



---

# **Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN.

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS.

TRABAJO FIN DE GRADO

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

Presentado por IRIA PASCUAL SANZ.

Tutelado por GRACIELA LOPEZ DE LA FUENTE

SEGOVIA, A 13 DE DICIEMBRE DE 2023

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>2. EVOLUCIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO DESDE LA APROBACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978. ....</b>	<b>2</b>
<b>3. PRINCIPALES CAUSAS DEL DESPIDO OBJETIVO. ....</b>	<b>5</b>
<b>3.1 Causas económicas. ....</b>	<b>6</b>
<b>3.2 Causas técnicas, organizativas y de la producción. ....</b>	<b>8</b>
<b>3.2.1 Causas técnicas. ....</b>	<b>9</b>
<b>3.2.2 Causas organizativas. ....</b>	<b>11</b>
<b>3.2.3 Causas de la producción. ....</b>	<b>12</b>
<b>4. REQUISITOS FORMALES. ....</b>	<b>15</b>
<b>4.1 Comunicación por medio escrito. ....</b>	<b>16</b>
<b>4.2 Puesta a disposición de la indemnización. ....</b>	<b>19</b>
<b>4.3 Preaviso de quince días. ....</b>	<b>22</b>
<b>4.4 Permiso semanal de seis horas. ....</b>	<b>24</b>
<b>5. LOS EFECTOS DEL DESPIDO. ....</b>	<b>24</b>
<b>5.1 Despido procedente. ....</b>	<b>25</b>
<b>5.2 Despido improcedente. ....</b>	<b>26</b>
<b>5.3 Despido nulo. ....</b>	<b>27</b>
<b>5.4 El caso del fraude de ley. ....</b>	<b>30</b>
<b>6. CONCLUSIONES. ....</b>	<b>32</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>34</b>

## **1. INTRODUCCIÓN.**

El objetivo de este trabajo es analizar el despido objetivo por causas empresariales, es decir, causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, las cuales se encuentran reguladas 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.

La extinción del contrato de trabajo supone el fin de la relación laboral entre empresario y trabajador. Dicha extinción puede deberse a diversas causas, como la voluntad del empresario o trabajador, la fecha de fin del contrato temporal que da lugar al fin de la relación laboral o la sucesión de causas que pueden hacer insostenible dicha relación.

Según lo establecido en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato podrá extinguirse por causas imputables al trabajador o por causas empresariales. En este trabajo se pretende analizar, en distintos apartados, las materias relativas al despido objetivo por causas empresariales.

En primer lugar, analizaremos la evolución que ha tenido este tipo de despido desde la aprobación de la Constitución Española de 1978. Desde ese momento, han sido varias las leyes que han influido en la creación y evolución de este tipo de despido, hasta dar forma a las bases que definen hoy día el despido objetivo.

El Estatuto de los Trabajadores establece que el despido por causas empresariales se puede deber a causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción. En este trabajo nos vamos a centrar en analizar cuándo tiene lugar cada una de estas causas y qué entienden los tribunales que debe cumplir el empresario para probar que dichas causas son ciertas y hasta qué punto son capaces de fundamentar el despido. Analizaremos cada tipo de causa de manera individualizada haciendo mención a distintas sentencias que muestran ejemplos de cada una de las causas que pueden dar lugar a este tipo de despido.

Como veremos a continuación, el despido objetivo puede enfocarse de manera individual o colectiva, si cumple con los requisitos establecidos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Para que el despido se entienda como colectivo deberá cumplir con cuatro elementos: temporal, causal, espacial y numérico. El incumplimiento de los elementos temporal y numérico en los despidos colectivos puede provocar que el despido se considere en fraude de ley, consideración que solo podrá afirmar un juez tras la demanda del trabajador. Este asunto lo trataremos, también, en este trabajo.

Por otro lado, analizaremos los requisitos formales que debe cumplir el empresario para que el despido objetivo sea considerado como válido. La normativa establece que el incumplimiento de estos requisitos da lugar a la improcedencia del despido. En el apartado correspondiente a los requisitos formales detallaremos cuáles son estos requisitos y las características de cada uno de ellos.

Todos los despidos que se realizan, sean del tipo que sean, pueden considerarse como procedentes, improcedentes o nulos. En este caso vamos a analizar estas consideraciones enfocadas en los despidos objetivos, para ello, nos vamos a ayudar de distintas sentencias que los han considerado procedentes, improcedentes o nulos. Además, indicaremos cómo debe actuar tanto el empresario como el trabajador tras la improcedencia o nulidad del despido. En este último apartado también haremos mención al caso del fraude de ley, como ya hemos mencionado previamente.

El despido por causas empresariales es el tipo de despido objetivo que más se utiliza en la práctica real y también la que más debate genera. Por ello el objetivo de este trabajo, es analizar cuáles son las causas y los requisitos que debe cumplir este tipo de despido para poder comprobar si verdaderamente estamos ante un despido de esta índole y, si no es así, cuáles son los derechos que tiene el trabajador para denunciar dicho despido.

## **2. EVOLUCIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO DESDE LA APROBACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978.**

Con la aprobación de la Constitución Española de 1978, se produjo el cambio más significativo con respecto a los despidos laborales. La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, señaló las reglas básicas de funcionamiento que debía cumplir el mercado de trabajo. En dicho estatuto se fijó la fórmula para calcular las indemnizaciones por despido disciplinario improcedente: 45 días de salario por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades.

Lo que se intenta tanto con el Estatuto de los Trabajadores de 1980 como con el Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 1977 es ofrecer a las empresas facilidades para poder llevar a cabo reducciones y reestructuraciones de plantilla.

En 1984 se aprobó la Ley 32/1984 de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores. Esta reforma

fue pactada por el gobierno de la nación, los representantes de los empresarios y los representantes de los trabajadores. La principal cuestión en esta reforma es la creación del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), de las indemnizaciones y salarios de tramitación que tienen su causa en despidos objetivos. Además, con esta norma se obliga a los empresarios a aportar financiación al Fondo de Garantía Salarial.

Años después, en 1994, se aprobó la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Esta reforma fue unilateral por parte del gobierno, no fue pactada. Se modificó el artículo 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con la finalidad de poder gestionar de manera más flexible los recursos humanos de la empresa.

Con esta nueva ley aparecen como causas de despido las organizativas y las de producción. Al igual que en las causas tecnológicas o económicas se mantiene la indemnización de 20 días por año trabajado.

De la misma forma, con la reforma aparecen como despido económico las opciones de despido individual o colectivo, que permitía despedir por causas económicas a menos de un 10% de la plantilla de la empresa. (Malo, 2005, pág. 106).

En 1997, tras un consenso entre sindicatos y empresarios, se desarrolló la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación indefinida. Con este acuerdo entre sindicatos y empresarios se proponía incluir la prioridad de los representantes de los trabajadores a permanecer en la empresa ante un despido objetivo. Con esta ley se modificó el artículo 52.c) añadiendo que el empresario debía acreditar y no solo alegar que la decisión de extinguir la relación laboral por causas económicas era la única opción para ayudar a la empresa a superar las circunstancias.

Años después, en 2001, se aprobó la Ley 12/2001 de 9 de junio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Esta reforma la llevó a cabo el gobierno sin acuerdo con los agentes sociales, es decir, representantes de empresarios y trabajadores. La reforma añadió un párrafo al artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores que afecta a las Administraciones Públicas permitiéndoles el uso del despido objetivo o colectivo en ciertos casos: *e) En el caso de contratos por tiempo indefinido, concertados directamente por las Administraciones*

*públicas o por entidades sin ánimo de lucro, para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalistas, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo que se trate”.*

En 2010, debido a la crisis económica, se aprueba la Ley 35/2010 de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Con esta ley se presentan distintas medidas laborales con la idea de reducir la destrucción de empleo y poder aumentar la productividad de la economía. Estas medidas se centran en la reducción temporal de jornada, la creación de empleo joven con contratos de formación y el fomento de la contratación indefinida. Además, esta ley definió la causalidad del despido objetivo colectivo. Con esta ley, también se reduce el preaviso a 15 días naturales y se establece la nulidad de los despidos a trabajadores en situaciones protegidas y la improcedencia de los despidos si no se puede probar la causa argumentada del mismo.

