

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Derecho
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2023/2024
Convocatoria: Julio 2024

EL DESPIDO OBJETIVO EN ESPAÑA
THE OBJECTIVE DISMISSAL IN SPAIN



Realizado por la alumna Dña. Siara Plasencia Díaz

Tutorizado por la Profesora Dña. Margarita Isabel Ramos Quintana

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social



ABSTRACT

In the following work, the evolution of objective dismissal in Spain can be seen. This evolution is analysed from its appearance in 1931 to its current regulation in the Workers' Statute Law.

Subsequently, an analysis is made of the concept of objective dismissal and a study is made of its regulation, making special reference to the causes for which it can be carried out and the interpretation that has been made of each of them by doctrine and case law. Likewise, the formal requirements necessary for objective dismissal to be carried out are analysed in depth.

Once the above points have been analysed, a controversial issue of special interest is addressed, namely the judicial qualification of objective dismissal, that is to say, nullity, validity and unfairness, analysing each of these assumptions and their legal consequences.

Finally, a mention is made of the proposal for the elaboration of a Labour Statute for the 21st century that has been formulated by the progressive government in Spain, assessing the changes that may affect objective dismissal.

Key Words: grounds for dismissal, dismissal procedure and challenges to dismissal



RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

En el trabajo expuesto a continuación podrá apreciarse la evolución del despido objetivo en España. Se analiza dicha evolución desde su aparición en 1931 hasta concluir con su regulación actual en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Posteriormente, se realiza un análisis del concepto de despido objetivo y se hace un estudio de regulación, haciendo especial referencia a las causas por las que puede llevarse a cabo y la interpretación que se ha realizado de cada una de ellas por la doctrina y jurisprudencia. Asimismo, se analizan en profundidad los requisitos formales necesarios para que el despido objetivo pueda llevarse a cabo.

Una vez analizados los anteriores puntos se aborda una cuestión controvertida y de especial interés como es la calificación judicial del despido objetivo, esto es, la nulidad, la procedencia y la improcedencia, analizando cada uno de estos supuestos y sus consecuencias jurídicas.

Por último, se introduce una mención de la propuesta de elaboración de un Estatuto del Trabajo para el siglo XXI que ha formulado el gobierno progresista en España valorando los cambios que pueden afectar al despido objetivo.

Palabras clave: causas del despido, procedimiento del despido e impugnación del despido

ÍNDICE

I. Introducción.....	Pág.5
II. Evolución histórica del despido objetivo en España: una aproximación.....	Pág. 6
III. El marco regulatorio del despido objetivo en la actualidad.....	Pág.17
1. Concepto	Pág.17
2. Causas del despido objetivo	Pág.18
2.1.Ineptitud del trabajador	Pág.18
2.2.Inadaptación del trabajador a las innovaciones técnicas.....	Pág.21
2.3.Extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La particular diferencia con el despido colectivo.....	Pág.22
2.4.Insuficiencia de consignación presupuestaria.....	Pág.26
3. Requisitos procedimentales.....	Pág.27
4. Calificación judicial del despido objetivo.....	Pág.31
4.1.Procedente.....	Pág.32
4.2.Improcedente.....	Pág.33
4.3.Nulo.....	Pág.34
IV. El nuevo Estatuto del Trabajo para el siglo XXI en relación con el despido objetivo.....	Pág.40
V. Conclusiones.....	Pág.43
VI. Bibliografía.....	Pág.46
VII. Relación de sentencias.....	Pág. 49
VIII. Legislación.....	Pág.51



I. Introducción

El despido objetivo, es una modalidad de despido que se encuentra recogido en nuestro estatuto de los trabajadores, aunque esto no siempre ha sido así, su aparición tuvo lugar en 1931 aunque no fue regulado expresamente hasta 1977. Posteriormente, el despido objetivo ha sufrido diversas modificaciones, que abordaremos a lo largo de este trabajo, hasta llegar a la actualidad.

Una vez contextualizada su evolución histórica, nos centraremos en lo que hoy se conoce como despido objetivo. En primer lugar, daremos un concepto del mismo y, a continuación, analizaremos cada una de las causas por las que podemos encontrarnos ante un despido objetivo, estas son: las causas ETOP¹, la ineptitud del trabajador, la inadaptación del trabajador a las innovaciones técnicas y la insuficiencia de consignación presupuestaria. Definiremos cada una de estas causas, tanto desde el punto de vista legislativo como jurisprudencial, asimismo estudiaremos de forma rigurosa los supuestos por los que se puede llevar a cabo.

En segundo lugar, haremos referencia a los requisitos y formas necesarias para la procedencia del despido objetivo.

Al hilo de esta cuestión estudiaremos cada una de las consecuencias jurídicas que se pueden derivar de la falta de forma o causas del despido, que son bien la improcedencia o la nulidad, pues la procedencia significa que concurren ambos requisitos y que por tanto el despido produce su eficacia.

En tercer lugar, nos adentraremos en el Estatuto del Trabajo para el siglo XXI en los que daremos una visión de la necesidad de este, además de los objetivos perseguidos en este en relación con el despido objetivo, a través de un estudio doctrinal.

