



---

# Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia

## TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

**EL DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS EMPRESARIALES:  
ECONÓMICAS, TÉCNICAS, OBJETIVAS Y DE PRODUCCIÓN.**

**CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA JULIO 2021**

***AUTOR:***

*SOFÍA SOLANA CRUZ*

***TUTORA:***

*ANA MERINO ESCUDERO*



## INDICE

RESUMEN .....	5
1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. ENCUADRE HISTÓRICO DEL DESPIDO OBJETIVO EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA.....	7
3. CAUSAS DEL DESPIDO OBJETIVO .....	12
3.1. Atribuibles a la capacidad del trabajador .....	13
3.1.1. Ineptitud conocida o sobrevenida del trabajador: .....	13
3.1.2. Falta de adaptación a las modificaciones técnicas: .....	13
3.2. Atribuibles a la empresa .....	14
3.2.1. Causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción: .....	14
3.2.2. Despido Objetivo en las Administraciones Públicas.....	16
4. DELIMITACIÓN DE LAS CAUSAS: ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS. ....	16
4.1. Despido objetivo por causas económicas: .....	22
4.1.1. Libertad probatoria en el despido objetivo por causas económicas: .....	23
4.1.2. Despido objetivo económico por pérdidas y por disminución de las ventas	24
4.1.3. Despido objetivo económico en situación de beneficios .....	25
4.2. Despido objetivo por causas técnicas, organizativas y de producción .....	26
4.2.1. Despido objetivo por causas técnicas.....	27
- Modernización de maquinaria: .....	28
- Mejor organización de los recursos:.....	29
4.2.2. Despido objetivo por causas organizativas .....	29
- Automatización de procesos mediante robots: .....	30
4.2.3. Despido objetivo por causas de producción .....	31
5. REQUISITOS DE FORMA .....	34
5.1. Comunicación escrita .....	35
5.2. Indemnización simultánea .....	38
5.3. Preaviso de quince días.....	41
5.4. Licencia semanal de seis horas .....	42
6. EFECTOS DEL DESPIDO .....	44
6.1. Despido procedente .....	44

6.2. Despido improcedente .....	46
6.3. Despido nulo.....	49
7. SENTENCIAS EN DESPIDOS COVID EN ESPAÑA. INTERPRETACIONES AL ARTÍCULO 2 DEL RDL 9/2020 .....	52
7.1. Improcedencia: .....	53
7.2. Nulidad: .....	53
7.3. Procedencia:.....	53
8. CONCLUSIONES .....	54
BIBLIOGRAFÍA.....	56
LEGISLACIÓN.....	57
JURISPRUDENCIA.....	59
Tribunal Supremo .....	59
Audiencia Nacional.....	60
Tribunales Superiores de Justicia.....	61

## **RESUMEN**

Este trabajo de fin de grado se centra en el estudio del Despido Objetivo por Causas Económicas, Técnicas, Objetivas y Productivas y las sucesivas reformas de las que ha sido objeto, especialmente la Reforma Laboral de 2012, que flexibilizó su procedimiento. Pese a todas las modificaciones sufridas, ninguna lo había restringido tanto como la que llegó de la mano de la legislación de la pandemia COVID-19, que declaró los despidos por estas causas como injustificados. El objetivo final de este análisis es el estudio y análisis del Despido Objetivo, sus causas, los requisitos de forma y sus efectos, incluyendo la coyuntura actual, sin precedentes, que “injustifica” su uso para la extinción de contratos.

## **ABSTRACT**

This end of degree project focuses on the study of the Objective Dismissal due to Economic, Technical, Objective, and Productive Reasons and the successive reforms it has been subjected to (especially the Labour Reform of 2012) that made its procedure flexible. Despite all the changes suffered, none had restricted it as much as the one resulting from the COVID-19 pandemic legislation, which declared dismissals resulting from those causes ‘unjustified’. The final objective of this analysis is the study and examination of the Objective Dismissal, its causes, the format requirements and their effects, including the current conjuncture, without precedents, that “unjustifies” its use to terminate contracts.

## **1. INTRODUCCIÓN**

Este Trabajo Fin de Grado tiene como finalidad el estudio y análisis del despido objetivo, motivado por causas empresariales: Económicas, Técnicas, Organizativas y Productivas, regulado específicamente en los artículos 52 y 53 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015,

de 23 de octubre, siendo objeto de estudio las modificaciones introducidas por la Ley 3/2012, de 13 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, después de cuatro meses largos desde la publicación de la “versión gubernamental” (Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero), tras su paso por el Parlamento, el texto final recoge muchas enmiendas de diferente calado y significación; Así como, el Real Decreto-Ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que quedaba derogado el art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores; En la actualidad, está en mesa de negociación para un futuro desarrollo de una nueva reforma laboral, que parece que podría modificar también alguno de los apartados de la Ley 3/2012.

Partiendo de nuestra Constitución Española que contempla en su art. 35.1 “la protección al derecho al trabajo”, y en su art. 38 “la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado”, observamos cómo los problemas surgen cuando ambos derechos entran en conflicto, siendo la legislación laboral la que condiciona el ejercicio de la libertad de empresa, debiendo respetarla, de esta manera, la decisión de dejar el ejercicio de la libertad de empresa a la libertad del mercado se debe instrumentar, para que la extinción de los contratos laborales se lleven a cabo conforme a procedimientos legales ya establecidos.

No se debe olvidar que, este tipo de despido se fundamenta en causas directamente relacionadas con el funcionamiento de la empresa, siendo totalmente ajeno al desempeño de las funciones del trabajador, y es en el empresario en quien recae la carga de la prueba, cumpliendo unos requisitos formales y causales obligatorios, que más adelante procedo a desarrollar y explicar.

En la actualidad, con las modificaciones introducidas a través del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID- 19, modificado poco después por el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, recogiendo en su articulado el “*prohibido despedir*” hace que muchas empresas pasen por situaciones dificultosas en el mantenimiento de sus plantillas.

El objetivo de este trabajo fin de grado es “el estudio y análisis del despido por Causas Objetivas”, haciendo una mención especial a toda la regulación laboral en la actual situación de crisis sanitaria-económica que estamos atravesando en nuestro país, derivada

del COVID-19, su regulación específica en los sucesivos cambios que se han ido produciendo, en la regulación de los “ERTEs ETOP” desde el RD-L 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. La tendencia ha sido la de ir caminando hacia una progresiva desaparición de los ERTes por Fuerza Mayor, al menos en un uso generalizado, y su sustitución de los ERTes por causas objetivas (Causas Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción vinculadas al Covid-19), más conocidas como “ERTes ETOP”. A continuación, el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo prorrogó los ERTes hasta el 30 de junio y el Real Decreto-ley 2/2021 de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, vuelve a prorrogar los ERTes, y, de momento, por último (siempre y cuando no se produzcan sucesivas prórrogas), el Real Decreto-ley 11/2021 de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos, de aplicación en la actualidad. A día de hoy, las empresas pueden hacer uso de este instrumento (en ocasiones uso abusivo), amparándose en Causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción y finalmente finalizar en despidos con el conocido ERE por causas objetivas (causas económicas, técnicas, organizativas y de producción). Realizando un especial énfasis y atención en la variada interpretación judicial, que está resultando de la aplicación del artículo 2, del Real Decreto-ley 9/2020, y plasmándolo a través del estudio de sentencias recientes, a falta de que la Sala IV del Tribunal Supremo unifique criterio.

La metodología que he seguido se basa en el estudio de las causas empresariales y sus correspondientes requisitos, todo ello, apoyado por la jurisprudencia de nuestros tribunales, doctrina y estudios de expertos en materia laboral.

## **2. ENCUADRE HISTÓRICO DEL DESPIDO OBJETIVO EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA.**

El antecedente más importante relacionado con el despido<sup>1</sup>, lo encontramos durante la Segunda República, con la Ley de Jurados Mixtos<sup>2</sup> de 27 de noviembre, de 1931;

---

<sup>1</sup> Malo, M. Á. (2005). “La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico”. *Revista de Historia Económica-Journal of Iberian and Latin American Economic History*, 23. (Págs.95/109).

Completó el régimen jurídico del despido de la Ley de Contratos<sup>3</sup> de 1931, introduciendo la exigencia de causa justa para despedir, dividiendo las causas en imputables al trabajador, y ajenas a su voluntad (Malo, 2005, pág. 95) en su artículo 46. Estos Jurados Mixtos, eran sectoriales, regulaban las condiciones de trabajo y ejercían funciones de conciliación y arbitraje en los despidos.

Se publica el Decreto<sup>4</sup> sobre Despido Parcial de Obreros por Falta de Trabajo el 29 de noviembre de 1935, de artículo único, introduciendo la autorización administrativa del Ministerio de Trabajo, capacitado para imponer medidas alternativas que evitasen el despido, “que regula la facultad empresarial” (González, 2013, pág. 647)<sup>5</sup>.

En la época franquista, entra en vigor El Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938<sup>6</sup>, que introduce una nueva Magistratura para asuntos laborales, pasando a suprimirse los Jurados Mixtos, con el Decreto de 13 de mayo 1938, asumiendo sus funciones las Magistraturas de Trabajo. Con la Ley de 6 noviembre de 1941<sup>7</sup>, se legislan las causas de cese del contrato laboral y de Despido Disciplinario y se establece el régimen de indemnizaciones.

Pero no es hasta 1944 con la Ley de Contrato de Trabajo<sup>8</sup> cuando se establece claramente como causa de extinción del contrato laboral, la cesación de industria, comercio o profesión fundamentada en crisis laboral o económica siempre con autorización previa (Martín, 2008, pág. 45)<sup>9</sup>. Desarrollando esta ley, se elabora el Decreto<sup>10</sup>, de 26 de enero de 1944, por el que se aprueba el Texto Refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo, que faculta al Magistrado a fijar la indemnización correspondiente al trabajador

---

<sup>2</sup> Gaceta de Madrid N° 332 (Págs. 1251 a 1262). (1931, 28 noviembre).

<sup>3</sup> Gaceta de Madrid N° 326 (Págs. 1130 a 1138). (1931, 22 noviembre).

<sup>4</sup> Gaceta Madrid N° 337. Pág. 1892 (1935, 3 diciembre).

<sup>5</sup> Suárez González, F. (2013). “Los despidos colectivos”. *In Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*. (Pág. 647). Ministerio de Justicia.

<sup>6</sup> BOE N° 505 (Págs. 6178 a 6181). (1938, 10 marzo).

<sup>7</sup> BOE N° 324 (Págs. 9075 a 9076). (1941, 6 noviembre).

<sup>8</sup> BOE N° 55. (Pág. 1627). (1944, 24 febrero).

<sup>9</sup> Martín Rivera, L. (2008). “El despido objetivo por necesidades de la empresa”. *Editorial Reus*.

<sup>10</sup> BOE N° 55 (Págs. 1627 a 1634). (1944, 24 febrero).



en su caso, y establece el tope, que perdura hasta el día de hoy, equivalente a un año de salario.

Con el Decreto<sup>11</sup> de 26 de octubre de 1956, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo, y la normativa posterior que lo desarrollará<sup>12</sup>, aparecen la Carta de despido, la diferenciación entre el Despido Improcedente y Nulo con la aparición del incidente de no readmisión, que permite despedir a un trabajador, aunque el despido sea nulo, siendo superior su indemnización. También introdujo lo que puede considerarse un precedente histórico de los salarios de tramitación, pero las reformas posteriores, no hicieron mención a estas indemnizaciones que podía conceder el Magistrado si apreciaba arbitrariedad en el despido, condenando al empresario al pago de una indemnización complementaria, referida a las jornadas de trabajo resultantes de la duración del proceso, con lo que se suprimió (Malo, 2005, pág. 101).

Posteriormente, es en 1972 con el Real Decreto 3090/1972<sup>13</sup> y su Orden de Desarrollo cuando se incluyen las “Causas Tecnológicas o Económicas” (Martín, 2008, pág. 47), como motivo para poder extinguir o suspender la relación laboral de trabajadores fijos, manteniendo la previa autorización administrativa.

Ya en la época de la transición, la Ley de Relaciones Laborales de 1976<sup>14</sup>, de 8 de abril, complementada por el Real Decreto 1925/1976<sup>15</sup> de 16 de julio, por el que se modifican determinados artículos de la Ley de Procedimiento Laboral, Texto Refundido, aprobado por Decreto 2381/1973, de 17 de agosto, se introduce “la imposición de la readmisión en caso de improcedencia del despido” (Malo, 2005, pág. 103). Escasamente perduró un año esta Ley, por el fuerte rechazo empresarial que creó. Es el Real Decreto Ley 17/1977<sup>16</sup>, de

---

<sup>11</sup> BOE N° 360 (Págs. 8085 a 8087). (1956, 25 diciembre).

<sup>12</sup> Esta normativa son los Textos Refundidos del Procedimiento Laboral de 4 de julio de 1958, de 17 de enero de 1963, y de 17 de agosto de 1973, así como el Texto Articulado de Procedimiento Laboral de 21 de abril de 1966.

<sup>13</sup> BOE N° 274. (Págs. 20331 a 20335).(1972, 15 noviembre).

<sup>14</sup> BOE N° 76. (Págs. 7894 a 7902). (1976, 21 abril).

<sup>15</sup> BOE N° 195 (Págs. 15893 a 15896). (1976, 14 agosto).