El 10 de febrero se aprobó el Real Decreto Ley 3/2012; la incidencia de este Real Decreto en las extinciones por causas objetivas es menor que en el resto de extinciones llevadas a cabo por los empresarios. Con respecto a los despidos objetivos, se llevan a cabo modificaciones referentes a la variación de las causas objetivas de extinción del contrato y a la reformulación de la calificación del despido. Esta reforma incide de manera directa o indirecta en tres de las cinco causas de despido objetivo que menciona el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. En lo referente a la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, con dicha reforma los empresarios están obligados a ofrecer al trabajador una formación adaptativa con carácter previo a la extinción. De igual manera, tampoco se modifica el apartado c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de reenviar la definición a la descrita en el artículo 51. Se entiende que lo establecido para los despidos colectivos es válido plenamente para los despidos por causas objetivas. Donde sí se aprecia una importante modificación es en lo referente al absentismo; hasta dicha reforma para la procedencia de la extinción se requería la combinación de dos factores, el individual y el colectivo. Tras la reforma, se mantiene el elemento individual y se suprime el elemento colectivo.

Con esta reforma laboral del año 2012, se suprimió la previa autorización administrativa de los despidos objetivos fundamentados en causas económicas, técnicas, organizativas

o de producción. Dicha exigencia estuvo vigente desde el año 1944, lo que constituía un régimen protector para el trabajador. (Guindo, 2020, pág. 23).

El RDL 3/2012, modifica parte del artículo 53.4 ET. Previo a la reforma, dicho artículo indicaba que la decisión extintiva se consideraría improcedente cuando no se acreditase la concurrencia de la causa o no se hubieran cumplido los requisitos establecidos. La nueva redacción establece que la decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa y se hubieran cumplido los requisitos. (Roqueta, 2012, pág.207).

Durante el año 2015 se firmó 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, vigente en la actualidad. Dicho estatuto regula el despido objetivo en los siguientes artículos: el artículo 51 indica lo que se entiende por despido colectivo, el artículo 52 establece las causas por las que podrá extinguirse el contrato de trabajo por causas objetivas, tanto por parte de la empresa como del trabajador y el artículo 53 establece la forma y los efectos de la extinción por causas objetivas.

Con el Real Decreto-Ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por falta 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 Ley 1/2020, de 15 de julio, se prohíbe utilizar la falta de asistencia como causa de despido objetivo.

En 2021, se aprobó el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Este Real Decreto no estableció ninguna novedad ni modificó ninguna normativa referente al despido objetivo.

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

El despido por causas objetivas se encuentra recogido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, que nos remite a las causas previstas en el artículo 51.1 del mismo, el cual regula los aspectos de extinción del contrato laboral por causas económicas, técnicas, objetivas o de la producción, causas atribuibles a la empresa, es decir, es la empresa quien

toma la decisión de llevar a cabo el cese de la relación laboral. (Martínez et al, 2020, pág 351)

A pesar de la diferenciación entre los cuatro tipos de causas, que definiremos a continuación según lo expuesto en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, todas ellas están relacionadas entre sí, ya que persiguen asegurar la viabilidad de la empresa y la adaptación de esta a todos los cambios que suceden en cada momento con el fin de facilitar el mantenimiento del mayor número de puestos de trabajo.

Como ya hemos mencionado, el artículo 51.1. del Estatuto de los Trabajadores refleja la definición de las causas objetivas de despido y lo hace en dos grupos diferenciados, por un lado analiza las causas económicas y por otro las causas técnicas, objetivas y de producción. A continuación, analizaremos cada uno de los bloques.

### **3.1 Causas económicas.**

Tendrán lugar causas económicas cuando la empresa presente resultados negativos, debido a la existencia de pérdidas o a la disminución del nivel de ingresos o de ventas de manera persistente. El artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores define lo que se considera causa económica de la siguiente manera: *“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”*.

La finalidad del despido objetivo por este tipo de causa es evitar futuras situaciones negativas de la empresa que se puede resolver con la organización del personal de la misma.

El primer componente requerido que debe darse en un despido objetivo vinculado a causas económicas, es que la empresa atraviese una situación económica negativa, no siendo suficiente probar el escenario económico empresarial negativo, sino que los tribunales valorarán específicamente la situación y la causa por la cual la empresa ha tenido dichas pérdidas apreciando si son temporales o definitivas.

En cuanto a la justificación del despido por causas económicas, la STS 4454/2022 de 30 de noviembre, afirma e indica que la justificación tiene que realizarse a través de tres pasos: “1) acreditar la existencia de una situación negativa; 2) establecer el efecto de esa situación sobre los contratos de trabajo, en la medida en que aquella provoca la necesidad de amortización total o parcial de los puestos de trabajo y 3) mostrar la adecuada proporcionalidad de las medidas extintivas adoptadas para responder a esa necesidad”.

Como hemos señalado, la situación negativa de la empresa puede deberse a una disminución del nivel de ingresos o de ventas, la cual debe ser real y objetiva en el momento de la extinción. También debe ser prolongada en el tiempo y deberá ser persistente, entendiéndose por persistente si durante tres meses consecutivos el nivel de ingresos o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del ejercicio anterior, debiendo afectar a las ventas o a los ingresos. La normativa no exige que afecte a ambas variables de manera simultánea. La STSJ Madrid 10681/2023 de 29 de septiembre, afirma el supuesto de la persistencia de la disminución de las ventas o ingresos, *“ya que la mera disminución del volumen de ventas no es causa de despido objetivo, sino la disminución persistente. Y precisamente, no ha quedado probada esta persistencia. De hecho, el legislador para facilitar la prueba establece una presunción legal, según la cual, se considerará que la disminución es persistente cuando se prolongue durante tres trimestres consecutivos, comparados con los mismos trimestres del año anterior. Al no haber quedado acreditada la persistencia de la disminución de las ventas, pues sólo consta probada tal disminución en el segundo trimestre, que fue el inmediatamente anterior al despido, se ha de corregir que no ha quedado acreditada la concurrencia de la causa económica”*.

Sentencias como la del TS 67/2021, de 14 de enero, admiten la concurrencia de causas económicas cuando se aprecia y se prueba que la cifra de negocios se ha deteriorado, produciéndose también un incremento de las pérdidas, aunque en el año en que se produce el despido el resultado de la cuenta de pérdidas y ganancias no sea tan negativo como en años anteriores. Se considera que impedir el despido por este motivo tendría un efecto disuasorio sobre las empresas que intentan superar la situación económica negativa sin recurrir al despido desde el inicio.

Por todo ello, podemos deducir que las causas económicas son aquellos hechos que afectan a la rentabilidad de la empresa. Además, no es exigible que la empresa se encuentre en una situación de pérdidas actuales, bastaría con que el empresario pudiese

acreditar una situación económica mala en el futuro. La causa económica está relacionada con los resultados que obtiene la empresa y requiere de cuatro requisitos como es la objetividad, la actualidad, la suficiencia y la persistencia. (Sempere, 2013, p.47).

Las empresas que procedan a despedir por causas económicas deben indicar en la carta de despido la situación económica que alegar para justificar dicho despido. No están obligados a demostrar toda la documentación financiera en dicha carta, pero sí tendrán obligación de aportarla al juez en caso de que el trabajador o los trabajadores decidan impugnar el despido ante los tribunales.

### **3.2 Causas técnicas, organizativas y de la producción.**

El artículo 51.1. del ET incluye a estos tipos de causas en el mismo párrafo, indicando que tienen lugar causas técnicas cuando se lleven a cabo cambios que afecten a los medios de producción; causas organizativas cuando se modifiquen los sistemas y métodos del trabajo de los empleados o se produzca un cambio en la manera de organizar la producción; y por último, causas productivas cuando los cambios afecten a la demanda de los productos o servicios que las empresas quieran colocar en el mercado.

Estas causas guardan relación con la actividad, el funcionamiento y la organización interna de la empresa y deben cumplir con los requisitos de objetividad, actualidad y suficiencia, en este caso no es necesario que los hechos sean persistentes. (Sempere, 2013, p.47).