Por último, finalizaremos con unas conclusiones acerca de la globalidad del trabajo.

¹ ETOP: económica, técnica, organizativa y de producción.

II. Evolución histórica del despido objetivo en España: una aproximación

El despido objetivo en España ha sufrido numerosos cambios a lo largo de la historia y para poder sintetizarlos analizaremos brevemente cada una de las leyes que lo han modificado.

En primer lugar y partiendo de la primera manifestación del despido objetivo en España, que no así su introducción al ordenamiento jurídico que no llegará hasta un momento posterior, la ubicamos en la **Ley de Jurados mixtos de 27 de noviembre de 1931**², coincidiendo este periodo con la Segunda República española. Con esta ley se crearon los denominados jurados mixtos que, en palabras textuales de la propia ley contenidas en el artículo 2 del título II, tenían como finalidad “regular la vida de la profesión o profesiones y ejercer funciones de conciliación y arbitraje en la industria”, esta ley introdujo una importante innovación a favor de los trabajadores pues los despidos podrían producirse por causas ajenas a la voluntad del mismo, situación que hasta este momento era impensable desde el punto de vista jurídico, considerándose tales “la crisis de trabajo y la cesión de la industria o profesión”³. Además, cabe destacar como expone el artículo 46, que serán los jurados anteriormente mencionados, los que una vez escuchadas las partes y examinados los hechos, procederán a emitir un veredicto fijando la cuantía que le pertenece a los trabajadores si finalmente los despidos se producen por causas ajenas a la voluntad del mismo.

La segunda manifestación se encuentra en la **Ley de prevención contra el paro de 25 de junio de 1935**⁴, esta ley tenía como finalidad reducir el paro existente, por eso estableció, en su artículo 8, la obligación de contratar a personal únicamente español, condición que claramente en la actualidad supondría un motivo de discriminación careciendo por tanto de validez. Además, su artículo 12 establece, en síntesis, que en caso de que se produzca un despido parcial de obreros por falta de trabajo, tendrá competencia el Ministro de Trabajo para imponer diferentes medidas, como la reducción de la jornada de trabajo o la modificación de los horarios, con el propósito de

² La Gaceta de Madrid, núm. 332, de 23 de noviembre de 1.931, páginas de 1.251 a 1.262

³ Romero Martín, E. (18 de septiembre 2012). *Pasado y presente del despido objetivo individual por causas del artículo 52 c) del estatuto de los trabajadores*. Noticias jurídicas. <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4792-pasado-y-presente-del-despido-objetivo-individual-por-las-causas-del-art-52-c-del-estatuto-de-los-trabajadores/>

⁴ La Gaceta de Madrid, núm. 177, de 26 de junio de 1935, páginas 2442 a 2446 (BOE-A-1935-5967)

evitar dichos despidos, distribuyendo el trabajo equitativamente entre todos los trabajadores de la empresa afectada, evitando así que pasen a una situación de paro⁵.

La tercera manifestación se encuentra en **el Decreto de 26 de enero de 1944, por el que se aprueba el texto refundido del libro I de la Ley del Contrato de Trabajo**, dicho decreto fijaba en el artículo 76 “las causas de extinción del contrato de trabajo la cesación de la industria, comercio, profesión o servicios fundada en crisis laboral o económica”⁶ incluyendo, por tanto, las causas económicas como motivo de despido, ajenos a la voluntad del trabajador, siguiendo la línea establecida en la ley de 1931. A su vez, en su artículo 81 párrafo segundo, se hace referencia a las indemnizaciones que serán establecidas por el Ministerio de Trabajo siempre que “sea por motivos justificados, pero independientes de su voluntad”⁷, haciendo por tanto otra referencia a la regulación de 1931, por lo que el trabajador sólo podrá recibir una indemnización cuando el despido tenga una causa distinta a la voluntad del trabajador, es decir, no le sea exigible al mismo.

En cuanto a la cuarta manifestación del despido objetivo se encuentra en **el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre política de empleo**⁸, con este decreto se sigue ampliando las causas por las que se puede proceder a un despido o suspensión, introduciéndose, en su artículo duodécimo, las tecnológicas, que al contrario de las económicas hasta este momento histórico no habían tenido una regulación como causa legal de despido, además, para que pudieran llevarse a cabo establece el imperativo legal de estar presidido por una autorización administrativa emitida por el órgano competente del Ministerio de Trabajo, así lo recoge el artículo octavo del capítulo II. En dicho decreto vuelve a hacerse mención a las indemnizaciones, tema que en la actualidad está en continua confrontación y establece que, si las indemnizaciones son superiores a lo legalmente establecido en la Ley de Procedimiento Laboral estas deben constar en una resolución administrativa del expediente por la autoridad laboral, pues en

⁵ Romero Martín, E. (2012). *Pasado y presente del despido objetivo individual por causas del artículo 52 c) del estatuto de los trabajadores* op. Cit.

⁶ Romero Martín, E. (2012). *Pasado y presente del despido objetivo individual por causas del artículo 52 c) del estatuto de los trabajadores* op. Cit.