<sup>16</sup> BOE N° 58 de 9 de marzo de 1977.

4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, el que crea un nuevo tipo de despido, denominado Despido por Causas Objetivas, al que le dedica todo el capítulo V. Introduce también el concepto de despido individual, e implanta el preaviso del despido, ligado a la antigüedad del trabajador en la empresa, estableciendo además la obligatoriedad de seguir un procedimiento específico para realizarlo.

Aunque el cambio más significativo llegó tras la promulgación de nuestra Constitución de 1978<sup>17</sup>, en plena Transición, tras la muerte del Dictador Francisco Franco, con el Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado con la Ley 8/1980<sup>18</sup>, de 10 de marzo, que trazaba unas líneas básicas de funcionamiento del mercado de trabajo, en línea con el nuevo sistema democrático. La Sección IV de su capítulo III se dedica a la extinción del contrato de trabajo en exclusiva, distinguiendo entre “Causas Tecnológicas, Económicas y de Fuerza Mayor”, concretando con más exactitud las causas objetivas del despido, y consolidando los salarios de tramitación (Malo, 2005, pág. 105), tomando su forma actual.

En 1994 se introducen cambios en la regulación de los despidos con la Ley 10/1994<sup>19</sup>, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación y La Ley 11/1994<sup>20</sup>, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, creando el despido económico no colectivo, que abría camino para poder despedir por razones económicas a menos del 10% de la plantilla (Malo, 2005, pág. 106). Se les suman las causas organizativas y de producción, y establece la nulidad de este despido por incumplimiento de requisitos formales, o cuando el móvil del despido fueran causas de discriminación prohibidas en la Constitución o violación de los derechos fundamentales.

El Real Decreto Legislativo 1/1995<sup>21</sup>, de 24 de marzo, incorpora en un solo texto todas las modificaciones existentes al ET, y añade en el artículo 35, la posibilidad de no hacer

---

<sup>17</sup> BOE N° 311, de 29 de diciembre de 1978-

<sup>18</sup> BOE N° 64, de 14 de marzo de 1980, (Págs. 5799 a 5815).

<sup>19</sup> BOE N° 122, de 23 de mayo de 1994, (Págs. 15800 a 15805).

<sup>20</sup> BOE N° 122, de 23 de mayo de 1994, (Págs. 15805 a 15831).

<sup>21</sup> BOE N° 75, de 29 de marzo de 1995, (Págs. 9654 a 9688).

efectiva la indemnización junto con el preaviso si la causa del despido fuera económica, permitiendo abonarla en el momento del cese efectivo del trabajador. La Reforma del ET con la Ley 63/1997<sup>22</sup>, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, modifica el apartado c del artículo 52 añadiendo que el empresario acreditará, no solo alegará las causas económicas del despido, debiendo ser cierto y necesario que esa decisión ayudará a la empresa a superar tales circunstancias. Introduce también un cambio para utilizar el despido objetivo por razones económicas, únicamente para el caso de los nuevos contratos indefinidos para los que, la indemnización caso de declaración de improcedencia por despido objetivo económico pasa de 45 a 33 días (Malo, 2005, pág. 106).

El Real Decreto-ley 10/2010<sup>23</sup>, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, convalidado por la Ley 35/2010<sup>24</sup>, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, amplía las causas económicas del despido objetivo colectivo, introduciendo el concepto de *“pérdidas previstas”*. Será la empresa la que acreditará y justificará la razonabilidad de la decisión extintiva para mejorar su situación o para prevenir una evolución negativa adecuando su organización de recursos. Reduce el preaviso a 15 días naturales y declara nulos los despidos objetivos sobre trabajadores en situaciones protegidas. Serán improcedentes cuando no se logre probar la causa argumentada, o no se logre concretar y demostrar la causa de las dificultades de la empresa, así como por no entregar la carta de despido a los representantes de los trabajadores. Añade un nuevo apartado al artículo 52 permitiendo despedir por esta vía cuando se den las causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción, cuando afecte a un número menor de trabajadores se puede despedir de forma individual. Ambas, “supusieron el punto de partida de un proceso a lo largo del cual se han aprobado más de una veintena de leyes que han modificado en mayor o menor medida el ET” (ALDE, 2016, pág. 51)<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> BOE N° 312, de 30 de diciembre de 1997..

<sup>23</sup> BOE N° 147, de 17 de junio de 2010, (Págs. 51662 a 51699).

<sup>24</sup> BOE N° 227, de 18 de septiembre de 2010,(Págs. 79278 a 79326).

<sup>25</sup> “Estabilidad en el empleo y protección del trabajador en caso de despido: el marco jurídico europeo y propuestas de debate para posibles nuevas reformas en España”. (Octubre 2016). *Hay Derecho*. - “ALDE”. (Pág. 51).

Con la actual reforma laboral del Real Decreto-Ley 3/2012<sup>26</sup>, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y la Ley 3/2012<sup>27</sup>, de 6 de julio, se configura casi ya por completo la regulación actual del Despido Objetivo en la legislación laboral española. A los cuales hago referencia y desarrollo, en el resto del TFG.

Más tarde, con el Real Decreto-ley 4/2020<sup>28</sup>, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y la posterior Ley 1/2020, de 15 de julio, de mismo nombre se termina con la posibilidad de usar esta causa de despido objetivo. Ley que viene a recoger los convenios y tratados internacionales ratificados por España.

España optó como Europa, ante el COVID-19, en general, por poner un freno sanitario, y además, por proteger el mantenimiento del empleo (entre otras medidas), con la publicación primero del Real Decreto-ley 8/2020<sup>29</sup>, de 17 de marzo, y posteriormente el Real Decreto-ley 9/2020<sup>30</sup>, de 27 de marzo, Ambos, objeto de atención más profunda en este TFG. Sigue en vigor, de momento, por el Real Decreto-ley 11/2021<sup>31</sup>, de 27 de mayo, hasta el 30 de septiembre de 2021, y su interpretación está siendo de lo más variopinta respecto a la calificación de los despidos objetivos.

### **3. CAUSAS DEL DESPIDO OBJETIVO**

El Despido motivado por Causas Objetivas recogido en el artículo 52 y 53 del ET<sup>32</sup> regula los aspectos de extinción del contrato de trabajo por dichas causas. Pese a que esta

---

<sup>26</sup> BOE N° 36, de 11 de febrero de 2012, (Págs. 12483 a 12546).

<sup>27</sup> BOE N° 162, de 7 de julio de 2012.

<sup>28</sup> BOE N° 43, de 19 de febrero de 2020, (Págs. 15591 a 15597).

<sup>29</sup> BOE N° 73, de 18 de marzo de 2020.

<sup>30</sup> BOE N° 86, de 28 de marzo de 2020.

<sup>31</sup> BOE N° 127, de 28 de mayo de 2021, (Págs. 64489 a 64518).

<sup>32</sup> BOE N°255, de 24 de octubre de 2015.

modalidad extintiva tiene su base en razones totalmente ajenas a cualquier actuación voluntaria por parte del trabajador, es un despido que deriva del principio de causalidad. En definitiva, sigue siendo un despido, ya que la decisión de realizarlo, parte de la empresa (Martínez et al, 2020)<sup>33</sup>. A la hora de diferenciarlas, las podemos clasificar entre atribuibles a la capacidad del trabajador, “por una incompatibilidad objetiva entre el trabajador y el puesto de trabajo”<sup>34</sup> (Martín et al, 2020, pág 862), o imputables a la empresa a grandes rasgos.

### **3.1. Atribuibles a la capacidad del trabajador:**

#### **3.1.1. Ineptitud conocida o sobrevenida del trabajador:**

Recogido en el apartado a) del artículo 52 ET. Si el despido se basa en características ya conocidas del trabajador, en ningún caso se permite alegar tal ineptitud tras el periodo de prueba. Esta ineptitud, se refiere a la pérdida de la capacidad del trabajador, para desarrollar la totalidad de las funciones relativas a su puesto de trabajo habitual, de manera adecuada, y debe ser conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación en la empresa.

Esta ineptitud puede ser formal, por pérdida de documentación o titulación necesaria para el desarrollo de un puesto de trabajo (carnet de conducir para un conductor de autobuses, o inhabilitación para la profesión para un abogado, por ejemplo), y conllevaría una falta de capacitación profesional para el trabajo, o bien, puede ser material, por falta de conocimientos y habilidades físicas e intelectuales y comportaría una falta de condiciones personales para el desarrollo del trabajo. En ninguna de ellas existiría intencionalidad por parte del trabajador. Pero el objeto de estudio de este TFG son las causas de empresa, con lo que tampoco me detengo más en la exposición de este apartado.

#### **3.1.2. Falta de adaptación a las modificaciones técnicas:**

Dice el artículo 52.b) del ET “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

---

<sup>33</sup> Martínez, J.M.R, Ortega, J.G. & de los Cobos Orihuel, F.P. (2020). “Curso Básico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social”. *Tirant lo Blanch*. (Pág. 351).

<sup>34</sup> Valverde, A. M., Gutiérrez, F. R. S., & Murcia, J. G. (2020). “Derecho del trabajo”. *Tecnos*.

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.” E igualmente que con en el apartado anterior, tampoco voy a desarrollarlo más, ya que el objeto de este TFG son las causas de empresa del despido objetivo.

## **3.2. Atribuibles a la empresa:**

### **3.2.1. Causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción:**

- (a) 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 dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- (b) Se entiende que concurren **Causas Técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- (c) **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.
- (d) **Causas Productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Es un tipo de despido que, “desde el punto de vista legal, trata de garantizar el quimérico “interés objetivo de la empresa”, con independencia de los sujetos que están implicados dentro de la organización productiva” (Fernández, 2000, pág. 5/6)<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> Domínguez, J. J. F. (2000). “Reflexiones sobre los despidos por causas empresariales” *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*.

El epígrafe 4 se dedica íntegro a la profundización sobre estas causas, así que aquí se limita a una breve exposición para contextualizarlas.

Atendiendo además al número de trabajadores que se vean afectados por la extinción del contrato por estas causas, nos podremos encontrar ante un despido colectivo, que define el ET en su artículo 51.1 “A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez 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.”

Y añade también un poco más adelante “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 aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.”

Los requisitos que se exigen a la empresa cuando el despido es colectivo difieren de los de un despido individual, siendo el procedimiento más largo y complicado. Pero si el empresario despidiera trabajadores en periodos sucesivos de 90 días en un número inferior a las cifras estipuladas sin causas nuevas que lo justifique, las nuevas extinciones se considerarán hechas en fraude de ley, y se declararán nulas y sin efecto.

Por lo visto anteriormente,

“Este despido puede ser de carácter individual (afectar a un solo trabajador), o plural (afectar a varios trabajadores, pero sin llegar a ser despido colectivo).

También el despido de la totalidad de trabajadores de la empresa, siempre que sean hasta cinco trabajadores inclusive<sup>36</sup>. (Serrano et al, 2014, pág.413)

Se establece también en él la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores en este caso.

### **3.2.2 Despido Objetivo en las Administraciones Públicas:**

El ET en el apartado d) del artículo 52 contempla dicho despido. La formulación definitiva se acerca mucho a la del Despido por Causa Económica, con la diferencia de la figura del empleador, y que no es necesaria más que insuficiencia de consignación, “sin que haya que probar un deterioro económico por tal motivo” (Guindo, 2018, pág. 66)<sup>37</sup>. La causa subyace en la “carencia de fondos económicos para sufragar los gastos de esa actividad” (Guindo, 2018, pág. 67)<sup>38</sup>. Tampoco es la empresa pública objeto de este TFG, con lo que tampoco se profundiza más en este punto.

## **4. DELIMITACIÓN DE LAS CAUSAS: ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS.**

Con la Ley 35/2010<sup>39</sup>, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores quedó redactado de la siguiente forma: “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

---

<sup>36</sup> Serrano Argüello, N., Blanco Martín, J. M., Dueñas Herrero, L. J., & López Fernández, M. (2014). *Nociones de Derecho del Trabajo. Nociones del Derecho del Trabajo.*(Pág.413).

<sup>37</sup> Morales, S. G. (2018).”La insuficiencia presupuestaria o extrapresupuestaria como causa de despido objetivo”. *Nueva revista española de derecho del trabajo.* (Pág.66).

<sup>38</sup> Ibidem. Pág. 67.

<sup>39</sup> BOE N° 227, de 18 de septiembre de 2010. (Págs. 79278 a 79326).



decisión extintiva, para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. 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”.

En la actualidad, tras las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 3/2012<sup>40</sup>, de 10 de febrero, y la posterior Ley 3/2012<sup>41</sup>, de 6 de julio, el 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, en adelante ET<sup>42</sup> a la hora de enumerar las causas del despido objetivo, nos remite en su artículo 52 c. a las causas previstas en su artículo 51.1 sobre lo que se entiende como despido colectivo: la extinción de contratos de trabajo fundada en causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción, cuando se alcancen ciertos umbrales en la cantidad de trabajadores despedidos, cuando no se llegue a tales umbrales, especificando la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores en este concepto. La actual redacción del artículo 51.1 del ET refleja la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en dos párrafos diferenciados:

“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”. Así, “desaparecen del

---

<sup>40</sup> BOE N° 36, de 11 de febrero de 2012. (Págs. 12483 a 12546).