El Estatuto de los Trabajadores valora de forma diferente los hechos constitutivos de las causas económicas y de las causas técnicas, organizativas y de la producción. No obstante, pueden sucederse varias de ellas al mismo tiempo. Las causas económicas se encargan de manifestar la rentabilidad de la empresa, mientras que las técnicas, organizativas y de la producción se centran en los aspectos del desarrollo de la empresa.

Aunque el artículo 51.1. las engloba en un único párrafo, a continuación, las vamos a analizar de manera individual.

### 3.2.1 Causas técnicas.

Las causas técnicas implican mejoras o cambios en la estructura productiva que dan lugar a la extinción de puestos de trabajo ya que la mano de obra necesaria se reduce. De este modo, concurren causas técnicas en supuestos como los siguientes:

- La renovación de maquinaria o la implantación de nuevos equipos industriales o innovaciones productivas, que permitan mejorar la calidad, reducir los tiempos de trabajo y aumentar el rendimiento reduciendo la mano de obra.
- La sustitución de unidades sanitarias móviles en las que el conductor deba permanecer en el lugar hasta la finalización de los reconocimientos por cédulas sanitarias móviles transportadas por un camión grúa, cuyo conductor no tiene que permanecer en el lugar hasta la finalización de los reconocimientos (TSJ Castilla La Mancha 2434/2018, de 23 de octubre). Además, este ejemplo puede constituir tanto una causa técnica como organizativa.
- La reorganización del departamento de servicio técnico cuando se simplifica la estructura debido a la mejora de la eficiencia y la calidad del servicio que presta (TSJ Madrid 620/2019, de 7 de febrero). En este caso, también pueden concurrir tanto causas técnicas, con la implantación de un sistema de gestión informatizado en el departamento, como causas organizativas, con la transformación del organigrama interno del departamento afectado.
- La informatización del sistema de trabajo, la implantación de sistemas de control automatizado o la introducción de nuevas tecnologías que permitan a la empresa la obtención de una mayor producción cuando se demuestre que se produce un exceso de plantilla. En torno a esta causa es importante referenciar el debate que supuso la Sentencia de 23 de septiembre, del Juzgado de lo social de Las Palmas de Gran Canaria, respecto a la calificación de la robotización en el sistema de trabajo. Dicha sentencia tuvo mucha repercusión mediática, ya que asumió que la robotización provoca una fuerte destrucción de empleo pero declaró como improcedente un despido que permitía automatizar las funciones que realizaba la trabajadora despedida. La sentencia hace una interpretación restrictiva que circunscribe la procedencia de este tipo de despido en las empresas que atraviesan dificultades.

La sentencia considera no probada la causa técnica ya que entiende que *“no se ha aportado ningún registro que pueda verificar que dedicaba esas horas a esas tareas, no hay pericial alguna a este respecto, solo tenemos afirmaciones de cuya realidad solo puede creerse pero no verificarse”* y que *“el trabajo de la actora no se elimina al completo, sino sólo en un 70%”*. En puridad, se exige la acreditación de la necesaria actualización de los efectos de la causa probada para justificar el despido. Como indica la jurisprudencia, la amortización de puestos de trabajo se ha de concretar en el despido o extinción de los contratos de aquel o aquellos trabajadores a los que afecte el ajuste de producción o de factores productivos que se haya decidido. El magistrado, en este caso, declara la improcedencia ya que considera insuficientes los datos y elementos probatorios aportados; además, sostiene que la mejora de la eficiencia empresarial no puede ser un elemento que dé ventaja a la empresa en estos casos, pues *“ha sido la propia empresa, que no tenía problemas previos, la que ha introducido un elemento que ha creado dicho desajuste al adjudicar a un robot el trabajo que antes desempeñaban humanos”*.

Muchos letrados y autores (Jurado, 2020) han criticado dicha sentencia, entendiendo que no es ajustada a la normativa vigente y que es poco fundamentada, ya que la no existencia de una necesidad de despedir para superar los problemas de rentabilidad o de gestión empresarial no significa que no sea legítima la conveniencia empresarial de introducir, en cualquier momento, innovaciones tecnológicas que permitan mejorar la organización de sus recursos suprimiendo puestos de trabajo.

En la actual normativa, para justificar los despidos por la introducción de cambios tecnológicos no cabe exigir que estos cambios obedezcan a problemas ya constatados, ni tampoco hace falta acreditar si la repercusión que tienen es positiva. Tras la reforma de 2012, que provocó la independencia de las causas técnicas y organizativas respecto a las económicas o productivas, la doctrina mayoritaria es tendente a declarar la procedencia de los despidos por innovaciones tecnológicas.

La aplicación de las innovaciones tecnológicas al proceso productivo o de prestación de servicios deben acarrear la eliminación de todas o de la mayor parte de las funciones realizadas por los trabajadores que van a ver extinguido su contrato de trabajo, de manera que como consecuencia de los cambios que se van a producir quede vacío de contenido

su desempeño, es decir, si las innovaciones desarrolladas no son capaces de eliminar todas o la mayor parte de las labores de los trabajadores no se podrá justificar el despido. Será la empresa quien tenga que probar la concurrencia de la causa técnica que justifique el despido.

### **3.2.2 Causas organizativas.**

El despido por este tipo de causas debe orientarse a que la empresa tenga una mejor viabilidad a través de una organización de los recursos más apropiada. Se entiende que concurren causas organizativas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción. Afectan, por tanto, a la estructura de la empresa.

Es necesario que tenga lugar un hecho previo que justifique la medida reorganizativa que va a llevar a cabo la empresa. Esta causa responde a la aplicación de criterios de optimización del trabajo, que van a ser determinantes en la puesta en marcha de medidas de centralización, reordenación, reestructuración, unificación o simplificación de la organización empresarial, pudiendo coincidir o no con la introducción de nuevas tecnologías o nuevos medios técnicos; por ello, en muchas ocasiones existe concurrencia de causas técnicas y organizativas a la vez.

Podemos hablar de causas organizativas cuando suceden, entre otros, los siguientes hechos:

- Reordenación de un departamento o reestructuración organizativa, siempre que se acredite que por ello existe un exceso de plantilla.
- Cierre del centro de trabajo, tal y como refleja el TS en sentencia 13486/2023, de 4 de octubre, o cambio de centro de trabajo, si provoca que por las nuevas instalaciones del local sea necesario amortizar el puesto de trabajo. Ejemplo de ello, es la STSJ Sevilla 253/2020, de 16 de enero, que considera como causa organizativa el despido de un profesor de natación debido a que el nuevo local de la empresa no dispone de piscina.
- Fusión por absorción: la empresa que absorbe se hace cargo del personal de la empresa absorbida, generando duplicidades en los puestos de trabajo. En estos casos se ha considerado que la fusión empresarial provoca la necesidad de reorganizar la nueva empresa que surge tras la fusión.

- La concesión administrativa a una nueva empresa con su propia estructura que provoca una duplicidad de trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo (STSJ Madrid 5338/2019, de 17 de mayo)
- El reparto de tareas para un eficiente aprovechamiento de recursos, suprimiendo la duplicidad de categorías. (STSJ Galicia 4399/2019, 9 de julio).

Por otra parte, a pesar de que la venta de maquinaria puede ser indicio de una reestructuración organizativa de la empresa, los tribunales no consideran que dicho motivo justifique un despido objetivo. Según la STS 3369/2018, de 18 de septiembre *“la venta de parte de la maquinaria utilizada como principal infraestructura productiva por la empresa, en sí mismo, no constituye la causa organizativa que ampara la extinción de los contratos de trabajo. Esa reducción de activos mobiliarios, en su caso, puede constituir un indicio adicional de que hay disminución de actividad o de que la situación económica es negativa”*.

En esos supuestos, el empresario tiene que acreditar razonablemente el desequilibrio que provoca para la viabilidad de la empresa el mantenimiento del puesto de trabajo que se quiere suprimir.

