -).

b).- Conforme al mismo precepto, para que las causas económicas se consideren justificadas el empresario ha de acreditar que la decisión extintiva contribuye a la superación de "situaciones económicas negativas"; mientras que la justificación de las "causas técnicas, organizativas o de producción" requiere la acreditación de que el despido contribuye a "superar las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa... a través de una mejor organización de los recursos (así, SSTS 13/02/02 - rcud 1436/01 -; 19/03/02 -rcud 1979/01 -; 21/07/03 -rcud 4454/02 -; 31/01/08 -rcud 1719/07 -; 12/12/08 -rcud 4555/07 -; y 16/09/09 -rcud 2027/08 -).

c).- El término genérico "dificultades", que el art. 52.c. ET utiliza para describir la coyuntura de la empresa afectada por las "causas técnicas, organizativas o de producción" justificativas del despido, es sinónimo de problemas de gestión o pérdidas de eficiencia en una u otra de las áreas en que se despliega su actividad, y que en el momento del despido tales problemas han de ser objetivables y no meramente hipotéticos (entre otras, las SSTS 17/05/05 -rec. 2363/04 -; 10/05/06 -rec. 705/05 -; 31/05/06 - rcud 49/05 -; 11/10/06 -rcud 3148/04 -; y 23/01/08 -rcud 1575/07 -; y 02/03/09 -rcud 1605/08 -).

d).- En todo caso es al empresario a quien corresponde probar la realidad de las causas o factores desencadenantes de los problemas de rentabilidad o

eficiencia de la empresa, lo que supone -de un lado- la identificación precisa de dichos factores, y - de otro- la concreción de su incidencia en las esferas o ámbitos de afectación señalados por el legislador (en este sentido, la STS 14/06/96 -rcud 3099/95 -).

e).- El control judicial previsto en la ley para determinar si las medidas adoptadas por la empresa para «superar» las dificultades que impidan su buen funcionamiento se ha de limitar en este punto a comprobar si tales medidas son plausibles o razonables en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajustan o no al estándar de conducta del «buen comerciante» (véanse las SSTS 10/05/06 -rcud 725/05 -; 31/05/06 -rcud 49/05 -; y 02/03/09 -rcud 1605/08 -).

Respecto al ámbito de apreciación de la concurrencia de la causa, la jurisprudencia ha señalado que si la causa es económica, ha de afectar a la empresa en su conjunto o globalidad (STS 14/05/98, rcud 3539/97), y si se trata de un grupo de empresas en el sentido laboral del término, la situación negativa ha de afectar a todas las empresas del grupo y no solo a aquella en la que en un momento determinado estuviera el trabajador prestando sus servicios (STS 23/01/07, rcud 641/05).

Cuando la causa alegada es técnica, organizativa o de producción, el ámbito de apreciación de la concurrencia de estas causas es el espacio o sector concreto de actividad empresarial en que ha surgido la dificultad que impide su buen funcionamiento (SSTS 13/02/02, rcud 1436/01 19/03/02, rcud 1979/01; 21/07/03, rcud 4454/02; 31/01/08, rcud 1719/07 y 12/12/08, rcud 4555/07).

La primera de dichas sentencias razona que: "La necesidad de tratar de distinta manera unas y otras causas de extinción del contrato la ha puesto de relieve el propio legislador, en cuanto que ha introducido un factor diferencial para las causas económicas, por un lado, y para las técnicas, organizativas o de producción, por otro, en relación con la finalidad perseguida con la puesta en práctica de una u otras causas; las económicas tienen como finalidad contribuir a la superación de situaciones económicas negativas que afectan a una empresa o unidad productiva en su conjunto.