⁷ Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del libro I de la Ley del Contrato de Trabajo. (BOE núm. 55, de 24 de febrero de 1944) página 1634

⁸ Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre política de empleo (BOE núm.274, de 15 de noviembre de 1972), páginas 20331 a 20334

caso contrario será esta la autoridad competente para poder designar la cuantía de la indemnización que el trabajador va a percibir⁹.

Hasta este momento hemos analizado diversas manifestaciones relativas al despido objetivo, no obstante, siempre con menciones de carácter general, no individualizada en un trabajador, así como tampoco una alusión expresa a este tipo de despido, será con el Real Decreto Ley 17/1977 cuando nazca propiamente el despido objetivo, no se puede asemejar al que conocemos en la actualidad, pero sembrará la semilla que nos ha llevado a lo que entendemos por este hoy en día.

El Real Decreto Ley 17 /1977, de 4 marzo, sobre relaciones del trabajo¹⁰, llegó en un periodo de inestabilidad en España debido a diversas circunstancias como la transición a la democracia o la elaboración de la Constitución Española, ahora bien centrándonos propiamente en este decreto, y como ya adelantamos anteriormente, se produce la primera alusión al despido objetivo. El artículo 39.1 comienza con la regulación específica del despido objetivo y distingue entre “la capacidad del trabajador y las circunstancias de la empresa y enumera las causas del mismo:

- a) Ineptitud del trabajador, originaria o sobrevenida.
- b) La falta de adaptación del mismo a las modificaciones tecnológicas del puesto de trabajo que vinieran desempeñando, siempre que fuese adecuado a la categoría profesional.
- c) La necesidad de amortización individual del puesto de trabajo cuando no proceda utilizar al trabajador afectado a otras tareas. Esta amortización individual no se podría llevar a cabo en los supuestos que supusieran un cierre total de la empresa, situación que posteriormente se modificará¹¹.

⁹ Decreto 2487/1974, de 20 de julio, por el que se da una nueva redacción al artículo 15 del decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre política de empleo (BOE núm.218, de 11 de septiembre de 1974), páginas 18740 a 18741

¹⁰ Real Decreto Ley 1977, de 4 de Marzo, sobre las relaciones laborales. (BOE núm. 58 del 9 marzo de 1977), páginas 5464 a 5470

¹¹ Romero Martín, E. (2012). *Pasado y presente del despido objetivo individual por causas del artículo 52 c) del estatuto de los trabajadores* op. Cit.

- d) Las faltas aun justificadas, de asistencia al trabajado, cuando fueran intermitentes, superen en un año el 30% de las jornadas y no respondan a accidente o enfermedad que produzcan incapacidad de larga duración”¹².

Respecto de esta nueva regulación individual del despido objetivo “el Tribunal Central de Trabajo en las sentencias de 19 de enero de 1978, 20 de mayo de 1978 y 23 de abril de 1979 concluyó que el despido individual no era otra cosa que una concreción individual del despido colectivo”¹³.

También, la mencionada ley introdujo diversas modificaciones a las que haremos referencia brevemente, una de ellas fue la introducción del preaviso, distinguiendo en función de que fuera inferior a un año, superior al mismo o más de dos años de antigüedad, así lo sostiene el artículo 41.1 apartado c). Asimismo, consagra el carácter causal del despido, con esto lo que se pretendía es evitar el despido sin causa y, por último, como establece la propia ley se introduce una garantía a favor de los representantes del personal, imponiendo su readmisión en caso de declararse improcedente el despido¹⁴.

El Real Decreto Ley estudiado fue derogado **por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores**, que recogerá las normas fundamentales de las relaciones laborales, esta ley se produjo con la entrada en vigor de la Constitución Española¹⁵. En concreto la regulación, de las causas del despido objetivo, se encuentra contenida en el artículo 52 LET¹⁶ y estas han sufrido una serie de modificaciones respecto a la regulación anterior que destacaremos a continuación:

En primer lugar, en el apartado a) del mencionado artículo, se introduce una especificación con la se pretendía evitar que se alegase la ineptitud del trabajador, que hubiese sido observada durante el periodo de prueba, una vez que este hubiese finalizado.

¹² Real Decreto Ley 1977, de 4 de Marzo, sobre las relaciones laborales. (BOE núm. 58 del 9 marzo de 1977), páginas 5464 a 5470

¹³ Romero Martín, E. (2012). *Pasado y presente del despido objetivo individual por causas del artículo 52 c) del estatuto de los trabajadores* op. Cit.

¹⁴ Real Decreto Ley 1977, de 4 de Marzo, sobre las relaciones laborales. (BOE núm. 58 del 9 marzo de 1977), páginas 5464 a 5470

¹⁵ Romero Martín, E. (2012). *Pasado y presente del despido objetivo individual por causas del artículo 52 c) del estatuto de los trabajadores* op. Cit.

¹⁶ Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980 (BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980)

En segundo lugar, en el apartado b), encontramos la introducción de un periodo mínimo de dos meses desde la modificación para proceder al despido, además de la suspensión del contrato por un periodo máximo de tres meses durante el periodo de formación ofrecido por la empresa para la correcta adaptación del trabajador.