### **3.2.3 Causas de la producción.**

Las causas productivas dependen del ámbito externo de la empresa, se trata de adaptar la empresa a los cambios que tienen lugar en el mercado. Este tipo de causa tiene una gran relación con las económicas debido a que los cambios de la demanda de los productos o servicios que ofrece la empresa puede influir en la disminución de ingresos o ventas. A pesar de la similitud entre las causas económicas y las de la producción, es importante entenderlas de manera diferente, puesto que las causas económicas inciden en la situación económica de la empresa y las productivas en la demanda de productos.

La STS 1019/2020 de 18 de noviembre, afirma que este tipo de causas puede actuar en el ámbito de la empresa en su conjunto o en un solo centro de trabajo si cuando lo que se produce es un desajuste entre la fuerza de trabajo y las necesidades de la producción que afecta a una actividad concreta de la empresa, pero no alcanza a la empresa de manera global. Si esto sucede, la causa solo será justificada en el ámbito donde se encuentre dicho desajuste.

La pérdida o disminución de encargos debe ser considerada como una causa productiva, ya que significa una reducción del volumen de producción que impide el buen funcionamiento de la empresa, debido al exceso de personal. Ante esto, se puede hacer frente amortizando los puestos de trabajo sobrantes de forma que la carga de trabajo se corresponda con la plantilla resultante. La empresa, es la encargada de probar la causa y, además, debe acreditar la justificación del número de extinciones contractuales que se ha acordado si el despido es colectivo (STS 4127/2020, de 18 de noviembre)

La pérdida y la reducción de una contrata se consideran como causa productiva que puede justificar el despido objetivo. En este sentido podemos destacar la STS 4127/2020, de 18 de noviembre la cual confirma que puede tener lugar un despido por causas productivas ya que *“la pérdida o finalización de la contrata, a la que la empresa dedicaba un volumen considerable de la plantilla en un determinado centro de trabajo, posee virtualidad suficiente para amparar medidas extintivas”*. En la misma línea se encuentra la STSJ de Asturias 2118/2023, de 10 de octubre que dice que *“La doctrina de esta Sala en la materia sienta como criterio general que la reducción del volumen de una determinada contrata de servicios supone una dificultad que impide el buen funcionamiento de la empresa, y constituye por ello causa organizativa y productiva que permite acudir el mecanismo del despido objetivo para superar esa situación de exceso de plantilla”*. No obstante, si se da el caso de una sucesión de empresas o si, en aplicación del convenio colectivo correspondiente, la nueva contratista debe subrogar los contratos de trabajo, no estaríamos ante una causa productiva que justifique el despido. Ejemplo de ello es la STS 2146/2019, de 31 de mayo, que confirma que *“el despido de trabajadores del servicio de transporte terrestre que operan entre las dos terminales de un aeropuerto no fue ajustado a derecho. La nueva empresa concesionaria del servicio estaba obligada a subrogarse en los derechos y obligaciones laborales de la anterior adjudicataria, por lo que no había necesidad de extinguir los contratos”*.

Es importante mencionar dentro de este epígrafe el despido por modificación o finalización de contrata y sucesión de la misma, que se pueden entender como causas productivas u organizativas. Con la STS 4383/2020 de 29 de diciembre, ya no es posible realizar un contrato de obra vinculado a la duración de una contrata. Antes de dicha fecha, la reducción de volumen de una contrata era suficiente para acreditar la concurrencia de dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa contratista, ya que se puede considerar el excedente de plantilla resultante de tal reducción. En este sentido, el

Tribunal Supremo, admitía que la finalización de una contrata por parte de la empresa principal describía una causa productiva que justificaba el recurso al despido colectivo. En el caso de sucesión de contrata, la decisión de la empresa de reducir el objeto de la contrata justificaba que la nueva contratista pudiera acudir a la resolución por causas de empresa para ajustar la plantilla subrogada. En estos casos, no bastaba con que la carta de despido se indicara que se había producido una reducción en el volumen de la contrata, sino que debía acreditarse dicha reducción.

El cambio de doctrina producido a partir de dicha sentencia de 29 de diciembre, por el momento, no ha afectado al despido por causa de empresa derivado del fin de una contrata. La STS 1232/2022 de 23 de marzo, entiende que la finalización de una contrata describe una causa organizativa o productiva, siendo procedente un despido por este motivo dado la razonabilidad de la medida.

El despido objetivo puede tener carácter individual, cuando afecta a un único trabajador de la plantilla; carácter plural cuando afecta a más de un trabajador sin cumplir los requisitos de despido colectivo, o ser un despido colectivo si cumple los requisitos que establece la normativa. (Serrano et al, 2014, pág 413)

El Estatuto de los Trabajadores hace referencia al despido colectivo en su artículo 51.1. *“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.*

Para conceptuar el despido colectivo es importante tener en cuenta cuatro elementos: numérico, espacial, temporal y causal. El elemento numérico determina si estamos ante un despido colectivo o no, para ello debe cumplir con lo expuesto en el artículo 51.1. El elemento espacial está relacionado con el numérico y determina si el umbral numérico se refiere a la plantilla de empresa o al centro de trabajo. El elemento temporal fija un periodo de 90 días para realizar el cómputo de las personas trabajadoras afectadas con el

fin de determinar si se trata de un despido colectivo o no. Por último, el elemento causal hace referencia a las distintas causas que pueden dar lugar al despido, como ya hemos mencionado en el apartado anterior.

Es importante mencionar que los representantes de los trabajadores, como los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, tienen prioridad de permanencia en la empresa en caso de despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción tal y como establece el artículo 68 b) del Estatuto de los Trabajadores. De igual modo, los delegados de prevención también tendrán prioridad de permanencia (art. 37 LPRL).

Como indica Tormos (2020), la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores supone un límite en la facultad del empresario a la hora de seleccionar a los trabajadores afectados, especialmente en los despidos colectivos. Dicha prioridad no es aplicable en los casos de cierre total de la empresa, ya que todos los trabajadores, incluidos los representantes, serán seleccionados. Por otro lado, la garantía de permanencia solo será operativa durante la vigencia del mandato del representante, si este cesa en su cargo, pierde la garantía, no siéndole aplicable la prohibición de despido dentro del año siguiente a la expiración del mandato (art. 68 c) ET).

#### **4. REQUISITOS FORMALES.**

El empresario tiene el deber de comunicar la extinción de la relación laboral al trabajador afectado por escrito, expresando de manera concreta los hechos en los que se fundamenta dicha medida. Para cumplir este requisito no basta con hacer referencia genérica a una de las causas legales de extinción, sino que es imprescindible que se especifiquen los hechos concretos que motivan la decisión extintiva. Para que se cumpla esta finalidad el contenido de la comunicación de cese debe ser lo suficientemente claro y expresivo. El objetivo que se persigue es el de evitar toda duda en cuanto a las motivaciones de la empresa, indicando las razones concretas del despido permitiendo, así, una adecuada reacción contra el mismo por parte del trabajador.

El artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores recoge la forma y los efectos de la extinción por causas objetivas y redacta los requisitos de la siguiente manera:

*“1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo previsto 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 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.”*

Hasta la reforma laboral del año 2010, el preaviso que debía dar la empresa al trabajador despedido era de 30 días. Con dicha reforma el plazo se redujo a 15 días y se suprimió la nulidad de aquellos despidos que incumplían los requisitos de forma, pasando estos despidos a ser improcedentes, en aplicación del artículo 122.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

A continuación, vamos a analizar cada uno de los requisitos de forma necesarios que ha de cumplir todo despido por causas objetivas.

#### **4.1 Comunicación por medio escrito.**

Como hemos mencionado anteriormente, el empresario tiene la obligación de comunicar al trabajador la extinción de la relación laboral por escrito, generando esto una garantía para el trabajador, pudiendo este reaccionar adecuadamente frente al mismo. De igual manera, la comunicación escrita también conlleva efectos importantes para la empresa, ya que no se podrá invocar otras causas distintas a las que figuran en la carta.