<sup>41</sup> BOE N° 162, de 7 de julio de 2012.

<sup>42</sup> BOE N° 255, de 24 de octubre de 2015.

precepto los criterios legales respecto a las finalidades que debía perseguir la empresa a través de la reestructuración de plantilla” (García-Perrote & Mercader, 2012, pág. 299)<sup>43</sup>. “En la redacción anterior, no sólo era preciso acreditar la causa, sino también “justificar” que de ella se podía deducir de forma razonable que la decisión extintiva preservaría o mejoraría la situación de la empresa en el mercado” (García-Perrote & Mercader, 2012, pág. 299)<sup>44</sup>. Respecto al “**en todo caso**”, no lo entiende la doctrina en término restrictivo, ya que se puede apreciar causa económica “con disminuciones de ingresos o ventas de menor duración pero suficiente entidad...y también que sucedan en trimestres no consecutivos” (García-Perrote & Mercader, 2012, pág. 300)<sup>45</sup>, añade (Ramírez ,2013, pág. 287) “la reforma operada extiende las facultades extintivas del empresario más allá de lo que pudiera ser razonable, si atendemos solo a la literalidad de la norma y a la declaración de intenciones de la exposición de motivos”<sup>46</sup>.

Continúa el segundo párrafo del artículo 51.1 ET: “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.”

El Despido Objetivo se ha visto modificado por varias reformas<sup>47</sup>, como vemos, siendo elemento común en todas ellas, el requerimiento de la justificación finalista de la decisión extintiva, que solo se argumenta cuando la amortización del puesto de trabajo se constituye como medida razonable para alcanzar el objetivo de superación de la situación económica negativa, y la extinción es un medio proporcionado y razonable

---

<sup>43</sup> Escartín, I. G. P., & Uguina, J. R. M. (2012). “Reforma laboral 2012: análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”. *Lex Nova*. (Pág 299).

<sup>44</sup> *Ibidem*.

<sup>45</sup> *Ibidem*. Pág.300.

<sup>46</sup> Ramírez Bendala, M. D. (2013). “Despido objetivo ex art. 52. c) TRET: Causas económicas. Concurrencia y acreditación de las causas. Razonabilidad de la medida y control jurisdiccional”. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*.

<sup>47</sup> Ley 11/1994, de 19 de mayo, Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio y Ley 35/2010, de 17 de septiembre, Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero y Ley 3/2012, de 6 de julio.

para superar estas alteraciones empresariales. A este respecto, la STS 3369/2018<sup>48</sup>, de 18 septiembre de 2018, establece que el despido por causas objetivas requiere de la existencia de una o varias de las causas recogidas: económicas, técnicas, organizativas o productivas, y no puede ser resultado de una decisión del empresario que no se acompañe de la necesaria causalidad.

Las reformas anteriormente mencionadas del RDL 3/2012 y Ley 3/2012, trajeron consigo cambios importantes en el despido objetivo: la desaparición de la autorización administrativa en los despidos colectivos, la disminución del coste del despido improcedente, y una mayor delimitación de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, dejando la definición del artículo 51.1 ET en términos más flexibles y abiertos. Se prescinde de la mención a la necesidad dentro de la causa económica, que la situación negativa pueda afectar a la viabilidad de la empresa, o a su capacidad de mantener el volumen de empleo, se excluye la referencia a la exigencia legal de que la empresa acredite las causas, y se suprime también que la medida extintiva contribuya razonablemente a preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado, cuando la causa referida sea la económica, y cuando se invoquen causas técnicas, organizativas o de producción que prevengan una evolución negativa o mejoren su situación ,mediante una más adecuada organización de sus recursos que favoreciera su posición competitiva en el mercado. En los preámbulos de ambas leyes remarcan que “el control judicial de los despidos objetivos y colectivos se ciñe exclusivamente a una valoración de concurrencia de unos hechos: las causas”<sup>49</sup>.

Importante destacar la

“desaparición de la autorización administrativa previa en los despidos colectivos, introducida en 1935 como mecanismo para paliar los efectos de la Gran Depresión, el procedimiento administrativo entonces se denominó expediente de crisis, y en 1972 cambió a expediente de regulación de empleo. Solo si el empresario obtenía la preceptiva autorización administrativa podía

---

<sup>48</sup> STS 3369/2018, de 18 de septiembre..

<sup>49</sup> STSJ M 5862/2014, de 27 de junio.

proceder al despido por causas económicas, caso contrario resultaba nulo (García-Perrote & Mercader, 2012, pág. 303)”<sup>50</sup>.

“Si uno de los objetivos de las últimas reformas tanto de 2010, como de 2012, era desatascar los procedimientos de despido económico, una de las propuestas que se han manejado en la reflexión teórica, ha sido la desaparición de la autorización administrativa” (García-Perrote & Mercader, 2012, pág. 304)<sup>51</sup>.

El nuevo articulado lleva entonces a que el despido colectivo

“ya no culmine con una resolución administrativa que autoriza o no la actuación del empresario, sino con una decisión empresarial directa sobre la extinción de los contratos. De este modo, el control del despido colectivo deja de ser previo, y pasa a ser judicial y a posteriori”. (García-Perrote & Mercader, 2012, pág. 304)<sup>52</sup>

Aunque la “desaparición de la intervención administrativa no es completa, ya que las extinciones (y suspensiones) por fuerza mayor, continúan sujetas al régimen de previa autorización, y la autoridad laboral conserva competencias en la tramitación del procedimiento del despido colectivo”. (García-Perrote & Mercader, 2012, pág. 304)<sup>53</sup>

La STS 2462/2010<sup>54</sup> afirma que “amortizar los puestos de trabajo excesivos, es una medida que favorece a superar una situación económica negativa (en cantidad elevada y prolongada en el tiempo), salvo prueba en contra, ya que reduce los costes de personal, y relaja la cuenta de resultados”. Aunque esta conexión tampoco autoriza que la empresa pueda prescindir de todos o parte de los trabajadores, ni tampoco se le puede exigir que pruebe un hecho futuro. Pero sí se debe acreditar la conexión entre la amortización de puestos de trabajo y la superación de la crisis en un contexto de adecuada razonabilidad, como mantiene la STS 6855/2012<sup>55</sup> “Lo que se debe exigir son

---

<sup>50</sup> Escartín, I. G. P., & Uguina, J. R. M. (2012). “Reforma laboral 2012: análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”. *Lex Nova*.

<sup>51</sup> Ibidem. Pág. 304.

<sup>52</sup> Ibidem.

<sup>53</sup> Ibidem.

<sup>54</sup> STS 2462/2010, de 27 de abril.

<sup>55</sup> STS 6855/2012, de 17 de septiembre-

indicios y argumentaciones suficientes, para que el órgano judicial pueda llevar a cabo la ponderación que en cada caso conduzca a decidir de forma razonable acerca de la conexión que debe existir entre la situación de crisis y la medida de despido”.

De acuerdo con este planteamiento, la STS 860/2013<sup>56</sup> ha asentado una serie de criterios respecto a los elementos que deben darse, para probar la procedencia de las extinciones empresariales por causas objetivas, que han sido aplicadas por el Tribunal Supremo en la STS 9092/2012<sup>57</sup> al procesar este tipo de despidos:

- El puesto de trabajo del empleado afectado por la medida tiene que haber sido amortizado, aunque las funciones o labores las realicen otros trabajadores de la empresa o se asuman por el propio empresario.
- Las causas objetivas que justifiquen la amortización por circunstancias relacionadas con el funcionamiento de la empresa pueden ser de cuatro tipos (Económicas, Técnicas, Organizativas o Productivas), si bien, pueden concurrir varias.
- Es al empresario a quien corresponde acreditar la realidad de las causas aducidas, lo que precisa no solo determinarlas, sino especificar y concretar el alcance de sus consecuencias en los ámbitos de afectación señalados por el legislador.
- Respecto al ámbito de apreciación de la concurrencia de la causa para los despidos objetivos, es doctrina jurisprudencial reiterada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, como la de la STS 891/2007<sup>58</sup> que, si la causa aducida es económica, debe afectar a la empresa en su conjunto o globalidad, y si se trata de un grupo empresarial, la situación negativa debe afectar a todas las empresas del grupo. Mientras que, cuando la causa alegada sea técnica, organizativa o productiva, el ámbito de apreciación de la concurrencia, como se afirma en las STS 9329/2002<sup>59</sup>, y STS 9443/2002<sup>60</sup>

---

<sup>56</sup> STS 860/2013, de 31 de enero.

<sup>57</sup> STS 9092/2012 de 21 de diciembre.

<sup>58</sup> STS 891/2007 de 23 de enero.

<sup>59</sup> STS 9329/2002 de 13 de febrero.

<sup>60</sup> STS 9443/2002 de 19 de marzo.

será el espacio o sector concreto de actividad corporativa en el que surja la dificultad que impida su buen funcionamiento.

A pesar de la flexibilización, ya referida, de la regulación del despido objetivo, no ha desaparecido la exigencia de razonabilidad de la medida extintiva, y su concurrencia es objeto del control judicial, encargado de valorar la adecuación y proporcionalidad de la extinción en conexión con los problemas de eficiencia y rentabilidad empresarial que con tal medida se pretenden aminorar o subsanar (Ramírez, 2013)<sup>61</sup>. Como establecen reiteradamente las STS 3445/2006, STS 3747/2006, STSJ ICAN 3772/2013<sup>62</sup>, este control judicial previsto en la ley, se ha de limitar a comprobar si tales medidas son razonables en términos de gestión empresarial, si se ajustan o no, al estándar de conducta del “buen comerciante”.

#### **4.1. Despido objetivo por causas económicas:**

El artículo 51.1 del ET lo define así: “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.” Son las que afectan a la rentabilidad de la empresa, y no es exigible que la empresa esté en situación de pérdidas actuales, bastaría con que el empresario, previera y acreditara una mala situación económica futura. “La jurisprudencia viene indicando que esta causa se relaciona con los resultados (ingresos y gastos, costes y beneficios) y requiere cuatro requisitos: objetividad (no subjetivismos), actualidad (no antecedentes o futuros), suficiencia (entidad) y persistencia (no coyuntural)”. (Sempere, 2013, pág.

---

<sup>61</sup> Ramírez Bendala, M. D. (2013). Despido objetivo ex art. 52. c) TRET: Causas económicas. Concurrencia y acreditación de las causas. Razonabilidad de la medida y control jurisdiccional. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 6 (3), 279-288.

<sup>62</sup> STS 3445/2006 de 10 de mayo.

STS 3747/2006 de 31 de mayo.

STSJ ICAN 3772/2013, de 31 de octubre.

47)<sup>63</sup>. No se especifica en el ET, el nivel de pérdidas, o de ingresos o ventas, pero sí cuándo se puede considerar que, el nivel de las mismas es persistente, cuando “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”. Será necesario que la empresa acredite una situación económica negativa susceptible de mejora con la extinción de un puesto (o más) de trabajo. La empresa tiene que señalar cuál es la situación económica que alega para justificar el despido objetivo en la carta de despido, sin obligación de aportar o demostrar toda la documentación financiera de que disponga, ya que es solo en el caso de que el trabajador (o trabajadores), impugne el despido ante los tribunales cuando la empresa deberá probarlo ante un juez, presentando los libros contables de la empresa, o las declaraciones realizadas ante Hacienda que acrediten que lo dicho en la carta de despido es cierto.

Afirma la jurisprudencia, que el uso que hace el legislador en el citado artículo 51.1 del concepto “en todo caso” indica que su intención no es limitar la casuística del despido por causas económicas, sino mantenerla abierta, ya que existen otros supuestos no mencionados expresamente en la ley, que también encajarían dentro del despido objetivo por causas económicas, como la pérdida de cuota de mercado, que reconoce la STSJ LR 641/2006<sup>64</sup>, el descenso progresivo de ventas reconocido en la STSJ CLM 919/2007<sup>65</sup>, por la pérdida del único cliente de la empresa recogido en la STSJ CANT 964/2006<sup>66</sup>, etc. Ejemplos que merecen epígrafes por sí mismos son los siguientes:

#### **4.1.1. Libertad probatoria en el despido objetivo por causas económicas:**

A este respecto, la STS 2351/2020<sup>67</sup> entiende que “la remisión que efectúa el art. 52 ET a las causas del 51.1 no se extiende a comprender la del procedimiento que la norma reglamentaria dibuja. Se ciñe a la concurrencia de alguna de las causas que el

---

<sup>63</sup> Navarro, A. V. S. (2013). “La permanente reforma del despido: últimos hitos”. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*.

<sup>64</sup> STSJ LR 641/2006, de 12 de septiembre.

<sup>65</sup> STSJ CLM 919/2007, de 8 de marzo.

<sup>66</sup> STSJ CANT 964/2006, de 24 de agosto.

<sup>67</sup> STS 2351/2020, de 26 de junio.

mismo prevé, siendo el art. 53 el destinado a disciplinar la forma y efectos de la extinción por causas objetivas. En consecuencia, estamos en condiciones de afirmar que la exigencia o deber contemplado en el RD 1483/2012 de aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría, no constituye aquí un elemento o requisito imprescindible en orden a la acreditación de la situación económica de la empresa. Tampoco esta documentación será un elemento acreditativo excluyente. Podemos compartir la afirmación de la recurrida acerca del principio de libertad probatoria, así como la idoneidad a tal fin de la presentación de una contabilidad social llevada en legal forma, pero no puede rehusarse el predicado de esa condición cuando el elemento aportado fueren las cuestionadas declaraciones tributarias”. Abre así las opciones de prueba a la empresa.