En tercer lugar, en el apartado c), se produce una concreción del número máximo de trabajadores que pueden verse afectados por la amortización del puesto de trabajo, siendo este de 50 trabajadores cuando no se pueda reubicar en otro puesto dentro de la misma localidad. Si el puesto es en distinta localidad puede solicitar el traslado, además de una compensación económica. Del mismo modo, introduce una última especificación relativa al ofrecimiento del puesto objeto de amortización al trabajador afectado en el caso de volver a crearlo.

Por último, en cuanto al apartado d), se incluyen diversos porcentajes en función de los meses de la asistencia intermitente justificada, exponiéndolos de la siguiente manera: el 20% de la jornada en dos meses o del 25% en cuatro meses discontinuos en un periodo de doce meses. Podemos apreciar, por tanto, como disminuyó del 30% en la regulación anterior y añade otro supuesto. A su vez, en su segundo párrafo especifica cuándo no se considera falta de asistencia.

En el artículo 53 de la misma ley se recogen los requisitos formales, sin más modificaciones, especificando la indemnización de 20 días de salario por año trabajado con el límite de una anualidad, el incumplimiento de estos requisitos acarrea la nulidad con la sola excepción del incumplimiento del preaviso.

Posteriormente, se produjo una de las mayores reformas del despido por causas objetivas que vino de la mano de la **Ley 11/1994, de 19 de mayo, por el que se modifica el Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**. Con esta ley se realizaron varias modificaciones con una nueva redacción de los artículos 51, 52 y ss., entre las que se puede destacar:

La ampliación de las causas del despido objetivo, introduciendo junto con las causas tecnológicas y económicas, las organizativas y de producción, causas que siguen siendo motivo de despido objetivo en la actualidad. Asimismo, el artículo 51.1 en su párrafo

segundo hace referencia a las distintas finalidades perseguidas, dividiéndolas en dos bloques, por un lado, las causas económicas que no tienen otras que superar la situación negativa de la empresa y por otro las técnicas, organizativas y de producción que contribuyen a garantizar “la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos”¹⁷.

Además, elimina la necesidad de autorización administrativa por parte de la autoridad laboral para los despidos objetivos manteniéndola para el colectivo (Romero Martín, 2012).

Otra de las modificaciones importantes fue la nueva redacción del artículo 52 apartado c) en la que permite los despidos individuales por causas objetivas cuando sea necesaria la amortización del puesto de trabajo y siempre que afecte a un número de trabajadores inferior a los umbrales que establece el artículo 51.1.

Por último, en cuanto a las formalidades contenidas en el artículo 53, se hace referencia, por un lado, al aumento del preaviso a 30 días, tal y como lo establece la nueva redacción del apartado c) del mencionado artículo, y por otro, que cuando no cumpla con los requisitos formales contenidos en el apartado primero de este artículo, o se trate de una discriminación o afectase algún derecho fundamental o libertad pública conllevará la nulidad, así lo dispone el apartado 4 del mismo.

Posteriormente, se llevó a cabo un **Real Decreto Legislativo 1/995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**¹⁸, como propiamente indica el título no se realizaron modificaciones en la redacción llevada a cabo por la ley de 1994, sino que se limitó a integrar todas las realizadas con anterioridad en una misma norma.

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. Esta ley establece una pequeña reforma del artículo 52 apartado c) e introduce la coletilla de la obligación

¹⁷ Ley 11/1994, de 19 de mayo, por el que se modifica el Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la ley de procedimiento laboral y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social (BOE núm. 122, de 23 de mayo de 1994)

¹⁸ Real Decreto Legislativo 1/995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 75, de 29 de marzo de 1995)



del empresario de acreditar la concurrencia de dichas causas objetivas, puesto que no basta con alegarlas, sino que estas deben quedar probadas¹⁹.

El Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, llegó en una situación convulsa derivada de la crisis financiera y económica, que se produjo en todo el mundo, pero que tuvo una gran incidencia en España evidenciando la gran insostenibilidad económica y social del modelo planteado hasta ese momento. Partiendo de este suceso, el Real Decreto Ley mencionado introdujo grandes especificaciones respecto a las diferentes causas objetivas de despido²⁰. Aunque dicho decreto se transformó en la **Ley 35 /2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado trabajo**, una vez superado el trámite parlamentario. Con esta ley se introducen diversas reformas:

En primer lugar, se exponen unas definiciones de las diferentes causas objetivas, en cuanto a las causas económicas introduce la existencia de “pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingreso, que puedan afectar a su viabilidad o capacidad para mantener el volumen de empleo”. Las técnicas las entienden como aquellas que “concurren cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de medios o instrumentos de producción”. Las causas organizativas las definen como aquellas que tienen lugar “cuando se produzcan cambios entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo personal” y por último, las productivas “cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”. Con estas definiciones podemos observar una mayor concreción de lo que el legislador entiende por cada una de las causas.

En segundo lugar, destaca la reducción de 30 a 15 días de preaviso modificando así la redacción dada por la ley de 1995 al apartado 49.1 c)²¹.