Cuando lo que produce es una situación de desajuste entre la fuerza del trabajo y las necesidades de la producción o de la posición en el mercado, que afectan y se localizan en puntos concretos de la vida empresarial, pero que no alcanzan a la entidad globalmente considerada, sino exclusivamente en el espacio en que la patología se manifiesta, el remedio a esa situación anormal debe aplicarse allí donde se aprecia el desfase de los elementos concurrentes, de manera que si lo que sobra es mano de obra y así se ha constatado como causa para la extinción de los contratos, la amortización de los puestos de trabajo es la consecuencia de tal medida y no impone la legalidad vigente la obligación del empresario de reforzar con el excedente de mano de obra en esa unidad otra unidad que se encuentre en situación de equilibrio, salvo que se prefiera desplazar el problema de un centro de trabajo a otro, pero sin solucionarlo. En definitiva, podría afirmarse que las causas tecnológicas, organizativas y de producción afectan al funcionamiento de una unidad, pero no colocan a la empresa en una situación económica negativa, todo ello sin descartar la posibilidad de concurrencia de unas y otras."

Análisis de los principales registros de los despidos, sus causas y sus resoluciones en España y en Castilla y León

Altas prestaciones contributivas por desempleo

				% variación		
	Media 2011	Media 2012	Media 2013	2012/2011	2013/2012	2013/2011
Cese por despido	55.581	56.730	50.297	2,1	-11,3	-9,5
Sentencia juzgado	1.183	978	918	-17,3	-6,1	-22,4
Acta conciliación	298	350	490	17,4	40,1	64,6
Despido per. prueba	1.408	1.439	1.630	2,2	13,3	15,8
D. ind. objetivo	15.760	23.506	24.025	49,1	2,2	52,4
Ley 45/2002	36.932	30.457	23.234	-17,5	-23,7	-37,1
ERE	20.697	33.577	32.772	62,2	-2,4	58,3
Extinción	6.585	8.047	8.766	22,2	8,9	33,1
Suspensión	10.301	18.313	15.895	77,8	-13,2	54,3
Reducción	3.811	7.217	8.111	89,4	12,4	112,8
Fin contrato	81.895	82.128	72.058	0,3	-12,3	-12,0
Resol. voluntaria	530	938	1.414	77,0	50,8	166,8
Movilidad geográfica	200	309	409	54,5	32,5	104,6
Modif. cond. trabajo	247	479	817	93,9	70,6	230,9
Causa justa	83	150	187	80,7	25,0	125,8
Otras causas	1.079	1.027	639	-4,8	-37,8	-40,8
Total	159.782	174.400	157.180	9,1	-9,9	-1,6

Fuente: Gabinete Técnico Confederal-UGT, a partir de datos de *Informe Resumen de Prestaciones de Empleo*, de SEPE.

				<i>Peso (%) de cada causa sobre total</i>		
	Media 2011	Media 2012	Media 2013	2012/2011	2013/2012	2013/2011
Cese por despido	55.581	56.730	50.297	34,8	32,5	32,0
Sentencia juzgado	1.183	978	918	0,7	0,6	0,6
Acta conciliación	298	350	490	0,2	0,2	0,3
Despido per. prueba	1.408	1.439	1.630	0,9	0,8	1,0
D. indiv. Objetivo	15.760	23.506	24.025	9,9	13,5	15,3
Ley 45/2002	36.932	30.457	23.234	23,1	17,5	14,8
ERE	20.697	33.577	32.772	13,0	19,3	20,9
Extinción	6.585	8.047	8.766	4,1	4,6	5,6
Suspensión	10.301	18.313	15.895	6,4	10,5	10,1
Reducción	3.811	7.217	8.111	2,4	4,1	5,2
Fin contrato	81.895	82.128	72.058	51,3	47,1	45,8
Resol. voluntaria	530	938	1.414	0,3	0,5	0,9
Movilidad geográfica	200	309	409	0,1	0,2	0,3
Modif. cond. trabajo	247	479	817	0,2	0,3	0,5
Causa justa	83	150	187	0,1	0,1	0,1
Otras causas	1.079	1.027	639	0,7	0,6	0,4
Total	159.782	174.400	157.180	100,0	100,0	100,0