#### **4.1.2. Despido objetivo económico por pérdidas y por disminución de las ventas:**

En la STS 67/2021<sup>68</sup>, se estima la procedencia de un despido por causas económicas por pérdidas en las tres últimas anualidades, pese a que el año de la extinción, estas son inferiores a las de los dos años anteriores, y afirma “El hecho de que la empresa no despidiera al trabajador por causas económicas en el año 2015, cuando la cifra de facturación era de 11.285.716,62 euros; no imposibilita que pueda despedirlo en noviembre del año 2016, cuando la cifra de facturación era mucho menor: 9.747.186,89 euros. Es cierto que el resultado negativo de la cuenta de pérdidas y ganancias fue peor en 2015 que en 2016. Pero en este último año la empresa también sufrió importantes

---

<sup>68</sup> STS 67/2021, de 14 de enero.



pérdidas. La empresa intentó solucionar su situación crítica del año 2015 sin extinguir a la sazón el contrato de trabajo del actor, lo que no debe impedir que, si las causas económicas subsistieron en el año siguiente, el empleador pueda despedir por causas objetivas al trabajador en el año 2016. La tesis contraria tendría un efecto disuasorio para las empresas que intentan superar su situación económica negativa sin realizar despidos al iniciarse dicha situación”.

Respecto a las causas alegadas, en la STS 6316/2013<sup>69</sup> señala que “al empresario se le exige una prueba plena respecto de los hechos que invoca como causa del despido (las pérdidas o la persistente disminución del nivel de ingresos), pero en cuanto a la conexión finalista, es decir, que las extinciones acordadas constituyan una medida adecuada para mantener o mejorar la viabilidad de la empresa o el volumen de empleo, son circunstancias que constituyen un futurible, y con relación a ellas solo se pueden exigir indicios y argumentaciones al respecto, conservando por tanto el empresario en este punto un margen discrecional que excluye aquellas conclusiones que resulten irrazonables o desproporcionadas”.

#### **4.1.3. Despido objetivo económico en situación de beneficios:**

Con la STS 6855/2012<sup>70</sup>, entiende el tribunal que “no resulta adecuado identificar la «situación económica» de la empresa con el resultado 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”. Por todo ello, concluye indicando que “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.”

---

<sup>69</sup> STS 6316/2013, de 10 diciembre.

<sup>70</sup> STS 6855/2012, de 17 de septiembre.

## **4.2. Despido objetivo por causas técnicas, organizativas y de producción:**

El artículo 51.1 del ET las define a todas dentro del mismo párrafo de esta manera: “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”.

“Las causas técnicas, organizativas o de producción han de entenderse referidas a circunstancias sobrevenidas que guarden relación con la actividad, el funcionamiento o la organización interna de la empresa y que cumplan, asimismo, aquellos requisitos de objetividad, actualidad y suficiencia”. (Sempere, 2013, pág. 47)<sup>71</sup>

Hay que tener en cuenta lo que ha asentado la jurisprudencia en su STS 5220/2003<sup>72</sup>:

“1) el art. 52.c) ET separa claramente las causas económicas de las causas técnicas, organizativas y de producción, valorando de distinta manera los hechos constitutivos de las mismas, y sin perjuicio de que en determinadas situaciones puedan concurrir varias de ellas a un tiempo (STS 14-6-1996, STS 6-4-2000);

2) las causas económicas se refieren a la rentabilidad de la empresa, manifestándose como situación de pérdidas o desequilibrios financieros globales, mientras que las restantes causas tienen su origen en sectores o aspectos limitados de la vida de la empresa, manifestándose como desajuste entre los medios humanos y materiales de que dispone la empresa y las necesidades de la empresa o las conveniencias de "una mejor organización de los recursos" (STS 14-6-1996, STS 13-2-2002, STS 19-3-2002);

---

<sup>71</sup> Navarro, A. V. S. (2013). “La permanente reforma del despido: últimos hitos”. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*. (Pág. 47)

<sup>72</sup> STS 5220/2003, de 21 de julio.

3) la extinción del contrato de trabajo que deriva de una "exteriorización" o subcontratación de servicios se puede considerar producida por causas organizativas o productivas a efectos del art. 52.c) ET, si efectivamente la decisión empresarial responde a dificultades acreditadas en el funcionamiento de la empresa (STS 30-9-1998, STS sala general 3-4-2000 y 4-4-2000);

4) cuando se alegan causas técnicas, organizativas o productivas no es necesario que la causa alegada "haya de ser valorada y contrastada en la totalidad de la empresa", bastando con que se acredite "exclusivamente en el espacio en el que se ha manifestado la necesidad de suprimir el puesto de trabajo" (STS 13-2-2002, STS 19-3-2002);

5) el art. 52.c) ET no impone al empresario la obligación legal, que sí podrían prever los convenios colectivos, de "agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador" en la empresa, o de "su destino a otro puesto vacante de la misma" (STS 13-2-2002, STS 19-3-2002) estableciendo en cambio otras compensaciones como indemnización por cese, preaviso y licencia de horas para buscar nuevo empleo.”.

#### **4.2.1. Despido objetivo por causas técnicas:**

El ET en su artículo 51.1 entiende que, convergen estas causas “cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción”. Establece la STSJ PV 443/2006<sup>73</sup>, que “es la empresa la que debe acreditar su concurrencia, y justificar que de ellas se deduce la razonabilidad de la extinción para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa, o para mejorar su situación, 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”. “Su operatividad presupone una inversión en la renovación de los bienes de

---

<sup>73</sup> STSJ PV 443/2006, de 21 de febrero.

capital que utiliza la empresa, y que repercuten en los puestos de trabajo, directamente vinculados a tales medios”<sup>74</sup>.

Ejemplos de este tipo de causas serían: la informatización de la empresa, o de alguno de sus departamentos, la automatización de determinadas tareas que anteriormente se realizaban de manera manual, la renovación de maquinaria ya obsoleta que implique en su uso una menor mano de obra, etc.

Implican modificaciones en la estructura productiva de la empresa que dan lugar a la necesidad de extinguir puestos de trabajo, por requerir los nuevos sistemas de producción, menor mano de obra para su utilización.

- Modernización de maquinaria:

En esta sentencia del TSJ de Extremadura 2001/2013<sup>75</sup>, agregan “añadimos en esta sentencia en cuanto a las causas técnicas, que la doctrina judicial había afirmado que, son aquellas que afectan a los instrumentos de producción, considerándose ésta desde la perspectiva del nivel tecnológico existente favoreciendo una situación "mejorable instrumentalmente", lo que implica alteración o modificación de nuevos métodos productivos que conllevan reestructuraciones precisas, y presuponen renovación de los bienes de capital de equipo de la empresa. En la doctrina judicial se habían considerado, entre otras, como causas técnicas las obras de modernización, y mejora de regadíos sustituyendo el sistema de riego por uno mecanizado con repercusión sobre la mano de obra necesitada; la instalación de taquillas automáticas en los vestuarios de un centro; la automatización de medios de un aparcamiento público, que implicaba la desaparición del puesto del taquillero y sus funciones; o la implantación de un sistema de gestión informatizado que sustituía al anterior”.

---

<sup>74</sup> Navarro, A. V. S. (2013). “La permanente reforma del despido: últimos hitos”. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*. (Pág. 47).

<sup>75</sup> STSJ EXT 2001/2013, de 26 de noviembre.

- Mejor organización de los recursos:

El Tribunal Supremo, en la STS 3445/2006<sup>76</sup>, y STS 3747/2006<sup>77</sup>, considera procedente este despido por causas técnicas cuando, “a través de una mejor organización de sus recursos, se pretende superar las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa, bien sea por su posición competitiva en el mercado, o por exigencias de la demanda”.

#### **4.2.2. Despido objetivo por causas organizativas:**

La legislación en el artículo 51.1 del ET las define “Se entiende que concurren 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”. De nuevo la definición se queda escasa en términos y es la jurisprudencia la encargada de definir los distintos supuestos aplicables, así la STS 7621/2010<sup>78</sup> afirma “el alegato de «dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa», que legalmente representa la «necesidad objetivamente acreditada de amortizar» ex art. 52,c ET , únicamente puede invocarse con eficacia extintiva cuando tales dificultades no se presentan aceptablemente superables por la empresa; y en tal sentido, ha de recordarse nuestro criterio respecto de que la decisión extintiva ha de constituir una «medida racional en términos de eficacia de la organización productiva, y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial» [ SSTS21/03/97 –rcud. 3755/96 - ; y 30/09/98 -rec. 4489/97 -]”. La decisión extintiva debe procurar la viabilidad futura de la empresa, y del empleo en la misma, a través de una organización más adecuada de sus recursos. Este despido, se puede referir a variadas circunstancias, como mala situación de la empresa, deslocalización de la producción, externalización de servicios, etc.

---

<sup>76</sup> STS 3445/2006, de 10 de mayo.

<sup>77</sup> STS 3747/2006, de 31 de mayo.

<sup>78</sup> STS 7621/2010, de 29 de noviembre.

La SJSO 4141/2019<sup>79</sup> también añade “Para que tales cambios por causas organizativas y productivas puedan operar como causa de extinción colectiva o individual de relaciones laborales será preciso que provoquen una reducción real de las necesidades de mano de obra, de modo que la medida permita mantener o restablecer la equivalencia entre las nuevas exigencias y el personal contratado para atenderlas. Concurren cuando se producen cambios, entre otros, posibles ámbitos de la estructura organizativa de la empresa, en el diseño y funcionamiento de los sistemas y métodos de trabajo del personal, o en el modo de organizar la producción, que generan sobrantes de plantilla. Debe producirse un **evento objetivo previo** que a su vez justifique la nueva medida reorganizativa, que es la que determina finalmente la extinción de los contratos de trabajo (STS 21-4-14 y TSJ Madrid 25-11-13, rec.1799/13)...()....Siempre que se acredite que la reorganización provoca exceso de plantilla, o el sobredimensionamiento de la misma (STSJ Valladolid 29-10-14, rec.994/12), o cuando el descenso de las obras obliga a una reestructuración del organigrama empresarial que vacía de contenido los puestos afectados (STSJ Madrid 21-7-14, rec.219/14; 31-10-14, rec.419/14)”. Es el empresario quien debe demostrar esta reorganización, y de manera razonable, demostrando que el mantenimiento del puesto de trabajo que se pretende extinguir provocaría un desequilibrio, que haría peligrar la viabilidad en el futuro de la empresa. Este vacío de contenido al que hace referencia el fragmento de la sentencia anterior quedaría acreditado con el solapamiento de funciones de los trabajadores, como se afirma en la STSJ CL 1220/2012<sup>80</sup>. Ejemplos de este tipo de causas serían, la externalización de servicios, la reorganización departamental, la asunción de la actividad del trabajador despedido por parte del empresario, el cierre del centro de trabajo

- Automatización de procesos mediante robots:

Se afirma en la SJSO 4141/2019<sup>81</sup> que la automatización mediante robots (o bots), con el único objetivo de reducir costes para elevar su competitividad, no se ajusta a la figura del despido objetivo por causas técnicas. Se consideró improcedente el despido, por ello por las siguientes razones: “En definitiva, la automatización -

---

<sup>79</sup> SJSO 4141/2019, de 23 de septiembre.

<sup>80</sup> STSJ CL 1220/2012, 15 de marzo.

<sup>81</sup> SJSO 4141/2019, de 23 de septiembre.

como causa técnica del despido objetivo - implica una oposición entre los Derechos Sociales alcanzados por los trabajadores (salario mínimo, jornada laboral, limitación de horas extraordinarias), que se vislumbran como obstáculo u óbice para alcanzar un rendimiento empresarial más óptimo, frente a la posibilidad de que un "instrumento de producción" ,pueda efectuar ese mismo trabajo sin límite de horas, sin salario ni cotizaciones sociales. En definitiva, la automatización mediante 'bots' o 'robots', con la única excusa de reducir costes para aumentar la competitividad; Viene a significar lo mismo que reducir el Derecho al Trabajo para aumentar la Libertad de Empresa. Siendo así por tanto que no puede tenerse por procedente un despido en estos términos, en atención a la interpretación - que expuesta ut supra - ha de darse del despido objetivo por causas técnicas. Ergo no es dable que en casos como el presente, en el que la automatización viene a sustituir a los trabajadores en sus tareas, hasta desplazar a la masa laboral del mercado, por la mera competitividad de la empresa, pueda esta acogerse a una forma privilegiada de despido en la que se abona al trabajador una indemnización inferior a la ordinaria”.

#### **4.2.3. Despido objetivo por causas de producción:**

El ET en su artículo 51.1 las define “Se entiende que concurren causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

La jurisprudencia entiende que esto es así en la STS 385<sup>82</sup>, de 31 de enero de 2018, estableciendo “Con carácter general, si la causa es productiva, ha de probarse por el empresario, que se han producido disfunciones en el entorno de su actividad, como falta de pedidos o bien descenso progresivo de la producción, o de la actividad de la empresa, que le obligan a modificar o disminuir la producción, haciendo obsoletos uno o varios puestos de trabajo, ya que de no extinguirse dichos puestos de trabajo, se desequilibraría el proyecto empresarial”.