En tercer lugar, se produce un cambio respecto al incumplimiento de los requisitos formales que dejan de tener como efecto la nulidad y pasan a ser improcedentes

¹⁹ Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (BOE núm. 332, de 30 de diciembre de 1997)

²⁰ Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE núm. 147, de 17 de junio de 2010)

²¹ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado trabajo (BOE núm. 227, de 18 de septiembre de 2010)

unificando así la línea que la Ley 11/1994 había dispuesto para los despidos disciplinarios²².

Por último, cabe destacar la reducción de la indemnización a 33 días por año trabajado debido a la declaración de improcedencia por causas objetivas, así lo expone la disposición adicional primera apartado cuarto ²³.

Tras la crisis que dio lugar a las leyes anteriores se producen una serie de modificaciones que fueron introducidas por **el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral²⁴ y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral²⁵**:

La primera de estas nace de la nueva redacción dada por la Ley de 1995 a tres de las cinco causas por las que se puede llevar a cabo un despido objetivo. En cuanto a la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, artículo 52 apartado b), nos encontramos con la introducción de la obligatoriedad de proporcionar por parte de la empresa unos cursos para la adaptación del puesto de trabajo, pues establece el verbo “deberá”, “considerando la formación del trabajador un derecho individual como plantea la exposición de motivos de la ley 3/2012 apartado II”. Esta medida otorga una mayor seguridad a los trabajadores para evitar el desamparo causado por la falta de conocimiento respecto de determinadas adaptaciones. A su vez, cabe destacar, que dicha formación se considera trabajo efectivo teniendo el empresario la obligación de abonar el salario medio, si esta supera las horas de trabajo previstas se consideraran horas extraordinarias y, por último, respecto a esta causa establece un plazo mínimo de dos meses para poder llevar a cabo el despido objetivo, dejando una alternativa a efectos de cómputo entre tomar de referencia la adaptación o la finalización de la formación²⁶.

²² Romero Martín, E. (2012). *Pasado y presente del despido objetivo individual por causas del artículo 52 c) del estatuto de los trabajadores* op. Cit.

²³ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado trabajo (BOE núm. 227, de 18 de septiembre de 2010)

²⁴ Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral(BOE núm.32, de 11 de febrero de 2012)

²⁵ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm.162, de 7 de julio de 2012)

²⁶ Martínez-Gijón Machuca, M. (2013). *El despido objetivo en la reforma de 2012: una oportunidad perdida*. En E. Castellano Burguillo, I. Feria Basilio (Ed), Estudios en torno a la reforma laboral de 2012 (255-266). Punto Rojo Libros. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4318714>



En lo referente al absentismo laboral del trabajador al puesto de trabajo, artículo 52 apartado d) LET, se modifica para dar una perspectiva únicamente individual, eliminando por tanto la colectiva, aunque conservando los dos umbrales establecidos en la Ley de 1995, si bien manteniendo la diferencia entre continuo y discontinuo. Esta redacción puede traer diversos problemas como la dificultad en el cómputo de los días de ausencia, dicha dificultad en la actualidad es más fácil de solventar al existir más medios técnicos para el control de la misma. Otra de las dificultades, es la interpretación derivada del último párrafo introducido que incorpora como falta no computable el absentismo en caso de “tratamiento de cáncer o enfermedad grave”, pues no se especifica lo que se considera como enfermedad grave dejando una laguna que podría producir inseguridad jurídica (Martínez-Gijón Machuca, 2013).

La última de las tres causas modificadas es la falta de consignación presupuestaria, en este caso al realizarse el contrato por una entidad sin ánimo de lucro, pero con financiación pública, surge la cuestión acerca de si la propia administración se considera una entidad sin ánimo de lucro o tiene que ser externa a la misma produciéndose por tanto un distanciamiento de esta como empresaria con potestad para contratar (Martínez-Gijón Machuca, 2013).

En segundo lugar, cabe destacar, la autorización contenida en la DA 20ª del Estatuto de los Trabajadores que permite el despido tanto individual como colectivo del personal laboral por causas económicas, que hasta ese momento era un debate doctrinal y de la jurisprudencia (Martínez-Gijón Machuca, 2013).

En tercer y último lugar, se establece una mínima reforma en el artículo 53 apartado 4 consistente en una mera redacción afirmativa del artículo (Martínez-Gijón Machuca, 2013).

La última modificación por analizar es la contenida en **la Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por falta de asistencia al trabajo establecida en el artículo 52 apartado d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**. Esta modalidad de despido objetivo, y como bien recuerda la exposición de motivos de la ley previamente mencionada, “legítima al despido de personas

trabajadoras que incurrir en faltas de asistencia al trabajo, tanto justificadas, aunque estas son muy limitadas, como injustificadas que superen determinados porcentajes”.

A medida que ha transcurrido los años se han ido realizando diversas modificaciones que han cambiado el contenido del artículo 52 apartado d) LET, pues cada vez había más causas de inasistencia que no podían ser contabilizadas a efectos de aplicación de esta modalidad de despido objetivo, lo que ha propiciado que el precepto quede reducido a los supuestos de “causas injustificadas y a las bajas por contingencias comunes de duración inferior a 20 días”.