El despido verbal, por su parte, no se considera acreditado y es necesario que se presente una carta de despido por escrito como garantía para el trabajador y también para

establecer la fecha a partir de la cual se computan los plazos establecidos para poder impugnar dicho despido. (Poquet, 2021, pág 249)

En el supuesto de que el trabajador despedido quiera impugnar dicho despido, será el empresario demandado quien tenga que exponer sus posiciones y probar la veracidad de los hechos que aparecen en la carta de despido para justificar la misma, tal y como figura en el artículo 104 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

En cuanto al contenido que debe aparecer en la carta de despido ha de figurar las causas del mismo, las cuales tendrá que probar el empresario, y la fecha a partir de la cual tendrá efecto el despido. El significado de “causa” en este tipo de despido, no se refiere al tipo genérico o causa remota que genera dificultades en la empresa, sino a las dificultades o situaciones negativas concretas que tiene la empresa. Por tanto, no tiene que reflejarse solamente la causa abstracta y es importante que en el contenido de la comunicación escrita se refleje la causa concreta de la decisión extintiva, determinando exactamente qué tipo de causa o posible causa da lugar a la extinción de la relación laboral. En el caso de despido por causas económicas, siguiendo con lo expuesto en la STS 1223/2020 de 23 de marzo y de acuerdo con la doctrina judicial, se exige que el contenido de la carta de despido debe ser suficiente para cumplir con la doble finalidad de informar plenamente al trabajador de las circunstancias económicas que pueden justificar la extinción de su contrato y de permitirle articular una adecuada defensa, lo que solo es posible si la información referida es completa y verdadera.

Cualquier duda sobre estos conceptos ha sido aclarada por la STS 2123/2015, de 12 de mayo, recaída en el recurso de casación para la unificación de doctrina 1731/2014, que indica lo siguiente:

“a) la referencia a la “causa” como exigencia formal de la comunicación escrita en el despido objetivo es equivalente a la de los “hechos que lo motivan”.

b) para que pudiera llegar a declararse la procedencia del despido, tales datos fácticos deben constituir los datos suficientes que configuran el concepto de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

c) única y exclusivamente los hechos contenidos en la comunicación escrita de despido, podrán ser objeto de prueba en el juicio, cuya carga de la prueba incumbe, como

regla, al empresario, al que, además, no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita.

d) debe existir interrelación entre las causas relatadas en la carta de despido con los hechos que resulten probados en la sentencia.

e) la procedencia o improcedencia solo podrá decretarse, cuando cumplidos los requisitos formales se acredite o no, la concurrencia de la causa legal indicada específicamente en la comunicación escrita.

f) la comunicación escrita, para su validez debe proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de las causas que se invocan como causas del despido objetivo para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquellas, pueda impugnar la decisión empresarial, preparar los medios de prueba, que juzgue convenientes para su defensa. Esta finalidad no se cumple cuando la aludida comunicación solo contiene imputaciones 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 prevalecerse 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”.

Con respecto a la fecha para establecer el plazo de caducidad de la acción extintiva, hay que tener en cuenta aquella fecha en la que el trabajador tiene conocimiento de esta. Si la recogida de la comunicación es en mano, se tendrá en cuenta la fecha de recogida de la misma; si es mediante carta certificada, la fecha de su firma y, en el supuesto de que la comunicación se realice mediante burofax, será la fecha de recogida en la oficina postal y no la del aviso para su retirada como se indica en la STS 418/2020, de 29 de enero.

La comunicación debe exponer de manera adecuada y suficiente todos los motivos que justifican la decisión extintiva por parte de la empresa, ofreciendo al trabajador todos los datos que le permitan conocer las razones de su despido y dándole opción a articular su defensa.

En el caso en el que el despido por causas económicas se da en un grupo de empresas es necesario que, tal y como indica el TS en Sentencia 1223/2022, de 23 de marzo, en la

comunicación escrita que se entrega al trabajador se exponga, no solo la situación económica que afecta a un determinado centro o empresa, sino la posición económica de la empresa en su conjunto o del grupo en su totalidad, ya que solo de esta forma se cumple con la exigencia de que en el escrito de comunicación del despido se informe plenamente al trabajador de las circunstancias económicas que justifican la extinción. Si se acredita que existe un grupo de empresas que debe responder solidariamente de las consecuencias de dicha extinción y se omite la información económica de una de las empresas, no se podrá considerar que el contenido de la carta sea suficiente y, por tanto, no se cumple con las exigencias que marca el artículo 53.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

#### **4.2 Puesta a disposición de la indemnización.**

El empresario tiene la obligación y el deber de poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación de cese por causas objetivas, la indemnización consistente en veinte días por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Se pretende vincular la indemnización a la vigencia del contrato y no a la realidad del trabajo efectuado.

Con el objetivo de evitar la improcedencia del despido, la puesta a disposición de la indemnización debe cumplir, tal y como se indica en SJSO 4464/2020, de 25 de septiembre, recordando a la STSJ Madrid 2513/2012, de 7 de septiembre, las siguientes exigencias:

a) **Efectividad.** La puesta a disposición de la indemnización debe ser real y efectiva sin que pueda suplirse con el ofrecimiento formal en la carta de cese. No se entiende cumplida tal exigencia cuando se subordina a la efectividad de la decisión extintiva, o poner formalmente la indemnización a disposición del trabajador sin hacerla efectiva pese a que éste indicase el número de cuenta corriente de ingreso, o simplemente poner a disposición del trabajador sin indicar la forma de hacerla efectiva, o cuantificar el importe de la indemnización sin ponerla en la carta de despido, o señalar que se pone a disposición del trabajador la indemnización sin cuantificar el importe exacto de la misma, 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. Sin embargo, el

requisito se tendrá por cumplido si el trabajador se niega o rehúsa recibir la carta de despido manteniendo una postura 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 tal forma que el trabajador pueda disponer de la cantidad en el momento en que recibe la comunicación, sin solución de continuidad.

c) **Carácter incondicional.** El empresario no puede condicionar la puesta a disposición de la indemnización ni de su efectivo abono 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 del trabajador.

Ahora bien, el empresario puede exigir al trabajador la firma de un recibo en el que conste el pago de la indemnización, sin condicionamiento alguno, y, en tal caso, la negativa del trabajador a firmarlo justifica que no se le haga entrega de dicha cantidad y que se entienda cumplido el requisito de puesta a disposición.

d) **Integridad.** La insuficiencia de la cantidad puesta a disposición del trabajador, 20 días por año de servicio con el límite de doce mensualidades, determina la improcedencia (nulidad antes de la reforma laboral de 2010) del despido salvo que se trate de un error excusable en el cálculo de la indemnización o error de cuenta. En la determinación de la excusabilidad o no del error, producido por calcular la indemnización sobre la base de indebidos parámetros, se tienen en cuenta factores objetivos y subjetivos, tales como la complejidad de aquellos, la entidad de la empresa y la cobertura jurídica de que la misma pudiera gozar (STS (Social) 547/2020, de 30 de junio).

Con respecto a lo que se considera como error excusable, es importante mencionar que existe una elevada cantidad de jurisprudencia sobre este tema. Ejemplo de ello es la STS 2569/2020, de 30 de junio, que hace referencia a otras sentencias, 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. Sin embargo, la calificación como excusable o no excusable dependerá de cada caso. En esta línea, podemos destacar la STSJ Madrid 10294/2023, de 28 de septiembre de 2023 que declara como error inexcusable el cálculo de una

indemnización por falta de diligencia notoria o malicia, puesto que la antigüedad que se debía tener en cuenta en el cálculo de la indemnización no necesitaba de interpretación alguna ya que estaba expresamente firmada por las dos partes en el contrato, y aun así la empresa no la tuvo en cuenta. Por otro lado, sentencia reciente del STSJ Cataluña 8147/2023, de 14 de septiembre, declaró como error excusable el error en el que incurrió la empleadora, dada la escasa diferencia de los importes indemnizatorios, concluyendo que no existe conducta maliciosa por parte de la empresa.

La STS 1470/2022 de 9 de marzo entiende que, cuando la cantidad no se pone a disposición del trabajador por falta de liquidez, no es defecto formal de la carta de comunicación la falta de expresión del importe de la indemnización. La comunicación escrita deberá contener la no puesta a disposición de la indemnización como consecuencia de la situación económica de la empresa, siempre que la causa que dé lugar al despido sea económica, esta exigencia sí que debe indicarse, en estos casos, en la carta de extinción de contrato. En definitiva, se permite al empresario no poner a disposición del trabajador la indemnización cuando la causa sea económica, siempre que tal motivo aparezca reflejado en la comunicación del despido.