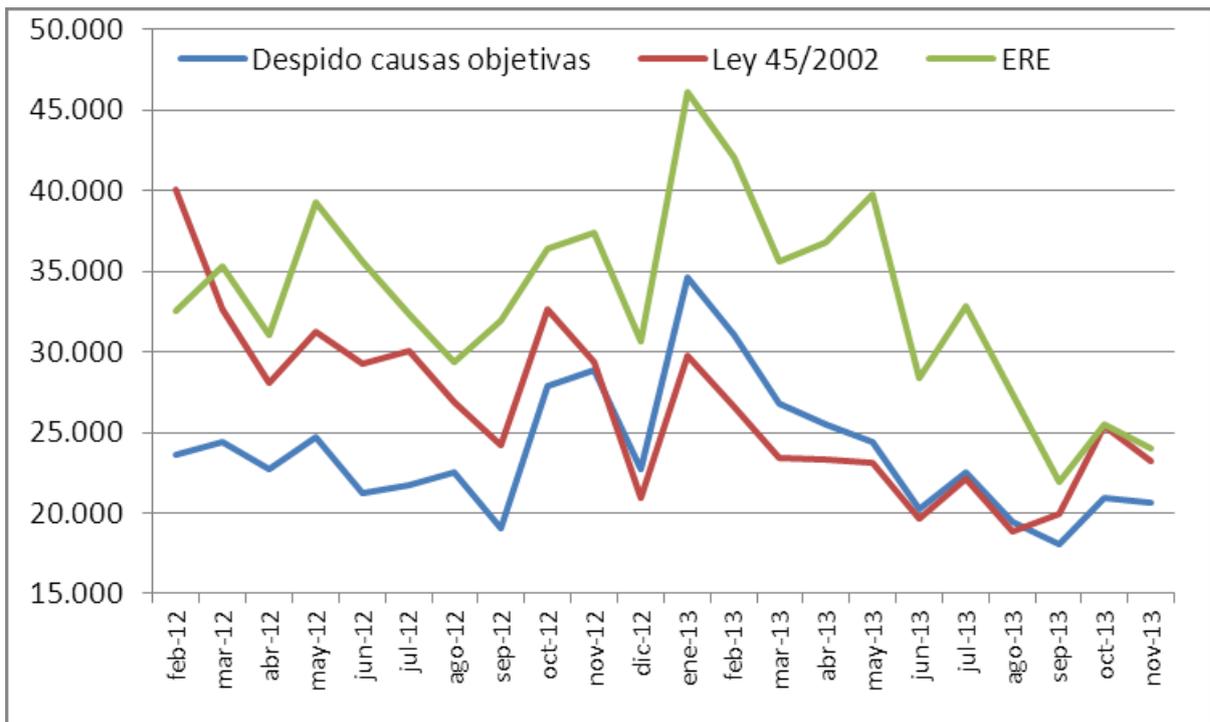
Fuente: Gabinete Técnico Confederal-UGT, a partir de datos de *Informe Resumen de Prestaciones de Empleo*, de SEPE.

En ambos cuadros se observa la creciente tendencia de las extinciones de contratos de trabajo llevadas a cabo bajo la fórmula de despidos objetivos individuales, ya que la variación de altas por prestaciones por desempleo ha supuesto un incremento del 52,45% respecto al 2011, mientras que el alta en la prestación por desempleo debido a sentencia por el Juzgado de lo Social desciende un 22%, a pesar de que los trabajadores que ven extinguido su contrato lo hacen en menor medida desde la situación legal de despido que engloba tanto a las situaciones en las que ha existido demanda, seguida de sentencia judicial, como a las conciliaciones, los efectuados por no superar el periodo de prueba, los derivados de despidos objetivos individuales y los ceses contemplados en la Ley 45/2002 (el denominado despido exprés).

Es significativo además el peso del despido objetivo sobre el total de despidos individuales realizados, ya que sólo el supuesto de finalización de contrato supera a esta causa, puesto que los realizados a través de despido colectivo (ERE de extinción), suponen un 5,6% de las altas por desempleo cursadas en el periodo de referencia.

Todos estos indicios nos señalan que, tras la última modificación realizada sobre la figura del despido objetivo por las causas estudiadas en el presente trabajo, las empresas hacen uso masivo de este tipo de extinción contractual, teniendo especial trascendencia aquellas que pasan inadvertidas para la sociedad en general, ya que corresponden a empresas de muy escasa dimensión, o que afectan a un número pequeño de trabajadores y no se instrumentalizan a través del procedimiento de despido colectivo que en los cuadros precedentes queda reflejado como ERE.