Hasta 2012 se exigía que, además de las faltas de asistencia al trabajo por los trabajadores o trabajadoras, existiera un nivel de “absentismo general”, requisito que posteriormente se ha suprimido. A partir de este momento se aplicaba de manera automática los porcentajes de falta de asistencia, sin requerir el precepto, en ningún caso, un juicio de proporcionalidad y adecuación a cada supuesto que se planteaba.

El artículo 52 apartado d) LET ha propiciado numerosos pronunciamientos entre ellos el del Tribunal Constitucional y el del Tribunal de justicia de la Unión Europea. En cuanto a este último, cabe destacar, la sentencia del 18 de noviembre de 2018 asunto Ruiz Conejero, en la que se pronunciaba sobre la inadecuación del artículo a la Directiva 2000/78 por considerar que su redacción podía constituir una discriminación por razón de discapacidad, a no ser que existiera un debido “control de adecuación y proporcionalidad”. Además, un nuevo pronunciamiento del TJUE en 2019 incluía la obligación del empresario de adaptar el puesto de trabajo de las personas con discapacidad antes de proceder al despido objetivo.

Ahora bien, a diferencia de otros países en los que la validez de las causas de despido se analiza desde un punto de vista genérico del “despido por justa causa”, en España, se regulan expresamente las causas por las que podría llevarse a cabo el despido objetivo como la que estamos analizando del despido por falta de asistencia al trabajo. En definitiva, España establece un “sistema de legitimación del despido objetivo basado en supuestos concretos”.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha matizado que si bien, como se mencionó anteriormente, la redacción del artículo 52 apartado d) LET puede favorecer a la

discriminación de diferentes colectivos, que a continuación pasaremos a enumerar de manera más exhaustiva, no puede generalizarse la idea de que cualquier despido por razón de enfermedad pueda suponer en todo caso una discriminación. En lo referente a los diferentes colectivos nos encontramos:

En primer lugar, con las personas con discapacidad reconocida que puede propiciar, por razón de su condición, un mayor absentismo o por tiempo más prologado y que por tanto su despido pueda ser constitutivo de “una discriminación indirecta por razón de discapacidad”.

En segundo lugar, con las personas que padecen enfermedades de larga duración que por motivo de su enfermedad puede sufrir “una discriminación indirecta por razón de enfermedad”.

Por último, nos encontramos con “la discriminación indirecta por razón de género” pues se produce un trato peyorativo a las personas que ejercitan su derecho a la conciliación, que en la mayoría de los casos son mujeres. Por ello se considera imprescindible la supresión de dicho precepto para poder elaborar un nuevo sistema en el que la conciliación y la adecuación sean los pilares.

Estos tres supuestos mencionados por motivo de su vulnerabilidad necesitan garantías más intensas que las existentes en la actualidad pues podría vulnerar el derecho constitucional a la no discriminación.

Ahora bien, centrándonos en la propia elaboración del Real Decreto-ley 4/2020 de 18 de febrero, esta ha suscitado numerosos debates tanto de su constitucionalidad como si se encontraba dentro de los supuestos de extraordinaria y urgente necesidad. Respecto al primero de ellos cabe destacar, por un lado, que se trata de una derogación que solo afecta al apartado d) del artículo 52, y por tanto puntual, sin que por ello se vean afectados los derechos contenidos en el Título I de la CE.

En lo referente a la extraordinaria y urgente necesidad de aprobar el Real Decreto-ley 4/2020 de 18 de febrero, la propia exposición de motivos resume perfectamente en tres apartados, los cuales analizaremos brevemente, por qué es necesaria y los efectos que la falta de asistencia al trabajo puede producir y de ahí que se requiera su urgente derogación. En primer lugar, este reglamento garantiza el cumplimiento de la normativa

europea, así como la adecuada e inmediata incorporación al ordenamiento jurídico español. En segundo lugar, se pretende evitar resoluciones contradictorias a nivel interno, pues algunos órganos judiciales lo interpretaban conforme a los porcentajes contenidos en el precepto y otros atendían a la jurisprudencia emanada de Europa. Por último y bajo mi punto de vista el más importante “evitar la discriminación tanto directa como indirecta con los colectivos más vulnerables”.

Por tanto resulta clara a necesidad de derogar el apartado d) del artículo 52 con el propósito de suprimir “las discriminaciones, la inseguridad jurídica y los incumplimientos de los compromisos asumidos con la Unión Europea”²⁷.

III. El Despido objetivo en la actualidad

1. Concepto

En palabras de Palomeque y Álvarez de la Rosa, el despido objetivo “es una decisión unilateral del empresario de poner fin al contrato de trabajo con fundamento en alguna de las causas contenidas en el artículo 52 LET”²⁸.

2. Causas del despido objetivo

Las cuatro causas que vamos a desarrollar a continuación no se fundamentan en una conducta incumplidora por parte del trabajador que suponga una quiebra de la confianza o que vulnere la buena fe contractual, sino que se basa en causas sobrevenidas tanto relativas al trabajador como a la empresa²⁹.

2.1. Ineptitud del trabajador

Siguiendo el orden establecido en el artículo 52 apartado a) de la LET nos encontramos, en primer lugar, con la ineptitud del trabajador, “esta puede ser conocida o sobrevenida

²⁷ Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por falta de asistencia al trabajo establecida 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 (BOE núm.194, de 16 de julio de 2020)

²⁸ Palomeque López, M.C., Álvarez de la Rosa, M. (2022). *Derecho del trabajo*. Editorial universitaria Ramón Aceres.