La finalidad de esta excepción es la de posibilitar el cese de la relación laboral en aquellas situaciones en las que al empresario le resulte imposible cumplir con la exigencia legal, pudiendo, de esta manera, no poner a disposición del trabajador la indemnización en el momento de entregarle la comunicación de cese, no condicionando la validez de la decisión a un requisito de imposible cumplimiento. El TS en Sentencia 25/2022, de 12 de enero estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra sentencia del TSJ de Madrid, casándola y anulándola y declara procedente el despido, ya que considera que la falta de liquidez que alega la empresa queda acreditada. De igual modo, el mismo Tribunal en Sentencia 541/2023 de 19 de julio, afirma que no se puede entender como improcedente un despido por la omisión de la puesta a disposición al trabajador de la indemnización por falta de liquidez de la empresa cuando la empresa acredite debidamente la existencia de datos más que razonables de la falta de efectivo para hacer frente a dicho pago.

El TS en Sentencias 4455/2020, de 23 de noviembre y 3533/2023, de 19 de julio, entiende que en un despido colectivo la comunicación de un descubierto en la cuenta bancaria de la empresa en la carta de despido por causas económicas es un indicio suficiente, junto

con el acuerdo de cierre de empresa, para justificar que no se haya puesto a disposición la indemnización que correspondía.

Otra situación que puede darse es el pago de la indemnización mediante transferencia bancaria. El Tribunal Supremo, en la Sentencia 3823/2019, de 12 de noviembre, considera satisfecho el requisito legal cuando “la indemnización se abona por transferencia bancaria antes del cese, cuando dicha transferencia se realiza el mismo día de la entrega de la carta extintiva”. De igual modo se entiende cumplida la exigencia de simultaneidad cuando la transferencia bancaria se realiza el día de antes, aunque no conste la fecha de su recepción, ya que es razonable que se recibiría días después. Ejemplo de ello, es la Sentencia del TS 7588/2023, de 31 de mayo, la cual estima el recurso de una empresa, ya que la transferencia de la indemnización se realizó un día antes y entiende que la demora de diez días en el pago al trabajador se debió a la burocracia del banco, una cuestión ajena a la empresa. No se cumplirá la exigencia, tal y como indica la STS de 17 de diciembre, si la transferencia se realiza tres días después de producirse la entrega de la carta de despido.

#### **4.3 Preaviso de quince días.**

Según la legislación actual el preaviso es de quince días naturales y se entenderá cumplido con la entrega de la comunicación de extinción. El Estatuto de los Trabajadores no indica nada respecto al modo en el que debe notificarse el preaviso, por ello, la doctrina establece que puede hacerse de forma expresa o tácita. El incumplimiento, total o parcial, de este requisito no da lugar a un despido improcedente ni anulará la extinción laboral, sino que la empresa deberá proceder al abono de la cantidad correspondiente al tiempo de preaviso que no se ha concedido.

Durante la duración de este preaviso la relación laboral existe con todos sus efectos, siendo posible que durante este periodo la persona trabajadora fuera despedida de forma disciplinaria si cumple los requisitos de este tipo de despido. Además, durante este periodo, la empresa puede retractarse válidamente del despido, ya que se trata de una comunicación, la cual no ha causado efectos aún.

En el supuesto de que exista representación legal de los trabajadores, el artículo 53 c) del Estatuto de los Trabajadores contempla la *“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.*”. Sin embargo, la STS 3883/2007, de 18 de abril indica que dicho artículo tiene un error de redacción: la copia que ha de facilitarse a los representantes no es la de preaviso, que no es en sí mismo una comunicación del cese, sino una parte del contenido de la comunicación. Por tanto, la exigencia de información a los representantes no se refiere al preaviso sino a la comunicación del despido.

La STS 3085/2023, de 5 de julio, expresa que la notificación de fin de relación laboral a los representantes de los trabajadores realizada cuatro días después de la fecha de notificación de la terminación no perjudica los derechos de la persona trabajadora. Para el TS la comunicación a los representantes de los trabajadores puede realizarse después del despido, siempre y cuando se haga en un plazo razonable que no impida el cumplimiento de los requisitos legales ni obstaculice que se ejerzan los derechos correspondientes.

Ahora bien, si la empresa niega la existencia de la representación de los trabajadores, pero los trabajadores indican que sí existe tal representación, serán estos quienes tengan que probar su existencia. Ejemplo de ello es la STS 1276/2022, de 31 de marzo, que reitera doctrina del mismo Tribunal, Sentencia 4860/2021 de 21 de diciembre, las cuales indican que los trabajadores deben acreditar la existencia de la representación y que, si se prueba tal existencia, la carga de la prueba se carga a la otra parte, siendo el empresario quien tenga que probar que dio traslado de la comunicación a los representantes de los trabajadores.

Con respecto al supuesto en el que la empresa unilateralmente comunique al trabajador que debe disfrutar de las vacaciones pendientes durante el periodo de preaviso, la STSJ de la Comunidad Valenciana 4424/2022, de 7 de julio, manifiesta que no cabe imputar vacaciones en el periodo de preaviso por la empresa, ya que tal hecho implica el incumplimiento del preaviso en las condiciones legales. No cabe que el periodo de preaviso sea computado como vacacional y con los derechos a la licencia de seis horas prevista, de forma que ante la actuación de la empresa solo caben dos opciones: si se otorgan vacaciones en el periodo de preaviso se incumple el derecho a abonar salarios del mismo o, si se cumple con el periodo de preaviso, la empresa es deudora de las vacaciones no disfrutadas.

#### **4.4 Permiso semanal de seis horas.**

El artículo 53.2 del Estatuto de los Trabajadores dice que *“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”*. Como se refleja en la redacción de este artículo, este permiso es retribuido y, por ello, el trabajador deberá solicitarlo por escrito, concretando los días y las horas que va a ausentarse de su puesto de trabajo para este fin. Por su parte, el empresario puede denegar dicho permiso. Si esto sucede, el trabajador podrá reclamar en demanda posterior las cantidades correspondientes a las doce horas no disfrutadas de la licencia para búsqueda de empleo (STS 8041/2011, de 10 de noviembre).

Si el trabajador es una persona con discapacidad la norma permite que este permiso lo disfrute el representante legal de dicho trabajador. Esta opción resulta tan bienintencionada cuanto disfuncional, ya que el coste recae sobre una tercera empresa (Sempere, 2013, pág. 50), salvo que el representante también forme parte de la misma empresa.

El trabajador tiene el derecho de hacer uso o no de esta licencia o permiso, pero si no hace uso de ello no puede solicitar tampoco su abono, ya que solo es reclamable si se solicita y el empresario no lo concede. Si el empresario no cumple con el requisito de preaviso de quince días el trabajador solo podrá reclamar el abono de la cantidad correspondiente a esos quince días, pero no podrá reclamar el permiso de las seis horas semanales.

### **5. LOS EFECTOS DEL DESPIDO.**

Tras las reformas laborales se establece que para justificar el despido objetivo por causas empresariales es necesario cumplir con lo siguiente: acreditar la causa específica que da lugar a la extinción de la relación laboral, determinar de qué manera las situaciones que dan lugar a la extinción laboral indiquen en los contratos de trabajo y probar la adecuación de las medidas adoptadas para hacer frente a dicha necesidad.

Por su parte, si el trabajador afectado por la decisión de cese de la relación laboral no está conforme con el despido, puede impugnarlo por la vía judicial. Para ello debe tener en cuenta los plazos de los que dispone para tramitar la impugnación. Cuenta con un plazo de veinte días a partir del día siguiente de la extinción de la relación laboral, aunque puede

hacerlo, también, a partir del día en que recibe la comunicación de preaviso por parte de la empresa.

Tras esta impugnación el tribunal calificará el despido como procedente, improcedente o nulo. El tribunal dispondrá de un plazo de cinco días para dictar sentencia y deberá publicarlo y notificarlo a las partes afectadas o sus representantes en el plazo de los dos días siguientes, tal y como se refleja en el artículo 97.1 de la LRJS.