---

<sup>82</sup> STS 385/2018, de 31 de enero.

Cuando la causa alegada no queda probada, se pierde la razonabilidad de la medida, como en el caso de la SAN 1664<sup>83</sup>, de 19 de abril de 2021 expone “Por tanto la medida que ahora se adopta no es para solucionar una causa objetiva técnica, económica, objetiva o productiva, que no existe, sino lo que se busca es enmendar una decisión desacertada en materia de RRHH cuando el ordenamiento le proveía de un cauce distinto y adecuado para ello. La lectura de la Memoria que se aportó al periodo de consultas en su pág. 47 es muy significativa en este sentido ya que expresa la existencia de una causa productiva consistente en pérdida de clientes derivada de la COVID19 que no esperar recuperar en 2020. Si esta es la causa invocada no parece razonable que se pretenda incrementar las horas a trabajar recuperando las no empleadas durante el cierre de los establecimientos. En definitiva, lo actuado viene a demostrar que, la finalidad que se buscaba no era sanear una causa ETOP, sino recomponer el equilibrio entre el tiempo de trabajo y el salario perdido en fechas previas”, considerando que el acuerdo alcanzado con el sindicato mayoritario es en fraude de ley, porque su objetivo no descansa en resolver una causa ETOP preexistente a la negociación.

Así como en la reciente SAN 1718<sup>84</sup>, de 23 de abril de 2021 “Porque además la empresa, a través del informe técnico aportado al periodo de consultas, acredita la situación de crisis estructural que se evidencia en...()...una caída de la demanda de sus productos y servicios, en el mismo periodo de tiempo -causa productiva- estando respaldada la reestructuración de personal adoptada por el informe técnico aportado”, se desestima la demanda en la impugnación de un despido colectivo, en el que se alcanzó un preacuerdo en periodo de consultas, que posteriormente no se firma por la parte social por discrepar de la aplicación que la empresa va a efectuar de los criterios de afectación estipulados.

Como con el resto de las causas, este motivo de extinción también debe ir acompañado de la correspondiente razonabilidad de la amortización realizada, ya que la reducción ha de ser significativa y estructural, y el número de trabajadores despedidos debe ser acorde con dicha disminución.

---

<sup>83</sup> SAN 1664/2021, de 19 de abril.

<sup>84</sup> SAN 1718/2021, de 23 de abril.



Y en este sentido, la STS 2070<sup>85</sup>, de 13 de mayo de 2019, de la cual cito “Existe cuando se produce una reducción del volumen de actividad, que incide en el buen funcionamiento de la empresa, tal y como las define el art. 51 del ET...()...hemos entendido que la pérdida o disminución de encargos de actividad, ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de la producción contratada, que provoca dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa...()...A estas dificultades se puede hacer frente mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de forma que, se restablezca la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende. Y el ámbito de apreciación de la causa productiva sobrevenida, puede ser el espacio o sector concreto de la actividad empresarial afectado por el exceso de personal, que es en el caso, el centro de trabajo, con menor encargo de servicios y consiguientemente de ocupación. Por consiguiente, la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada”. Y respecto al ámbito de afectación, la misma sentencia destaca “el ámbito de afectación de la medida debe centrarse allí donde estén presentes las causas que la provocan, correspondiendo al empresario decidir los puestos que deben extinguirse”.

La situación que afecte a la demanda de productos de la empresa, para considerarse causa objetiva de despido, debe ser continuada y persistente en el tiempo, porque si se trata de una situación coyuntural no daría lugar a un despido objetivo. En este sentido, la STS 821<sup>86</sup>, de 1 de febrero de 2017, que determina improcedente aquel despido en el que se declara la inexistencia de las causas organizativas cuando no se consideran acreditadas las causas productivas “porque "la disminución de encargos o reducción de actividad de la empresa requiere una acreditación que aquí no consta, habida cuenta que la reorganización horaria, causa organizativa, tiene causa en la disminución de la contrata, y como expone la sentencia recurrida, ni la causa productiva ni la causa organizativa han quedado acreditadas”.

---

<sup>85</sup> STS 2070/2019, de 13 de mayo.

<sup>86</sup> STS 821/2017, de 1 de febrero.

## 5. REQUISITOS DE FORMA

En la actualidad, la redacción del artículo 53 del ET la recoge de la siguiente manera:

“Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) **Comunicación escrita** al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la **indemnización** de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

c) Concesión de un plazo de **preaviso de quince días**, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador, hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

2. Durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una **licencia de seis horas semanales** con el fin de buscar nuevo empleo.

...()... No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo, o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan”.

A la reforma laboral de 2010<sup>87</sup>, le debemos la reducción del periodo de preaviso que pasó de 30 a 15 días, y la supresión de la nulidad de los despidos por incumplimientos de

---

<sup>87</sup> En referencia al Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y a la posterior Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

forma, pasando a proceder la improcedencia, aplicando el artículo 122.3 de la Ley 36/2011<sup>88</sup>, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Se desgranar los requisitos por el mismo orden del articulado:

### **5.1. Comunicación escrita:**

Y como tal, se requiere que sea a través de un medio escrito (Martín, 2020)<sup>89</sup>, lo que resulta una garantía para el trabajador, para evitar su indefensión. La doctrina jurisprudencial, como refleja la STS 6620/2011<sup>90</sup>, no considera acreditada la realidad del despido verbal. Y además es importante a la hora de establecer la fecha a partir de la cual cuentan los plazos de impugnación del acto extintivo.

Teniendo en cuenta el artículo 104 de la anteriormente mencionada LRJS<sup>88</sup> “corresponderá al demandado exponer sus posiciones en primer lugar. Asimismo, le corresponderá la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo... () ... Para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido”. Y también el artículo 53.4 ET dice “la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva, y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente”.

El contenido entonces que debe constar en esta carta, incluye **la causa**, bajo la cual se ampara el acto extintivo, que tendrá que probar el empresario quien deberá exponer todos los motivos en la misma, ya que en el juicio no se admitirán otros distintos a los que contenga la carta. Así como la **fecha**, a partir de la cual tendrá efecto el despido objetivo, también debe constar. Sobre a qué se refieren los tribunales con el concepto causa, la STSJ ICAN 347/2019<sup>91</sup>, de 22 de febrero, hace referencia a la doctrina del Tribunal Supremo “como señala la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de marzo

---

<sup>88</sup> BOE N° 245, de 11 de octubre de 2011.

<sup>89</sup> Valverde, A. M., Gutiérrez, F. R. S., & Murcia, J. G. (2020). “Derecho del trabajo”. *Tecnos*. (Pág. 866).

<sup>90</sup> STS 6620/2011, de 27 de septiembre.

<sup>91</sup> STSJ ICAN 347/2019, de 22 de febrero.

de 2010, recurso 1068/2009, -El significado de la palabra "**causa**" en el contexto de la regulación de las causas del despido objetivo por necesidades de la empresa, se refiere normalmente no al tipo genérico de causa de despido (por ejemplo, la reestructuración de la plantilla, el cambio en los productos, o en los procesos de producción) o a la causa remota ,que genera las dificultades o situaciones negativas de la empresa en la que se produce el despido (por ejemplo, la crisis económica o nuevas tecnologías) sino precisamente, como dice repetidamente el art. 51 ET, a las concretas dificultades o situaciones económicas negativas de la empresa alegadas por el empresario, para justificar su decisión extintiva. Son estas dificultades o situaciones económicas negativas las que constituyen, en terminología del art. 51 ET [al que, como ya se ha dicho, remite este aspecto de la regulación el art. 52 c) ET sobre el despido objetivo] las "causas motivadoras" (art. 51.3 ET, art. 51.4 ET art. 51.12 ET) que pueden justificar el acto de despido. Por tanto, no es solamente una causa abstracta, la que tiene que expresarse en la carta de despido, sino también la causa concreta y próxima motivadora de la decisión extintiva, que refleja la incidencia en la empresa de un determinado tipo de causa o de una posible causa remota. ”

Aclara cualquier duda en estos conceptos la sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª de lo Social) de 12 de mayo de 2015, recaída en el recurso de casación para la unificación de doctrina 1731/2014<sup>92</sup>:

“a) la referencia a la "**causa**" como exigencia formal de la comunicación escrita en el despido objetivo (art. 53.1.a ET) es equivalente a la de los "**hechos que lo motivan**".

b) para que pudiera llegar a declararse la procedencia del despido, tales datos fácticos que han de tener reflejo, como regla básica, en la comunicación escrita, integrada, en su caso, con la documentación acompañatoria y deben consistir, en el supuesto de despido objetivo, los datos fácticos suficientes que configuran el concepto de causas "económicas, técnicas, organizativas o de producción " establecido en el art. 51.1.II y III ET al que también se remite el art. 52. c) ET ;

c) única y exclusivamente los hechos contenidos en la comunicación escrita de despido, podrán ser objeto de prueba en el correspondiente juicio, cuya carga de la prueba incumbe, como regla, al empresario, al que, además, no se le admitirán en el

---

<sup>92</sup> STS 2123/2015, de 12 de mayo.

juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido;

d) debe existir interrelación entre los hechos/causas relatadas en la carta de despido y, en su caso, con los hechos que resulten como probados en la sentencia.

e) la procedencia o improcedencia del despido solo podrá decretarse, tratándose de extinción objetiva, cuando cumplidos los requisitos formales se acredite o no, con reflejo concreto en los hechos probados, la concurrencia de la causa legal indicada específicamente en la comunicación escrita;

f) la comunicación escrita, tanto en el despido objetivo como en el disciplinario, para su validez formal debe proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan o de las causas que se invocan como constitutivos del despido objetivo para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial, preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa, y que esta finalidad, no se cumple cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones, o afirmaciones genéricas e indeterminadas, que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador.

g) Y tratándose de despido objetivo en el supuesto de incumplimiento de "las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa" la consecuencia, actualmente, es la declaración de improcedencia del despido".

Respecto a la fecha para el plazo de caducidad de la acción extintiva, el "*dies a quo*", se tiene en cuenta aquella en la que el trabajador tiene conocimiento de ella, el de la recogida, si es en mano, el de la firma de recogida si es mediante carta certificada, y en el caso de que se elija la opción de burofax, será la fecha en la que el trabajador lo recoge en la oficina postal, no la del aviso para la retirada, que deja correos, como establece la STS 418/2020<sup>93</sup>, de 29 de enero. Puede ocurrir que el trabajador rehúse

---

<sup>93</sup> STS 418/2020, de 29 de enero.

recoger o aceptar la carta de despido, entonces la doctrina ya reconoce como recoge la STSJ GAL 5559/2015<sup>94</sup>, de 30 de junio, “la validez de la notificación efectuada por correo certificado con acuse de recibo o por burofax dirigido al domicilio del trabajador despedido, con el mismo acuse de recibo, que cumplen con la finalidad de que la carta llegue a su conocimiento, sin que ello pueda ser enervado por el rehúse de la carta”.

Sobre la posibilidad de subsanación de los requisitos formales del despido, dice la STS 3843/2017<sup>95</sup>, de 10 de octubre “de entrada ya negamos que el art. 110.4 LJS sea aplicable a los despidos objetivos...()...Básicamente por dos razones: en primer término, porque en tales extinciones no opera el mecanismo de la prescripción [trasfondo causal de la norma], siendo así que mientras persista la causa legal justificativa es viable la adopción de la medida extintiva, y no opera decadencia del derecho alguna; y en segundo lugar -con ello damos respuesta a una de las cuestiones de discrepancia entre las sentencias contrastadas- el periodo de tiempo que media entre el primer despido y el segundo, inevitablemente ha de ser significativo -es de lamentar, pero los procesos por despido tienen duración superior a la deseable-, con lo que muy probablemente se hayan producido variaciones en la situación de la empresa ,que puedan incidir en la existencia de la causa económica alegada, y que por expresa prescripción legal - art.53.1.a) ET - han de tener cumplida indicación en la nueva carta de despido”. Sin embargo, parte de la doctrina afirma lo contrario

“Pese a que su redacción actual no hace referencia expresa a tal posibilidad, la remisión que en esencia hace el artículo 53 ET a la regulación del despido disciplinario, permite entender que juega aquí también la posibilidad de subsanación de los posibles defectos formales ,mediante un nuevo despido (en los términos del art. 55.2 ET)”<sup>96</sup>. (Martín, 2020, pág. 869)

## **5.2. Indemnización simultánea:**

En este punto, la norma es clara, estableciendo la obligatoriedad de poner a disposición, en el mismo momento de la comunicación escrita, la indemnización de

---

<sup>94</sup> STSJ GAL 5559/2015, de 30 de junio.

<sup>95</sup> STS 3843/2017, de 10 de octubre.

<sup>96</sup> Valverde, A. M., Gutiérrez, F. R. S., & Murcia, J. G. (2020). “Derecho del trabajo”. *Tecnos*.

veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con el máximo de doce mensualidades. A tener cuenta la excepción que establece la norma, también con las extinciones objetivas por causa económica, en los casos en que no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización, como consecuencia de tal situación económica, debiendo el empresario hacerlo constar en la comunicación, podrá dejar de entregarla, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigirle su abono cuando la extinción se haga efectiva. La consecuencia directa de incumplir este requisito es la improcedencia del despido (anteriormente nulidad).