²⁹ García-Perrote Escartín, I. (2023). *Manual del derecho del trabajo*. Tirant lo blanch. <https://biblioteca-tirant.com/accedys2.bbt.ull.es/cloudLibrary/ebook/show/9788411697064>

con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa”³⁰. De esta definición se deduce que existen dos tipos de ineptitud que analizaremos separadamente:

El primer tipo de ineptitud es la conocida u originaria, que se define como aquella que se conoce con carácter previo al contrato de trabajo y que, por tanto, no se puede alegar con posterioridad como motivo de despido pues ya era conocida.

En lo referente al segundo tipo y desde mi punto de vista el más polémico, es la sobrevenida, por ser posterior al inicio de la relación laboral. En la línea de la jurisprudencia que entiende que la interpretación ha de hacerse desde un punto de vista amplio y partiendo de la STS 117/2022, de 23 de febrero, donde se indica que cabe incorporar dentro del concepto de ineptitud, por un lado, la ausencia o la falta de una condición legal, la cual ha entendido la jurisprudencia reiterada que las empresas pueden acogerse a esta modalidad de extensión en el caso de que el trabajador pierda la titulación o carezca tanto de la misma como autorización administrativa. A modo de ejemplo la STS 642/2021 de 23 de junio establece como causa de ineptitud que “un extranjero pierda el permiso de trabajo o residencia” y, por el otro, la falta de un requisito específico³¹ como “la pérdida del carnet de conducir cuando este sea necesario para el desarrollo de la actividad (STC, de 27 de octubre de 1983)”³². Además de los supuestos mencionados con anterioridad en este párrafo cabe mencionar “la ineptitud referente a deterioro físico y mental o incluso los casos de invalidez parcial”³³.

A su vez cabe destacar que la Jurisprudencia reciente del TJUE, y en relación con la ineptitud sobrevenida, le ha dado un cambio a la interpretación que hasta este momento se ha seguido en España donde se permitía el despido de los trabajadores “en situación de incapacidad permanente”, sobrevenida durante la vigencia del contrato de trabajo, para llevar a cabo las funciones relativas a su puesto de trabajo sin previamente haber

³⁰ 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 (BOE núm.255 24 de octubre de 2015)

³¹ Ballester Pastor, I. (2023). Subrogación contractual vía convencional y posterior detección de la falta de titulación del trabajador requerida en el peligro de condiciones: despido procedente por ineptitud sobrevenida. *Revista de la jurisprudencia laboral* (núm. 5/2023).https://doi.org/10.55104/RJL_00449

³² García-Perrote Escartín, I. (2023). *Manual del derecho del trabajo*. Op. cit, pág.704

³³ Palomeque López, M.C., Álvarez de la Rosa, M. (2022). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.722

propuesto “ajustes razonables” que le permitan mantener el mismo³⁴. Este cambio de interpretación viene dado por la necesidad de adoptar la tendencia jurisprudencial introducida por el TJUE, en concreto en el Asunto “Ca Na Negrata”, C-631/22 donde, ante un despido de una persona con discapacidad por ser declarada en incapacidad permanente total para desempeñar las funciones relativas a su puesto de trabajo así como la reivindicación por parte del trabajador afectado de la falta de un ajuste razonable, el tribunal entiende la necesidad de dicho ajuste del puesto de trabajo con anterioridad a proceder al despido³⁵. La interpretación seguida por el TJUE procede de lo dispuesto en la Directiva 2000/78/CE, del consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que como bien recoge la sentencia es necesario un ajuste del puesto de trabajo con carácter previo a recurrir al despido, remarcando por tanto la tendencia seguida por el TJUE respecto a la protección de las personas con discapacidad³⁶.

Con la modificación de la jurisprudencia seguida por el TJUE hasta ese momento se producen una serie de efectos:

Por un lado, y aunque no es materia relativa al despido objetivo, afecta a la extinción del contrato de trabajo recogida en el artículo 49.1 apartado e) de la LET pues ya no es posible recurrir al despido de manera “automática” cuando un trabajador se encuentre en “una situación de incapacidad permanente total” sino que habrá de llevar a cabo un cambio del puesto de trabajo, pues si no incurriría en un despido nulo, y en el caso de que este no se adapte al nuevo puesto si se podría proceder al despido.