A continuación, analizaremos cada uno de los efectos que puede tener el despido objetivo.

### **5.1 Despido procedente.**

Si el trabajador acepta la medida extintiva y no interpone demanda contra la empresa, podemos decir que el despido se consolida como procedente. Sin embargo, si el trabajador no está conforme con dicha medida e interpone demanda, será el tribunal quien tenga la capacidad de calificar el despido como procedente. La Ley Reguladora de Jurisdicción Social, en su artículo 122, indica que “*se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido con los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita*”. Una vez que la sentencia se estima procedente, tal y como se refleja en el artículo 123.1 LRJS, el contrato de trabajo se declarará extinguido y, en el supuesto de que no se haya hecho, el empresario tendrá que satisfacer al trabajador las diferencias que puedan existir entre la indemnización que ya hubiese percibido y la que legalmente corresponda y los salarios del periodo de preaviso si no se hubiera cumplido este requisito.

El Tribunal Supremo ha declarado como procedente el despido objetivo por causas económicas en el que existían pérdidas empresariales incrementadas durante los últimos cuatro ejercicios a pesar de que existía una considerable cantidad de fondo de reserva voluntaria que bien hubiera podido absorber las pérdidas del ejercicio anterior.

Despedir a un trabajador para contratar a otro en su mismo puesto de trabajo no permite considerar que exista una causa económica para llevar a cabo un despido objetivo. Sin embargo, la STS 4509/2018, de 10 de julio, ha estimado como procedente el despido objetivo por causas económicas y productivas de un trabajador pese a que meses después de dicha extinción la empresa contrató a un trabajador con contrato temporal de un año con el mismo grupo profesional que el trabajador que vio extinguido su contrato de

trabajo. En este caso el Tribunal consideró que el cese fue una medida razonable en su momento y que la contratación posterior no tiene relevancia alguna.

## **5.2 Despido improcedente.**

La extinción de la relación laboral se calificará como improcedente cuando las causas alegadas por el empresario no se consideren acreditadas, cuando fallen los requisitos de forma como son la inexistencia de comunicación escrita al trabajador expresando la causa del despido, cuando no se ponga a disposición del trabajador la indemnización de manera simultánea a la entrega de la comunicación escrita, salvo que la causa alegada sea económica y no se pudiera poner a disposición en el mismo momento y cuando no se respete la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores.

El incumplimiento de otros requisitos de forma, como son el error excusable en el cálculo de la indemnización, la no concesión del preaviso de quince días ni del permiso semanal de seis horas para búsqueda de trabajo no son causa para declarar improcedente el despido.

Si el juez o tribunales califican el despido como improcedente pueden tener lugar las siguientes situaciones tal y como se establecen en el artículo 56 ET:

a) Tras la declaración del despido como improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá elegir entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días por año de servicio con un máximo de veinticuatro mensualidades. Antes de la reforma laboral que tuvo lugar en 2012 la indemnización era equivalente a cuarenta y cinco días con un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

Si se opta por la indemnización, esta determinará el fin de la relación laboral en la fecha del cese efectivo en el trabajo. La reforma de 2012 eliminó, cuando se optaba por la no readmisión del trabajador, los salarios de tramitación.

En cuanto al cálculo de la indemnización, es necesario distinguir entre los contratos suscritos antes y después del día doce de febrero de 2012, fecha en la que entra en vigor el Real Decreto Ley 3/2012.

b) Si el empresario opta 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 del despido hasta la notificación de la improcedencia.

El empresario debe comunicar por escrito al trabajador la fecha en la que debe reincorporarse con un plazo de diez días desde la notificación de la sentencia.

c) Si el empresario no opta ni por la readmisión ni la indemnización, se entiende que procede la primera.

d) En el caso en el que el trabajador despedido fuera un representante de los trabajadores o un delegado sindical, la opción de readmisión o indemnización le va a corresponder a él. Si no efectúa ninguna opción se entiende que lo hace por la readmisión. En este supuesto, tanto si se opta por la readmisión o la indemnización, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación.

e) Si la sentencia que declara la improcedencia del despido se dicta transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en la que se presentó la demanda por parte del trabajador, el empresario podrá reclamar al estado el abono de la percepción económica correspondiente al tiempo que supere los noventa días hábiles. Si esto sucede, las cuotas de Seguridad Social también serán con cargo al Estado.

### **5.3 Despido nulo.**

Si la decisión extintiva se debe a alguna de las causas de discriminación que prohíbe la Constitución, o cualquier otra ley, o si se produce una violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, recogidos en la sección 1ª, capítulo II, título I de la Constitución Española, se considerará como nula.

Si el despido es calificado como nulo porque viola cualquier derecho fundamental, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados, tal y como se indica en el artículo 183 de la LRJS.

Al igual que lo anterior, el artículo 53.4 ET, señala que la decisión extintiva será nula, también, en los siguientes supuestos:

“a) El 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, riesgo durante la lactancia natural, a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El 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 refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o 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.

c) El 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.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.”

Cuando se califica un despido como nulo, el empresario debe readmitir de inmediato al trabajador con el abono de los salarios de tramitación. La sentencia debe ser ejecutada de manera provisional, aunque se recurra por cualquiera de las partes, como refleja el artículo 297 LRJS: el empresario deberá “mientras dure la tramitación del recurso, satisfacer al recurrido la misma retribución que venía percibiendo con anterioridad a producirse los hechos, y continuará el trabajador prestando servicios, a menos que el empresario prefiera hacer el abono aludido sin compensación alguna”.

Desde el 30 de junio de 2023 se incluyen como causas de nulidad de despido objetivo los nuevos permisos y derechos de conciliación aprobados:

1) Por disfrutar del permiso parental, tal y como se indica en la redacción del artículo 127.7 del RDL 5/2023, de 28 de junio, que incluye el artículo 48 bis en el Estatuto de los Trabajadores.

2) Por haber solicitado o estar disfrutando del permiso retribuido por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Así lo recoge la nueva redacción del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores según el artículo 123.3. del RDL 5/2023.

3) Por haber solicitado o estar disfrutando de adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, redacción del artículo 129.1 del RDL 5/2023 que modifica el artículo 34.8 del ET.

Desde la misma fecha, la norma procesal social ya no reproduce las causas de nulidad objetiva, sino que reenvía a la norma estatutaria.

El TSJ de Madrid, en Sentencia 885/2023, de 13 de octubre ha desestimado recurso de suplicación interpuesto por la empresa frente a la Sentencia de 10 de diciembre de 2021, aclarada por auto de 14 de marzo de 2023, la cual declaraba como nulo el despido objetivo de un trabajador que se encontraba disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijo en el momento en el que recibió la comunicación de extinción de su contrato de trabajo por la ejecución de una reestructuración global que implicaría cambio organizativos en la empresa.

La STSJ de Murcia 975/2023, de 10 de octubre, estiman recurso de suplicación contra la sentencia del Juzgado de lo social de fecha 22 de diciembre de 2022 que desestimaba la declaración de nulidad del despido del trabajador por no haber indicado con el plazo establecido su reincorporación tras seis meses de excedencia. Sin embargo, dicho

Tribunal entiende que el trabajador en su carta de comunicación de excedencia ya estaba indicando el día de reincorporación.

#### **5.4 El caso del fraude de ley.**

Un despido incurre en fraude de ley cuando se alega una causa de despido aparente para encubrir otra causa, la real, que implicaría un mayor coste económico. En estos casos, lo más habitual es camuflar un despido improcedente o nulo, pudiendo haber despidos sin causa y despidos con causa, pero fraudulenta.

Estaremos ante un despido sin causa cuando el empresario no se base en ninguna de las causas establecidas en la ley como originarias de despido objetivo. En estos casos, el empresario está incumpliendo con un requisito formal: expresar específicamente en la carta de despido la causa de extinción del contrato.

El despido con causa fraudulenta es más difícil de identificar debido a que el empresario cumple con el requisito de indicar el motivo que da lugar al despido en la comunicación de extinción. Sin embargo, dicha causa no es cierta y lo único que pretende es encubrir otra realidad. Por ello, el trabajador tiene que identificar si la causa alegada es real o puede resultar engañosa.