Así, en una sentencia bastante reciente, y repasando jurisprudencia anterior, se establecen los requisitos que se deben cumplir para evitar que el despido se determine como improcedente: SJSO 4464/2020<sup>97</sup>, de 25 de septiembre:

**“A). Efectividad.** La puesta a disposición de la indemnización debe ser real y efectiva, no pudiéndose sustituir por un mero ofrecimiento formal en la carta de cese. No se entiende cumplida tal exigencia, como tiene dicho la doctrina judicial, cuando se subordina a la efectividad de la decisión extintiva, o ponerse formalmente la indemnización a disposición del trabajador sin hacerla efectiva pese a que éste, fehacientemente, tras recibir la carta, indicó el número de cuenta corriente en que poder ingresarla, o simplemente ponerse a disposición del trabajador, omitiendo la forma de hacerla efectiva, o cuantificar el importe de la indemnización, pero sin ponerla a disposición en la carta ni acreditarse que lo hiciera, o señalar que se pone a disposición del trabajador la indemnización sin cuantificar su importe exacto, o manifestar que el requisito de puesta a disposición será cumplido, sin otra precisión, no pudiendo la empresa excusarse de la puesta a disposición, por la inexistencia de saldos en el momento del despido y la necesidad de atender otros vencimientos perentorios. Pero el requisito se tiene por cumplido, si el trabajador se niega o rehúsa recibir la carta de despido manteniendo una postura renuente o pasiva.

**B). Simultaneidad.** La puesta a disposición de la indemnización legal ha de hacerse de forma simultánea a la entrega de la comunicación del cese, con independencia de la fecha en que la extinción tenga lugar, de forma y manera que, el trabajador pueda disponer de la referida cantidad en el momento en que recibe la comunicación, sin

---

<sup>97</sup> SJSO 4464/2020, de 25 de septiembre.

solución de continuidad...())...En definitiva, el "mandato legal sólo puede entenderse cumplido si, en el mismo acto en que el trabajador se sabe despedido y sin solución de continuidad, sin precisión de otro trámite ni cualquier quehacer complementario, él dispone efectivamente del importe dinerario a que asciende la indemnización que la ley le confiere".

**C). Carácter incondicional.** El empresario no puede condicionar la puesta a disposición de la indemnización, ni su efectivo abono, o a ninguna otra formalidad más allá de la simple firma del recibo que acredite su percepción. Para el cumplimiento de la puesta a disposición, no se exige la conformidad del trabajador, con la causa del cese ni con la cuantía de la indemnización. No se entiende cumplido el requisito si se supedita a la firma de un recibo de saldo y finiquito por el trabajador.

**D). Integridad.** La insuficiencia de la indemnización puesta a disposición del trabajador, a razón de 20 días por año de servicios, con el límite de una anualidad, determina la improcedencia (antes nulidad) del despido salvo que se trate de un error excusable. Se entiende por tal error excusable aquel que es de escasa cuantía justificable por error material o aritmético o por discrepancia jurídica razonable”.

Mencionando lo que los tribunales consideran como “**error excusable**”, ya que hay una elevada cantidad de jurisprudencia en este tema, se expone una sentencia bastante reciente, que hace un repaso muy exhaustivo de la doctrina sobre este asunto, con abundantes referencias a otras sentencias que establecen su procedencia o improcedencia respecto a este término y su interpretación, con la STS 2569/2020<sup>98</sup>, de 30 de junio, en la que se entiende que existe error excusable, cuando la cuantía sea escasa, el cálculo se haga de buena fe, empleando la debida diligencia, y será inexcusable cuando se produzca maliciosamente, o se hubiera podido evitar con una mayor diligencia, para finalmente establecer que dependerá de la casuística de cada caso.

Respecto a situaciones especiales, y así las denomina el Tribunal Supremo, en el caso del pago de la indemnización mediante transferencias bancarias, en su STS 3823/2019<sup>99</sup>, de 12 de noviembre “hemos considerado que podía entenderse satisfecho el requisito legal cuando la indemnización se abona por transferencia bancaria antes

---

<sup>98</sup> STS 2569/2020, de 30 de junio.

<sup>99</sup> STS 3823/2019, de 12 de noviembre.



del cese, cuando dicha transferencia se realiza el mismo día de la entrega de la carta extintiva. Debe entenderse cumplido el requisito de la simultaneidad previsto en el citado precepto legal, aún en el supuesto en que la transferencia no se abonase en la cuenta del trabajador ese mismo día sino el siguiente (STS/4ª de 17 de marzo de 2015-rcud. 1145/2014- y 5 octubre 2016 -rcud. 1951/2015-); e incluso con mayor flexibilidad en la exigencia hemos afirmando que „a los efectos de simultánea puesta a disposición en el caso de despidos objetivos, la transferencia bancaria hecha un día antes del cese y de la que no consta la fecha de su recepción, cumple el requisito de puesta a disposición de la indemnización en forma simultánea a la entrega de la comunicación escrita, porque "es razonable que se recibiera muy pocos días después - si no se había ya recibido-, con lo cual ha de entenderse cumplido el requisito de forma cuestionado" (STS/4ª de 5 diciembre 2011 -rcud 1667/2011-).No se cumple, en cambio, con esa exigible simultaneidad, si se lleva a cabo transferencia bancaria tres días después de producirse la entrega de la carta de despido (STS/4ª de 17 diciembre 2014 -rcud. 2475/2013-).

### **5.3. Preaviso de quince días:**

El preaviso se entiende cumplido, con la entrega de la comunicación de extinción. En la legislación actual el preaviso es de quince días, y su ausencia, o parcial o total incumplimiento, no implica la improcedencia del despido, sólo que, a la falta de concesión del plazo, procede el abono de la cantidad correspondiente al tiempo de preaviso no concedido.

Con su entrega, comienza el cómputo de plazos, en el día que lo firma o recibe el trabajador objetivo del despido, quince de preaviso para que el contrato llegue a su fin, y extinto el contrato, veinte días para impugnar el despido.

Al respecto de “En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores, para su conocimiento” que contempla el propio artículo 53.c) del ET, la STS 3883/2007<sup>100</sup>, de 18 de abril, dice: “como ha señalado la doctrina científica, hay un error en la redacción de este precepto, pues la copia que ha de facilitarse a los representantes de los trabajadores no es la del preaviso, que no es en sí mismo una comunicación del

---

<sup>100</sup> STS 3883/2007, de 18 de abril.

despido, sino una parte del contenido de la comunicación del cese. Por tanto, la exigencia de información a los representantes sindicales del artículo 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores no se refiere realmente al preaviso, sino a la comunicación del despido del apartado a) de este número; comunicación en la que debe exponerse la causa de la decisión extintiva ,y en la que normalmente, aparte de esta mención preceptiva de la causa, deben contenerse también las referencias a la concesión del preaviso y a la puesta a disposición de la indemnización, si bien el preaviso podría no incluirse en la comunicación. Esto es claro, porque el preaviso no es la manifestación de la voluntad extintiva con su fundamento, sino simplemente un plazo, que se establece entre ésta y la efectividad del cese con la finalidad de que el trabajador pueda "buscar un nuevo empleo", como indica el número 2 del artículo 53. No es, por tanto, una declaración de la voluntad extintiva de la que pueda darse "copia" a los representantes de los trabajadores, sino, sólo una parte accidental de la misma, cuya omisión no tiene consecuencias relevantes en orden a la calificación, pues, como dice el número 4 del artículo 53, "la no concesión del preaviso no anulará la extinción", sin perjuicio de que el empresario deba abonar los salarios correspondientes”. Doctrina que ratifica la STS 1237/2016<sup>101</sup>, de 10 de febrero “la jurisprudencia de esta Sala -a partir de la STS de 18 de abril de 2007, recurso 4781/2005 - ha interpretado que ha de darse copia de la carta de despido a los citados representantes”.

#### **5.4. Licencia semanal de seis horas:**

El artículo 53.2 del ET establece “Durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo”. Es un permiso retribuido, y como tal, tendrá que solicitarlo el trabajador, por escrito, concretando los días y horas en que vaya a ausentarse para este fin, por lo que, para su vulneración tendría que ser denegado por el empresario. Si esto llegara a ocurrir, se podría reclamar en la demanda posterior las cantidades correspondientes a las doce horas no disfrutadas de la licencia para búsqueda de empleo denegada por el empresario.

---

<sup>101</sup> STS 1237/2016, de 10 de febrero.

Durante el permiso, se mantiene el derecho a la remuneración, y su uso debe ser acorde a su finalidad de búsqueda de un nuevo empleo, como refiere la STS 8041/2011<sup>102</sup>, de 10 de noviembre, “durante tal periodo de preaviso (en donde está vigente el contrato), el trabajador tendrá derecho sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales, con el fin de buscar nuevo empleo y, la no concesión de este periodo de preaviso, si bien no anula la extinción, obliga al empresario al abono de los salarios correspondientes a dicho periodo de vigencia de existencia del contrato”. La utilización de este derecho, al igual que sucede con el recibo de la indemnización ofrecida, no enerva el ejercicio de la acción, ni suponen conformidad con la decisión extintiva por parte del empresario.

La norma permite, que el permiso lo disfrute el representante legal del trabajador, en el caso de que el trabajador objeto de la decisión extintiva, se trate de una persona con discapacidad, con el objeto de encontrar un nuevo empleo. Esta “previsión, resulta tan bienintencionada cuanto disfuncional (al recaer el coste sobre empresa tercera)” (Sempere, 2013, pág. 150)<sup>103</sup>.

En el caso de no hacer uso de esta licencia o permiso para búsqueda de empleo, no se puede solicitar su abono, ya que no es reclamable si no se solicita. En el caso de que el empresario decidiera no cumplir el período de preaviso, los quince días, procedería la reclamación de cantidades de los quince días del preaviso, pero no la reclamación del permiso de las seis horas semanales proporcionales.

“Dado que los despidos por circunstancias objetivas pueden afectar simultáneamente a varios trabajadores, adquiriendo así cierta trascendencia colectiva, el artículo 85.2 ET habilita a los convenios colectivos para que establezcan “procedimientos de información y seguimiento” de los mismos”. (Martín et al, 2020, pág. 867)<sup>104</sup>

---

<sup>102</sup> STS 8041/2011, de 10 de noviembre.

<sup>103</sup> Navarro, A. V. S. (2013). “La permanente reforma del despido: últimos hitos”. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*. (Pág. 50).

<sup>104</sup> Valverde, A. M., Gutiérrez, F. R. S., & Murcia, J. G. (2020). “Derecho del trabajo”. *Tecnos*.

## 6. EFECTOS DEL DESPIDO

Cuando el trabajador afecto por la decisión extintiva no está conforme con el despido, cabe impugnarlo por vía judicial. Recordemos que, cuenta con un plazo de veinte días a partir del día siguiente de la extinción del contrato, aunque puede hacerlo también a partir del recibo de la comunicación de preaviso de la empresa (Martín et al, 2020)<sup>105</sup>, como recoge la LRJS<sup>106</sup> en sus artículos 120 y 121. Asimismo, la percepción de la indemnización empresarial, o el uso de la licencia de seis horas para buscar un nuevo empleo, no enervan la posibilidad de impugnar la decisión extintiva, ni suponen conformidad con la decisión de la empresa.

Tras esta impugnación, el tribunal podrá calificar el despido como procedente, improcedente o nulo y el artículo 97.1 de la LRJS establece los plazos de dicha sentencia “El juez o tribunal dictará sentencia en el plazo de cinco días, publicándose inmediatamente y notificándose a las partes o a sus representantes dentro de los dos días siguientes”.

### 6.1. Despido procedente:

“La extinción del contrato de trabajo se consolida como procedente si el trabajador acepta la medida empresarial” (Sempere, 2013, pág. 51)<sup>107</sup>. Pero si el trabajador no conforme interpone demanda, ante el Juzgado de lo Social (previa conciliación o reclamación administrativa previa), según el artículo 122 de la referida LRJS<sup>106</sup>, “Se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita. Si no la acreditase, se calificará de improcedente”, y de la misma LRJS, en su artículo 123.1 “Si la sentencia estimase procedente la decisión del empresario, se declarará extinguido el contrato de trabajo, condenando al empresario, en su caso, a satisfacer al trabajador las diferencias que pudieran existir, tanto entre la indemnización que ya hubiese percibido y la que legalmente le corresponda, como las

---

<sup>105</sup> Ibidem. Pág. 868.

<sup>106</sup> BOE N° 245, de 11 de octubre de 2011.

<sup>107</sup> Navarro, A. V. S. (2013). “La permanente reforma del despido: últimos hitos”. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*. (Pág. 51).

relativas a los salarios del período de preaviso, en los supuestos en que éste no se hubiera cumplido”. Matiza además el ET en su artículo 53.5.a) “En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable”, indemnización establecida, que consta “de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades”. Resumiendo, las causas alegadas por el empresario se encuentran acreditadas, y si el empresario cumplió los requisitos formales, ya hizo entrega de la indemnización, quedando el trabajador en situación legal de desempleo.