Número de trabajadores desempleados según causa



Fuente: Fundación Sagardoy, a partir de datos de Encuesta de Población Activa

Es importante matizar que dentro de la gráfica se recoge como ERE todos aquellos supuestos en que los trabajadores acceden a la prestación, que incluyen tanto la extinción, como la suspensión temporal y/o la reducción de jornada.

Aún así, podemos observar como las empresas han optado por un ERE en vez de acogerse a otra modalidad de despidos, esto puede ser debido a que las empresas optan por realizar un ERE, ya que las “prestaciones” que reciben tanto el trabajador como el empresario son menores.

Además se infiere que, a pesar del aumento de los despidos, bien sean por causas objetivas como por la Ley 45/2002 o ERE, ha habido una disminución generalizada respecto de 2012.

A continuación se resume la aplicación de las reformas operadas en el año 2012 y 2013 en el despido objetivo individual a partir de las conciliaciones celebradas por los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Junta de Castilla y León, ya que no se dispone de datos más fiables que reflejen el impacto de la reforma en los despidos en nuestra Comunidad Autónoma.

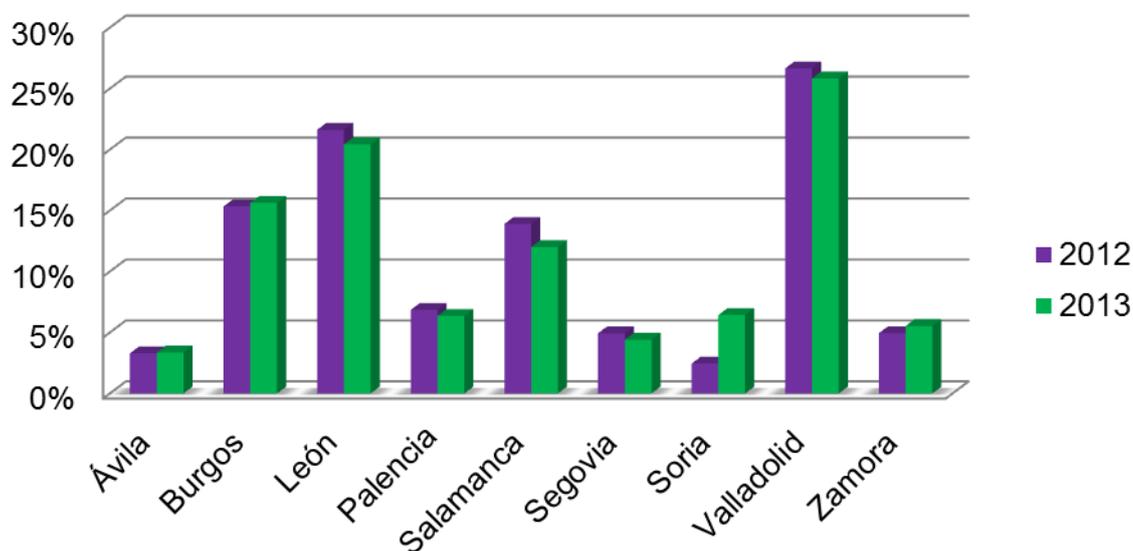
❖ Comparativa de conciliaciones individuales por despido:

A continuación se reflejan los datos de las celebradas durante los periodos indicados

	2012	2013
Ávila	337	403
Burgos	1.570	1.876
León	2.213	2.452
Palencia	702	763
Salamanca	1.423	1.441
Segovia	505	529
Soria	251	772
Valladolid	2.729	3.100
Zamora	506	664
Total	10.236	12.000

Fuentes: Observatorios de las relaciones laborales elaborado por la Junta de Castilla y León 2012 y 2013.

Conciliaciones despido individual



Fuentes: Observatorios de las relaciones laborales elaborado por la Junta de Castilla y León 2012 y 2013.