Como se indica en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, se considerarán efectuadas en fraude de ley las nuevas extinciones siempre y cuando *“en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación”*.

Como ya hemos visto, la principal diferencia entre el despido objetivo y el colectivo es la cuantitativa tanto en el periodo de tiempo en que se producen los ceses como en el número de trabajadores afectados. Esta diferencia es de vital importancia, ya que el número de trabajadores afectados por la medida puede suponer que la empresa tenga que aplicar la normativa del despido colectivo. En muchas ocasiones, con el fin de evitar el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores o la comunicación a la autoridad laboral, los empresarios efectúan de manera individual un despido que en realidad es

colectivo. Estos casos se consideran, como menciona el artículo anterior, efectuados en fraude de ley y por tanto son nulos.

Ejemplo de ello es la STS 1636/2020 de 7 de mayo, la cual entiende que es nulo el despido individual derivado de un despido colectivo en el que, tras el periodo de consultas concluido sin acuerdo, la empresa no comunica la decisión tomada a la representación legal de los trabajadores. En concreto, especifica que, *“la omisión de la exigencia de comunicar a los representantes de los trabajadores la decisión de despido colectivo, no es un mero incumplimiento de un deber informativo, sino un requisito esencial para la efectividad primero del despido colectivo, después de los despidos individuales (...) La aplicación al presente supuesto de la citada doctrina jurisprudencial conduce a la declaración de nulidad del despido individual del trabajador recurrente porque la comunicación de la decisión empresarial final de despido colectivo a los representantes de los trabajadores es un presupuesto constitutivo y un requisito esencial para la efectividad del despido colectivo y de los subsiguientes despidos individuales: si no hay comunicación no hay despido.”*

La calificación jurídica del despido como nula por fraude de ley ha sido muy discutida. Finalmente, los tribunales reconocen la improcedencia de este tipo de despidos y no la nulidad. Así, el Tribunal Supremo en Sentencia 4703/2017 de 29 de noviembre, entiende que la extinción por voluntad del empresario cuyo verdadero motivo no coincida con la causa que figura en la comunicación de extinción no se encuentra enunciada en los casos que califican el despido como nulo (art. 108.2 LRJS) y por ello, la calificación aplicable es la de improcedencia y no la de nulidad.

Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en Sentencia 1605/2022 establece que *“no cabe la posibilidad de calificar un despido como nulo por fraude de ley. (...) A partir de la Ley 11/1994, la figura del despido nulo se reservó por razones de fondo al discriminatorio o vulnerador de derechos fundamentales, desapareciendo los despidos nulos por razones de forma que pasaban a ser calificados como improcedentes”*.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de marzo de 2017 declara improcedente el despido objetivo de un empleado cinco meses después de que la empleadora suscribiera un contrato de compraventa de activos por el que traspasó su negocio a otra empresa. Este tribunal considera que el contrato de compraventa supuso la transmisión de la totalidad

del negocio de la empresa cedente que obligaba a aplicar la garantía de empleo del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores a todos los empleados. En este caso, la empresa se subroga a la totalidad de la plantilla, excepto siete empleados, eludiendo de lo dispuesto en el artículo 44 ET, que es una norma de carácter imperativo y no disponible por las partes. Por todo ello, el TS considera que existe fraude de ley y declara improcedente el despido.

## **6. CONCLUSIONES.**

Como hemos visto, desde la reforma laboral de 2012 el trabajador ha visto reducidos sus derechos en lo referente a la indemnización percibida por despido calificado como improcedente, pasando de 45 días a 33 días por año trabajado y en la protección frente al desempleo. Como se redacta en el RDL 3/2012, los tribunales sólo podrán valorar las causas que en principio dan lugar al cese laboral.

Las empresas, en muchas ocasiones, recurren a este tipo de despido para beneficiarse, especialmente, de los costes de la indemnización, que como hemos visto es de 20 días por año trabajado en caso de despido por causas económicas. Sin embargo, son muchas las sentencias que declaran la improcedencia de este tipo de despido por no probar la empresa la causa argumentada o por incumplir los requisitos formales exigidos en este tipo de despido. Analizando la evolución histórica del despido objetivo vemos que antes de la reforma laboral del año 2012, los despidos que incumplían los requisitos formales o la causa no era probada eran calificados como nulos, teniendo la empresa que readmitir al trabajador despedido.

Con relación a los requisitos formales, podemos ver que la Ley 35/2010 indicó la calificación de improcedencia del despido si no se cumplían los requisitos formales exigidos para el despido por causas objetivas. Sin embargo, debemos mencionar, que esto no es del todo cierto, ya que existen requisitos formales, como el incumplimiento del período de 15 días de preaviso o el error excusable a la hora de calcular la indemnización, que no dan pie a declarar improcedente el despido.

Como hemos visto, la comunicación a los representantes de los trabajadores puede provocar controversia. El Estatuto de los Trabajadores no especifica la fecha exacta en la que la empresa tiene que comunicar la decisión extintiva a dichos representantes. En estos casos, son los tribunales los que indican si la comunicación a los representantes se ha

realizado en plazo o no, manifestando que si la comunicación se realiza en un periodo que permita a los representantes ejercer sus derechos es plenamente válida. Quizás, sea importante que sean las leyes y no los tribunales los que fijen la fecha en la que deba realizarse dicha comunicación a los representantes.

Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores no indica la manera en la que debe comunicarse el preaviso de 15 días, pudiendo realizarse de manera verbal o escrita. Si dicho preaviso se realiza de manera verbal es complicado, en caso de discusión, probar si la empresa o el trabajador llevan razón, salvo que existan testigos que puedan corroborar alguna de las dos versiones. Por todo ello, considero que el artículo 53 debería expresar que el preaviso de quince días debe realizarse, al igual que la comunicación, por medio escrito y no de manera verbal.

En cuanto a la calificación judicial de este tipo de despido resulta contradictorio que las leyes marquen unos requisitos formales obligatorios de cumplir pero en caso de su incumplimiento se opte por la improcedencia del despido y no por la nulidad.

En el mismo ámbito, cuando se declara improcedente un despido es el empresario quien elige entre la readmisión del trabajador o el abono de la indemnización de treinta y tres días por año trabajado. Personalmente considero que esta decisión debería tomarla el trabajador afectado y no el empresario, ya que si se ha calificado como improcedente el despido bien sea por no probar la causa que justificaría el despido o por no cumplir los requisitos formales, sería la empresa quien tendría otra ventaja más.

En definitiva, pese a las mejoras que podrían realizarse para que este despido no genere controversia, especialmente en lo referente a los requisitos formales, este tipo de despido es una vía de gran utilidad para las empresas que verdaderamente estén pasando por dificultades y necesiten ajustar su plantilla, siempre que puedan probar que la causa que justifica el despido es real y que la decisión extintiva es la última opción tomada para evitar la quiebra de la empresa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Falguera Baró, M.A. (2015). El discreto retorno del fraude de ley en la calificación del despido. *IUSLabor 1/2015*. [1/2015 - IUSLabor \(UPF\)](#)
- Guindo Morales, S. (2020). *Caracterización jurídica y causas del despido objetivo en la normativa, doctrina y jurisprudencia tras las recientes reformas laborales*. Comares.
- Jurado Segovia, A. (2020). Robotización/automatización y despido objetivo por causas técnicas. “*Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*”. Vol.1(3). Pp. 13-35. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5771>
- 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*.
- 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.
- Poquet Catalá, R. (2021). *Análisis de la actual configuración del despido colectivo* (1ª ed.). Thomson Reuters-Aranzadi.
- Roqueta Buj, R (2012). *La flexibilidad interna tras la reforma laboral : la Ley 3-2012, de 6 de julio*. Tirant lo Blanch.
- Sempere Navarro, A. V. (2013). La permanente reforma del despido: últimos hitos. *Revista internacional de Ciencias Sociales*, vol. 32.
- Serrano Argüello, N., Blanco Martín, J. M., Dueñas Herrero, L. J., & López
- Tormos Pérez, J.A. (2020). La garantía de prioridad de permanencia de los representantes en el despido colectivo. “*Labos Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*”. Vol.1(3). pp..121-150. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5777>