Menciono la derogación del artículo 33.8 del ET que anteriormente decía “En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de 25 trabajadores, cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley (ERE o extinción por causas objetivas) o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (insolvencia), el Fondo de Garantía Salarial abonará al trabajador una parte de la indemnización en cantidad equivalente a 8 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año. No responderá el Fondo de cuantía indemnizatoria alguna en los supuestos de decisiones extintivas improcedentes, estando a cargo del empresario, en tales casos, el pago íntegro de la indemnización. El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo”, mediante la Ley 22/2013<sup>108</sup>, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, en su Disposición Final Quinta “Con efectos de 1 de enero de 2014 y vigencia indefinida, se suprime el apartado 8 del artículo 33 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, manteniéndose el resto de la redacción, así como su numeración”. De modo que, todas las empresas, con independencia de su número de trabajadores asumen los pagos íntegros de las indemnizaciones por los despidos por causas objetivas.

---

<sup>108</sup> BOE N° 309, de 26 de diciembre de 2013. (Págs. 104609 a 105136).

## 6.2. Despido improcedente:

- Cuando las causas alegadas por el empresario para fundamentar el acto extintivo no se consideren acreditadas (según el artículo 53.ET y artículo 122.1 de la LRJS).
- Cuando fallen los requisitos de forma del artículo 53.1 del ET (según el artículo 122.3 de la LRJS<sup>106</sup>):
  - Inexistencia de comunicación escrita al trabajador expresando la causa de la decisión extintiva.
  - No puesta a disposición del trabajador de la indemnización de manera simultánea, a la entrega de la comunicación escrita de extinción. Excepto si, se hubiera alegado causa económica en la decisión extintiva del artículo 52.c) del ET, y como consecuencia de esa situación no pueda ponerse a disposición del trabajador, haciéndolo constar de tal manera en la comunicación escrita.
- No respetar la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores del artículo 52.c) del ET.

Si bien, dentro del incumplimiento de los requisitos de forma, el error excusable en el cálculo de la indemnización, la no concesión del preaviso, ni la licencia de seis horas para búsqueda de empleo no son causa directa de declaración de improcedencia del despido, sí que la jurisprudencia, en su STSJ CL 6406/2008<sup>109</sup> reconoce el pago de los salarios correspondientes, al igual que el ET lo recoge en su artículo 53.4.

El artículo 56 del ET, establece:

“1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el **empresario**, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá **optar entre la readmisión del trabajador o** el abono de una **indemnización** equivalente a treinta y tres días”, hasta la reforma laboral de 2012 eran 45 días, “de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.”, mientras que hasta la reforma laboral de 2012 el tope era de 42 mensualidades, “La opción por la indemnización determinará la extinción

---

<sup>109</sup> STSJ CL 6406/2008, de 18 de diciembre.

del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.” Y de esta parte, la misma reforma, borró de la indemnización, el pago de los salarios de tramitación, que relegó únicamente a los casos en los que la empresa optase por la readmisión. A la hora de fijar el importe de la indemnización hay que distinguir entre los contratos suscritos con anterioridad y posterioridad al 12 de febrero 2012, fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012. Los suscritos con a partir de ese día devengan 33 días de salarios por año de servicio, prorrateando por meses los periodos inferiores a un año, con un máximo de 24 mensualidades. Los suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 3/2012, devengan 45 días por año de servicio, prorrateando por meses los periodos inferiores a un año, sin que el importe de la indemnización que resulte pueda superar 720 días de salario. Exceptuando los casos en que, del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012, resultase un número de días superior, que no se aplicaría el tope de 720 días, sino que no podría resultar, en ningún caso, superior a 42 mensualidades de salario.

Respecto a esta reducción de la indemnización por la reforma de 2012, “si existen verdaderas causas de despido y el mismo no encuentra salida razonable (en tiempo, forma y costes), es que algo falla; rebajar el coste del despido improcedente no equivale a resolver el problema, sino a disolverlo” (Sempere, 2013, pág. 41)<sup>110</sup>. “El despido nulo y la indemnización (anteriormente) elevada del improcedente, constituyen medidas protectoras del trabajador injustamente expulsado de la empresa” (Sempere, 2013, pág. 42)<sup>111</sup>.

“Sin embargo, debe recordarse como cuestión específica del despido objetivo improcedente en los contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida suscritos al amparo de la Ley 63/1997 y 12/2001, que la indemnización por despido improcedente asciende desde el inicio del contrato a 33 días de salario

---

<sup>110</sup> Navarro, A. V. S. (2013). “La permanente reforma del despido: últimos hitos”. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*.

<sup>111</sup> Ibidem

por año de servicio, con el límite de 24 mensualidades”<sup>112</sup> (Serrano et al, 2014, pág. 413).

“2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación”. Si el empresario opta por readmitir, debe comunicar la fecha de reincorporación por escrito al trabajador, con un plazo de diez días desde que se le notifique la sentencia, para que sea efectiva en un plazo no inferior a los tres días siguiente de la recepción del escrito, como establece el artículo 278 de la LRJS. El Tribunal Supremo, en la STS 7513/2000<sup>113</sup>, de 18 de octubre, ha establecido que, si en el momento en que la sentencia de despido cobra firmeza el trabajador se encuentra en incapacidad temporal, el empresario, si ha optado por la readmisión, está exento de cumplir el deber de requerir al actor para incorporarse al trabajo, hasta que tal situación cese y el plazo para que el trabajador inste el incidente cuenta a partir del alta médica. También mencionar que la jurisprudencia ha establecido que, los mismos, deben calcularse conforme al salario que correspondería de haberse continuado prestando los servicios como dice la STSJ PV 3882/2016<sup>114</sup>, de 8 de noviembre: “la trabajadora demandante se hallaba en situación de reducción de jornada por guarda legal de hijo menor y no nos consta hasta qué fecha iba a mantenerse esta situación, por lo que hemos de entender ¿sin que la recurrente diga nada a este respecto ¿qué iba a continuar con la jornada reducida durante el tiempo a que se contraen los salarios de tramitación. En consecuencia, el salario que ha de tenerse en cuenta es, como la instancia ha determinado, el salario reducido que la demandante habría percibido de haber continuado prestando los servicios si no se hubiera producido el despido, pues no es razonable que pueda percibir salarios superiores en concepto de tramitación que los que percibiría trabajando”.

---

<sup>112</sup> Serrano Argüello, N., Blanco Martín, J. M., Dueñas Herrero, L. J., & López Fernández, M. (2014). *Nociones de Derecho del Trabajo. Nociones del Derecho del Trabajo*.

<sup>113</sup> STS 7513/2000, de 18 de octubre.

<sup>114</sup> STSJ PV 3882/2016, de 8 de noviembre.



“3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.” Además, el Tribunal Supremo con la STS 2040/1997<sup>115</sup>, de 20 de marzo, también se pronunció sobre el caso de un trabajador despedido tras transcurrir un año de su cese como representante de los trabajadores, extendiendo la protección más allá de “la acción del trabajador en el ejercicio de su representación”, desestimando el recurso que presentó la empresa.

“5. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles.

En los casos de despido en que, con arreglo a este apartado, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios”.

### **6.3. Despido Nulo:**

El artículo 53.4 del ET enumera las causas:

“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 (recogidos en la Constitución Española<sup>116</sup>, sección 1ª, capítulo II, título I), la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de

---

<sup>115</sup> STS 2040/1997, de 20 de marzo.

<sup>116</sup> BOE N° 311, de 29 de diciembre de 1978.

oficio”. Si el despido se califica como nulo, por violación de derechos fundamentales según el artículo 183 de la LRJS, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía correspondiente, “en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados”. Es doctrina de la Sala IV del Tribunal Supremo, como afirma su STS 2134/2021<sup>117</sup> que “en principio, la cuantificación de los daños es algo que corresponde al juzgador de instancia, y que solamente debe ser revisada si es manifiestamente irrazonable o arbitraria”.

Y continúa el artículo 53.4 ET: “Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos, salvo que, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo, o con el ejercicio del derecho a los permisos, y excedencia señalados. Para considerarse procedente, deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida:

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

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

---

<sup>117</sup> STS 2134/2021, de 27 de mayo.

Interesante la STS 3254/2020<sup>118</sup> de 2 de octubre, con un voto particular de la Magistrada (Excma. Sra. Doña Rosa María Virolés Piñol), que durante 4 folios defiende los motivos para declarar la nulidad de un despido objetivo en una trabajadora acogida a jornada reducida, por cuidado de hijo, cuando lo que se había solicitado, era su improcedencia.

Hago un breve inciso en este punto para indicar que la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en su STS 2435/2020<sup>119</sup> de 2 de julio, respecto a los despidos relacionados con trabajadoras sometidas a tratamientos de fertilidad, se ha pronunciado sobre su calificación de nulidad cuando exista vulneración de derechos fundamentales, existiendo indicios de discriminación por razón de sexo, aunque no reconoce que esta nulidad sea automática, sin equiparar embarazo con tratamiento de fertilidad, a efectos del despido.

“c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.”

La calificación del despido como nulo tiene el efecto de la **readmisión inmediata del trabajador, con el abono de los salarios dejados de percibir**, como dicen el artículo 55.6 del ET, y el 113 de la LRJS, los conocidos salarios de tramitación. Si el despido se anula, se tiene que volver a la situación previa al mismo, como si el trabajador hubiera seguido trabajando y nunca se le habría despedido. La sentencia debe ser ejecutada de manera provisional, pese a que se recurra por cualquiera de las partes, en los términos que refleja el artículo 297 de la misma LRJS, que dice que corresponderá al empresario “mientras dure la tramitación del recurso, a satisfacer al recurrido la misma retribución que venía percibiendo con anterioridad a producirse aquellos hechos, y continuará el trabajador prestando servicios, a menos que el empresario prefiera hacer el abono aludido sin compensación alguna”. Tampoco se pueden descontar de estos salarios los correspondientes al periodo de preaviso, como fija el

---

<sup>118</sup> STS 3254/2020, de 2 de octubre.

<sup>119</sup> STS 2435/2020, de 2 de julio.

artículo 123.2 de la LRJS, ya que, como establece la jurisprudencia con la STS 1235/2005<sup>120</sup>, de 28 de febrero “no cabe olvidar, que la adopción del acuerdo de extinción del contrato por causas objetivas exige la observancia entre otros requisitos, el relativo a conceder un plazo de preaviso de 30 días, computando desde la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo (artículo 53.1.c del Estatuto de los Trabajadores ) y que durante tal periodo de preaviso (en donde está vigente el contrato), el trabajador tendrá derecho sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo y, la no concesión de este periodo de preaviso, si bien no anula la extinción, obliga al empresario al abono de los salarios correspondientes a dicho periodo de vigencia de existencia del contrato (artículo 53.2 y 4 del Estatuto de los Trabajadores). Precisamente, teniendo en cuenta estas circunstancias, particularmente que el contrato existe durante el periodo de preaviso, se pronuncia el artículo 123.2 de la Ley de Procedimiento Laboral , cuya interpretación gramatical, lógica y sistemática excluye la conclusión que pretende la parte recurrente, pues se trata de retribuciones salariales correspondientes a distintas situaciones, una vigente el contrato de trabajo y la otra correspondiente a la situación en que el contrato ya está extinguido”.

Si durante el tiempo que ha transcurrido entre el despido, y la sentencia de nulidad, el trabajador ha cobrado el paro, porque tenía derecho, la empresa debe pagarle por sentencia los salarios de tramitación, pero no se pueden cobrar ambos conceptos, ya que es un cobro ilícito, aunque sin culpa del trabajador (Danés, 2018)<sup>121</sup>.

## **7. SENTENCIAS EN DESPIDOS COVID EN ESPAÑA. INTERPRETACIONES AL ARTÍCULO 2 DEL RDL 9/2020**

Respecto a lo que los Tribunales están interpretando<sup>122</sup> en este tipo de despidos, hacemos mención a varias sentencias recientes sobre despidos periodo Covid.

---

<sup>120</sup> STS 1235/2005, de 28 de febrero.

<sup>121</sup> Danés, J. (2018, 6 noviembre). “Salarios de tramitación y cobro del paro”. *Loentiendo.com*

<sup>122</sup> Beltran de Heredia Ruiz, I. “Una Mirada Crítica a las Relaciones Laborales”. (2021, 30 junio). *Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social [BLOG]*. <https://ignasibeltran.com/>

### **7.1. Improcedencia:**

En la STSJ CL 618/2021<sup>123</sup>, de 24 de febrero de 2021 se afirma “entendemos que tal precepto establece una restricción a la justificación causal de las decisiones extintivas o de despido. Y, por tanto, en el caso de que se acometa un despido o extinción por las causas recogidas en los arts 22 o 23 del Real Decreto-ley 8/2020, la consecuencia habrá de ser -en principio y si no concurren otras circunstancias que pudieran determinar la nulidad- la prevista con carácter general para cualquier otro despido sin causa justificada. Esto es, la improcedencia, al amparo del art. 122.1 LRJS”.

### **7.2. Nulidad:**

En la siguiente sentencia, la justifican, en base a que los Reales Decretos 8 y 9/2021, rompen con las normas tasadas en el ET respecto a la nulidad, en el marco de una legislación excepcional de pandemia, protegiendo la labor del legislador de la misma manera que los derechos fundamentales, como extraigo de la STSJ PV 4/2021<sup>124</sup>, de 23 de febrero “Y es en este contexto -legislación de la pandemia- donde las debemos interpretar, y al hacerlo debemos prescindir de su operativa habitual y desenvolverlas en la nueva circunstancia”. Sentencia que cuenta con el voto particular la Ilma. Sra. Magistrada doña Maite Alejandro Aranzamendi, que considera la improcedencia del mismo a espera de la unificación de doctrina del Tribunal Supremo.