De la gráfica anterior podemos deducir, que como es evidente las provincias con mayor número de población tienen mayores despidos. Asimismo podemos observar que en todas las provincias de Castilla y León no han sufrido un aumento significativo de los mismos.

Aunque, a pesar de que la tónica general en España era una leve disminución no ocurre así en nuestra comunidad autónoma, siendo el caso más significativo de Soria donde se han producido 521 despidos más en 2013

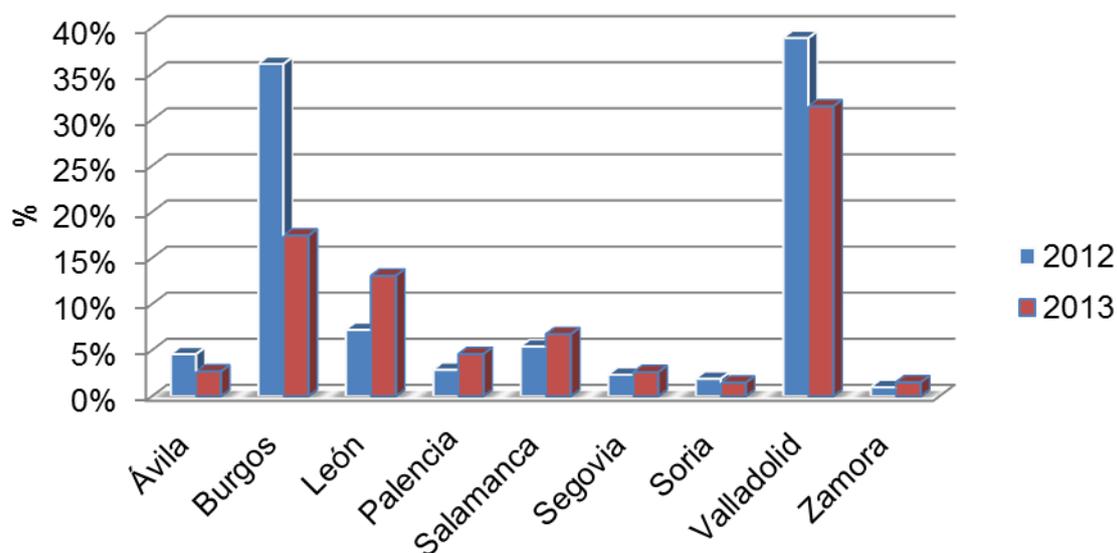
Las ciudades donde ha disminuido los despidos porcentualmente respecto del año pasado son: León, Palencia, Salamanca, Segovia y Valladolid.

❖ Comparativa de cantidades acordadas en despidos:

	2012	2013
Ávila	5.654.264	3.315.176
Burgos	44.891.524	21.701.517
León	8.957.856,63	16.269.175
Palencia	3.557.960,14	5.677.450
Salamanca	6.704.217,48	8.362.985
Segovia	2.873.611,48	3.225.004
Soria	2.348.205,41	1.807.245
Valladolid	48.409.187,32	39.178.499
Zamora	1.193.619,77	1.873.006
Total	124590446,3	101410056,8

Fuentes: Observatorios de las relaciones laborales elaborado por la Junta de Castilla y León 2012 y 2013.

Cantidades acordadas en despidos



Fuentes: Observatorios de las relaciones laborales elaborado por la Junta de Castilla y León 2012 y 2013.

Como se refleja en los siguientes datos, las cantidades acordadas en despidos han disminuido en las ciudades con mayor número de despidos (Burgos, Valladolid, León), sobretodo, llama la atención la ciudad de Burgos donde a pesar de aumentar los despidos (306 más respecto de 2012) ha disminuido sensiblemente las cantidades que deben ser abonadas.

Además en la grafica se ve claramente que al existir más despidos en las tres ciudades anteriormente mencionadas, son las que mayor porcentaje tienen de cantidad a abonar por los mismos.

También podemos ver como en la provincia de Palencia, ocupa el lugar quinto con un total de 5.677.450 € de indemnizaciones por despido individual. Esta cifra es significativamente mayor que la de la provincia de Segovia, que a pesar de que tienen un número similar de despidos (763 y 772 respectivamente como hemos visto en las gráficas anteriores) sólo se ha indemnizado 3.225.004€, un 56,80 % respecto a Palencia.