### **7.3. Procedencia:**

Otra sentencia, SJSO 6099/2020<sup>125</sup>, de 30 de noviembre, que entiende procedente el despido efectuado con fecha 01/07/2020 en el que se invocan Causas

---

<sup>123</sup> STSJ CL 618/2021, de 24 de febrero.

<sup>124</sup> STSJ PV 4/2021, de 23 de febrero.

<sup>125</sup> SJSO 6099/2020, de 30 de noviembre.

Económicas, Organizativas y de Producción, sin mencionar en ningún momento el artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020, debido a que “en la carta no se invoca causa alguna relacionada con el COVID, se alegan pérdidas de 2018 y 2019, la empresa demandada no ha acudido al ERTE en virtud de los art.22 o23 del RDL 8/2020 de 17 de marzo, por lo que la alegación de nulidad o improcedencia por esta causa debe ser desestimada”.

## **8. CONCLUSIONES**

Según todo lo visto en este TFG, toda la doctrina, jurisprudencia, y normativa repasada, el Despido Objetivo por causas Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción, desde la reforma laboral de 2012, se ha simplificado significativamente. El trabajador ha visto erosionados sus derechos, no solamente en cuanto a la indemnización percibida, que, efectivamente, al ser una pérdida cuantificable, puede apreciarse como cifra, sino en la protección frente al mismo. Pese a que el legislador de esta reforma pretendía relajar aún más su control judicial, y expresamente lo indicó en los preámbulos de ambas leyes, indicando que los tribunales sólo podrían entrar a valorar las causas, la jurisprudencia no se ha plegado ante tal pretensión. Es la interpretación que hacen nuestros tribunales y jueces de la ley, lo que impera en último lugar.

Precisamente, leyendo y repasando toda la jurisprudencia para este TFG, he podido constatar la cantidad de ocasiones en las que las empresas pretenden utilizar esta forma extintiva, única y exclusivamente para beneficiarse de ella, vista la cantidad de sentencias que lo declaraban improcedente o nulo, además, faltando a datos tan básicos, como no hacer entrega ni de la comunicación de despido. Si eso hubiera ocurrido antes de la reforma de 2012, el despido habría sido calificado nulo.

Es innegable, que esta vía extintiva es de gran utilidad, cuando la realidad empresarial acompaña al caso. Una empresa que atraviese dificultades económicas reales, que pongan en riesgo su viabilidad, debe poder tener acceso a realizar extinciones que no impidan que siga en funcionamiento. De hecho, en el momento que estamos viviendo, en el que parece

que poco a poco el COVID-19 empieza a estar estable y más o menos, controlado, es de suponer que las prórrogas a los ERTes, tenderán a su desaparición. La sostenibilidad de nuestro sistema de Seguridad Social está en juego,

Muchas empresas no van a poder sobrevivir con su plantilla íntegra, teniendo que hacer uso del Despido Objetivo más que justificadamente. Y si a un colectivo ha podido dañar la legislación COVID, ha sido al empresarial, con la imposibilidad de utilizar el Despido por causas ETOP.

Debo mencionar, por supuesto, a la Comunidad Económica Europea, a la cual, la reforma laboral del 2012, le ha convencido, teniendo en cuenta, que en estos momentos la futura reforma laboral está en trámite. Señalo el Informe sobre España 2020<sup>126</sup> de la Comisión Europea, en el que se repasan los avances de las Recomendaciones realizadas a cada país, en el que, a España, en el ámbito de este TFG, le queda todavía, entre muchas otras, como tareas pendientes, “aumentar la tasa de empleo, que está 6,0 puntos porcentuales por debajo de la media de la UE, disminuyendo la tasa de desempleo” (Comisión, 2020, pág. 13)<sup>127</sup>.

Si tenemos en cuenta que este informe se presentaba en febrero de 2020, podemos entender que la situación actual sea prácticamente una fotografía a la de aquel entonces, ya que pocos avances se han llevado a cabo. En la actualidad, tras un largo paréntesis de casi un año, vuelven las negociaciones para derogar los “aspectos más lesivos” de dicha reforma. El 17 de marzo de 2021, los sindicatos más mayoritarios, junto a la patronal y el gobierno se sentaron para retomar el debate.

En mi opinión, lo interpreto como posibles pistas a lo que podría estar por venir. Si a Europa tan positiva le pareció la reforma laboral del 2012, y el Gobierno está en la actualidad, en proceso de legislar la siguiente, y tiene entre otros, estos encargos respecto al mercado laboral, personalmente, no espero la derogación de la reforma laboral de 2012 en sus aspectos más criticados.

---

<sup>126</sup> Comisión Europea. (2020, febrero). “Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión. Informe sobre España 2020 que acompaña al documento Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, Al Banco Central Europeo y al Eurogrupo”.

<sup>127</sup> Ibidem. Pág.13

Debemos pensar en un modelo laboral con proyección a futuro, siendo el eje transversal la cultura formativa empresarial, respondiendo a cuestiones clave como “*el salario de la felicidad*”, apostando por la creatividad de los empleados, para premiar su productividad. Todo ello, necesita de unos sindicatos con *líderes fuertes*, mentes pensantes en futuros puestos de trabajo, para ir sembrando el camino de nuevos trabajadores, tecnológicos y reivindicativos en valores empresariales. Esto a su vez, promoverá una cultura hacia las empresas, más asociativa, para poder ir *inventando el futuro laboral entre todos*. La humanidad, evoluciona en los momentos de grandes cambios, como el que actualmente estamos viviendo “*La revolución de los Recursos Humanos*”, con la integración del hombre-máquina. Estaremos vigilantes, de cómo nuestra legislación laboral, evoluciona con los nuevos modelos de trabajo (teletrabajo, plataformas, big-data, robotización, digitalización), que conllevará nuevas formas de despido y *formas de vivir la vida en nuestros futuros trabajos*.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Beltrán de Heredia Ruiz, I. “Una Mirada Crítica a las Relaciones Laborales”. (2021, 30 junio). *Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social [BLOG]*.
- Comisión Europea. (2020, febrero). “Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión. Informe sobre España 2020 que acompaña al documento Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, Al Banco Central Europeo y al Eurogrupo”.
- Danés, J. (2018, 6 noviembre). “Salarios de tramitación y cobro del paro”. *Loentiendo.com*
- Domínguez, J. J. F. (2000). “Reflexiones sobre los despidos por causas empresariales” *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*.
- Escartín, I. G. P., & Uguina, J. R. M. (2012). “Reforma laboral 2012: análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”. *Lex Nova*.



“Estabilidad en el empleo y protección del trabajador en caso de despido: el marco jurídico europeo y propuestas de debate para posibles nuevas reformas en España”. (Octubre 2016). *Hay Derecho*. - “ALDE”.

- Malo, M. Á. (2005). “La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico”. *Revista de Historia Económica-Journal of Iberian and Latin American Economic History*.
- Martín Rivera, L. (2008). “El despido objetivo por necesidades de la empresa”. *Editorial Reus*.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social 2020.
- Morales, S. G. (2018). “La insuficiencia presupuestaria o extrapresupuestaria como causa de despido objetivo”. *Nueva revista española de derecho del trabajo*.
- Martínez, J.M.R, Ortega, J.G. & de los Cobos Orihuel, F.P. (2020). “Curso Básico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social”. *Tirant lo Blanch*.
- Ramírez Bendala, M. D. (2013). Despido objetivo ex art. 52. c) TRET: Causas económicas. Concurrencia y acreditación de las causas. Razonabilidad de la medida y control jurisdiccional. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*.
- Sempere Navarro, A. V. (2013). “La permanente reforma del despido: últimos hitos”. *Áreas: revista internacional de Ciencias Sociales, vol. 32 (2013)*.
- Serrano Argüello, N., Blanco Martín, J. M., Dueñas Herrero, L. J., & López Fernández, M. (2014). Nociones de Derecho del Trabajo. *Nociones del Derecho del Trabajo*.
- Suárez González, F. (2013). “Los despidos colectivos”. *In Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas. Ministerio de Justicia*.
- Valverde, A. M., Gutiérrez, F. R. S., & Murcia, J. G. (2020). “Derecho del trabajo”. *Tecnos*.

## LEGISLACIÓN

- Ley de Contratos de 21 de noviembre de 1931 (Gaceta de Madrid N° 326, Págs. 1130 a 1138).
- Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931 (Gaceta de Madrid N°332, págs. 1251 a 1262).
- Decreto de 29 de noviembre de 1935 (Gaceta Madrid No337, pág. 1892).

- FUERO DEL TRABAJO, de 9 de marzo de 1938. BOE no 505 (págs. 6178 a 6181).
- LEY DE 6 DE NOVIEMBRE DE 1941 por la que se modifica el artículo 89 de la de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1941, BOE no 324 (págs. 9075 a 9076).
- Decreto de 26 de enero de 1944, por el que se aprueba el Texto Refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo. (págs. 1627 a 1634). (1944, 24 febrero).
- Decreto de 26 de octubre de 1956, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo.
- Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre política de empleo.
- Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.
- Real Decreto 1925/1976, de 16 de julio, por el que se modifican determinados artículos de la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido, aprobado por Decreto 2381/1973, de 17 de agosto.
- Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.
- Constitución Española. (1978, 27 diciembre).
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- Instrumento de Ratificación del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982. (1985, 29 junio).
- Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.
- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.
- 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.
- Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.
- Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos.

## JURISPRUDENCIA

### **Tribunal Supremo**

- STS 819/2020, de 20 de febrero.
- STS 3369/2018, de 18 de septiembre.
- STS 2462/2010, de 27 de abril.
- STS 6855/2012, de 17 de septiembre.
- STS 860/2013, de 31 de enero.
- STS 891/2007, de 23 de enero.
- STS 9329/2002, de 13 de febrero.
- STS 9443/2002, de 19 de marzo.
- STS 3445/2006, de 10 de mayo.
- STS 2351/2020, de 26 de junio.
- STS 67/2021, de 14 de enero.

- STS 6316/2013, de 10 diciembre.
- STS 6855/2012, de 17 de septiembre.
- STS 5220/2003, de 21 de julio.
- STS 3747/2006, de 31 de mayo.
- STS 7621/2010, de 29 de noviembre.
- STS 9092/2012, de 21 de diciembre.
- STS 4088/2017, de 14 de noviembre.
- STS 821/2017, de 1 de febrero.
- STS 385/2018, de 31 de enero.
- STS 2070/2019, de 13 de mayo.
- STS 6620/2011, de 27 de septiembre.
- STS 2123/2015, de 12 de mayo.
- STS 418/2020, de 29 de enero.
- STS 3843/2017, de 10 de octubre.
- STS 2569/2020, de 30 de junio.
- STS 3823/2019, de 12 de noviembre.
- STS 3883/2007, de 18 de abril.
- STS 1237/2016, de 10 de febrero.
- STS 8041/2011, de 10 de noviembre.
- STS 7513/2000, de 18 de octubre.
- STS 2040/1997, de 20 de marzo.
- STS 3254/2020, de 2 de octubre.
- STS 2435/2020, de 2 de julio.
- STS 1171/2017, de 14 de marzo
- STS 1235/2005, de 28 de febrero.
- STS 6625/2013, de 4 de diciembre.

### **Audiencia Nacional**

- SAN 3175/2013, de 15 de julio de 2013.
- SAN 1718/2021, de 23 de abril de 2021.
- SAN 1664/2021, de 19 de abril de 2021.

## **Tribunales Superiores de Justicia**

- STSJ CL 618/2021, de 24 de febrero.
- STSJ GAL 1479/2021, de 11 de marzo.
- STSJ PV 4/2021, de 23 de febrero.
- STSJ M 1365/2014, de 13 de febrero.
- STSJ CL 1220/2012, 15 de marzo de 2012.
- STSJ AND 2771/2013, de 11 de abril de 2013.
- STSJ ICAN 3772/2013, de 31 de octubre.
- STSJ ICAN 347/2019, de 22 de febrero.
- STSJ LR 641/2006, de 12 de septiembre.
- STSJ CLM 919/2007, de 8 de marzo.
- STSJ CANT 964/2006, de 24 de agosto.
- STSJ PV 443/2006, de 21 de febrero.
- STSJ EXT 2001/2013, de 26 de noviembre.
- STSJ GAL 5559/2015, de 30 de junio.
- STSJ M 2193/1998, de 24 de febrero.
- STSJ AS 3621/2011, de 14 de octubre.
- STSJ EXT 15/2003, de 10 de enero.
- STSJ CAT 14670/2002, de 16 de diciembre.
- STSJ CL 5761/2005, de 19 de octubre.
- STSJ CL 6406/2008, de 18 de diciembre.
- STSJ PV 3882/2016, de 8 de noviembre.

## **Tribunal Primera Instancia / Juzgado de lo Social**

- SJSO 4141/2019, de 23 de septiembre de 2019.
- SJSO 4464/2020, de 25 de septiembre.
- SJSO 4141/2019, de 23 de septiembre.
- SJSO 6099/2020, de 30 de noviembre.