❖ Comparativa de las conciliaciones individuales por tipo de resolución:

	2012	2013
Con avenencia	2.751	3.963
Sin avenencia	4.710	5.306
Intentadas sin efecto	2.411	2.337
Tenidas por no presentadas	141	220
Desistidas	210	153
Otros motivos	13	21

Fuentes: Observatorios de las relaciones laborales elaborado por la Junta de Castilla y León 2012 y 2013.

Como podemos observar en este último cuadro, se ha producido un incremento con respecto al año pasado de casi todas las resoluciones posibles, exceptuando el desistimiento. Además casi la mitad de las conciliaciones individuales se resolvieron sin avenencia, con lo que tuvieron que ser resueltas por el tribunal correspondiente.

Sin embargo, las causas con avenencia han sido un 25.8% del total de las conciliaciones efectuadas en 2013, siendo este el tipo de resolución que sufre mayor aumento respecto del 2012, con un 15,79%.

En resumen, y para concluir si hacemos una comparativa de los tres últimos apartados, es evidente, que en la Comunidad de Castilla y León se ha producido un incremento de los despidos individuales realizados, que sin embargo, no

llevan aparejados un incremento en la cantidad indemnizatoria pactada, por lo que podemos deducir, que muchos de ellos, ante la falta de datos publicados obedecerían a las causas objetivas expuestas en el presente trabajo, y que han tenido como consecuencia una indemnización sensiblemente inferior a las pactadas durante el año precedente.

Conclusiones

A lo largo de la regulación legal del despido objetivo individual se han ido incorporando modificaciones surgidas de la jurisprudencia, y en ocasiones de la doctrina.

Inicialmente la Administración correspondiente debía autorizar e intervenir cada uno de los despidos objetivos que pretendían realizar las empresas, como se ha analizado en este trabajo; actualmente predomina la libertad de decisión empresarial para llevar a cabo las extinciones de contratos por estas causas, si bien, no están exentas de control, ya que “a posteriori” los tribunales del orden jurisdiccional social se encargarán de calificar los despidos, con las consecuencias legales y económicas inherentes a las calificaciones de nulidad, improcedencia o procedencia, valorando si se cumplen los requisitos de forma y de fondo exigidos por los arts. 51.1 y 53.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La ampliación y definición de las causas llevada a cabo por la Ley 3/2012, ha supuesto, sin lugar a dudas, que esta figura sea utilizada de manera masiva por los empleadores, aunque no podemos olvidar el momento económico en el que ha visto la luz y la concurrencia en muchas empresas de causa económica que habilitase la amortización de puestos de trabajo.

Tímidamente al principio, y actualmente con mayor contundencia los tribunales del orden jurisdiccional social analizan no solo los defectos de forma en los que ha incurrido el empleador en la redacción de la notificación escrita, sino también, a pesar del escaso margen que la redacción del actual art. 51.1. del Estatuto de los Trabajadores les otorga, la profundidad y alcance de las causas alegadas.

Bibliografía

- Albiol Montesinos, I. (2011). *“Extinción del contrato de trabajo”*. Ed. Tirant Lo Blanch.
- González González, A. (noviembre 2012). *“El despido. Análisis práctico de los aspectos sustantivos y procesales”*. Ed. Thomson Reuters.
- Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., y García Murcia, J. (2012). *“Derecho del Trabajo”*. (21ª ed). Ed. Tecnos, Madrid.
- Toscani Jiménez, D. (2012). *“Las reformas llevadas a cabo en el régimen jurídico del despido por la reforma laboral de 2012”*. Relaciones Laborales, 19-20, 57-63.
- VARIOS AUTORES. (2014). *“Memento Práctico Social 2014”*. Ed. Francis Lefebvre.
- Fundación Sagardoy (noviembre 2013). *“VI Barómetro del Mercado de Trabajo”*.
- Junta de Castilla y León. “Observatorio de las relaciones laborales 2013”.
- Junta de Castilla y León. “Observatorio de las relaciones laborales 2012”.