Por otro lado, y ahora haciendo referencia al tema que nos atañe, afecta a la causa de despido objetivo por ineptitud del trabajador, esta causa se da cuando un trabajador de forma sobrevenida durante la relación laboral se ve limitado tanto psíquica como físicamente siempre que se cumplan dos requisitos, el primero referente a que la

³⁴Gutiérrez Colominas, D. (2024). Extinción del contrato de trabajo e incapacidad permanente total: Anotaciones a la STJUE de 18/01/2024, Ca Na Negreta, C-631/22. *Aedtss*. <https://www.aedtss.com/extincion-del-contrato-de-trabajo-e-incapacidad-permanente-total-annotaciones-a-la-stjue-de-18-01-2024-ca-na-negreta-c-631-22/>

³⁵Asunto “Ca Na Negreta SA”, C-631/22. (2024). <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/5d6d61d0-d9c8-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-es>

³⁶Asunto “Ca Na Negreta SA”, C -631/22. (2024). <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/5d6d61d0-d9c8-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-es>

limitación a de ser permanente no pudiendo ser por tanto temporal pues eso conlleva la improcedencia y el segundo hace referencia a la necesidad de que afecte a las concretas funciones que se encuentra realizando. En el caso que se cumplan los requisitos anteriores la empresa deberá efectuar un “ajuste razonable en el puesto de trabajo” pues si esta se negase incurriría en un despido nulo, y lo contrario sucedería si cumple todos los requisitos y en el caso de que no se adaptase al cambio del nuevo puesto el despido es procedente³⁷.

Como podemos deducir de lo explicado con anterioridad, la jurisprudencia ha ido integrando diferentes supuestos ampliando por tanto el concepto parco de ineptitud dado por la LET en su artículo 52 apartado a) y que nos permite tener un conocimiento más amplio de lo que se debe entender por esta figura, evitando así la confusión con el resto de causas que puede llevar a un despido objetivo.

Del mismo modo, sobre la ineptitud sobrevenida cabe destacar que esta no se podrá alegar en los casos donde se lleve a cabo una movilidad funcional por medio de la cual el trabajador pasa a realizar funciones diferentes de las que venía desarrollando, artículo 39.3 LET.

Por último, haciendo referencia al final del artículo 52 apartado a) LET cabe mencionar que la ineptitud existente durante el desarrollo del periodo de prueba no puede ser alegada con posterioridad al cumplimiento del mismo, pues se entiende que el empresario durante ese periodo ha podido o por los menos debido conocer la misma, siendo esta una de las finalidades del periodo de prueba³⁸.

2.2. Inadaptación del trabajador a las modificaciones técnicas

Esta causa de despido objetivo se encuentra regulada en el artículo 52 apartado b) de la LET y recoge “la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables”³⁹. Con esto quiere decir que

³⁷ Gómez Abelleira, F.J. (2024). Ineptitud sobrevenida, obligación de ajustes razonables y enjuiciamiento del despido. *El Foro de Labos*. https://www.elforodelabos.es/2024/06/ineptitud-sobrevenida-obligacion-de-ajustes-razonables-y-enjuiciamiento-del-despido/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_source_platform=mailpoet&utm_campaign=las-ultimas-newsletter-total-entradas-de-nuestro-blog_5

³⁸ García-Perrote Escartín, I. (2023). *Manual del derecho del trabajo*. Op. cit, pág.704

³⁹ 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 (BOE núm.255 24 de octubre de 2015)

la modificación no puede ser desproporcionada, es decir, si en un puesto de trabajo las modificaciones de las condiciones técnicas son tan complejas que hagan inasumible una adaptación, entonces no se podría llevar a cabo un despido por esta causa, además de que “la modificación debe afectar el concreto puesto de trabajo del trabajador afectado”⁴⁰, en otras palabras se exige concreción para poder llevar a cabo el despido por esta causa.

Continuando con la redacción del artículo podemos destacar diferentes matizaciones como que la falta de adaptación tiene “un origen externo al trabajador, pues no radica en sus condiciones tanto familiares como personales, sino en las modificaciones adoptadas en el puesto de trabajo”⁴¹. También, se deducen dos finalidades a destacar, por un lado para facilitar la adaptación de los trabajadores, a través de la formación, a las innovaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo, los costes de dicha formación, como establece el artículo 23.1 apartado d) de la LET, “correrán a cargo del empresario”⁴², con esto se evita cargar al trabajador, además de con el esfuerzo de la adaptación, con el coste económico derivado de la formación necesaria para la correspondiente adaptación y la posibilidad de colaboración del empresario en la adecuada formación a través de su financiación. Por el otro, contribuir a “garantizar la estabilidad en el empleo” por medio de la inclusión del requisito mínimo de dos meses, para proceder al despido objetivo por esta causa, desde la implantación de la medida o de la finalización de la formación⁴³.

Asimismo, cabe destacar que al igual que sucede con la ineptitud, no se podrá alegar esta causa de despido cuando “las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo sean consecuencia de una movilidad funcional, en la que el trabajador pasa a realizar funciones distintas a las habituales”, artículo 39.3, último inciso, LET⁴⁴.

2.3. Extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Especial diferencia con el despido colectivo

⁴⁰ Palomeque López, M.C., Álvarez de la Rosa, M. (2022). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.722

⁴¹ Martín Valverde, A., García Murcia, J. (2023). *Derecho del trabajo*. Tecnos

⁴² García-Perrote Escartín, I. (2023). *Manual del derecho del trabajo*. Op. cit, pág.622

⁴³ Martín Valverde, A., García Murcia, J. (2023). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.864

⁴⁴ 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 (BOE núm.255 24 de octubre de 2015)

El artículo 52 apartado c) LET permite llevar a cabo el despido “cuando concurra alguna de las causas prevista en el artículo 51.1 de esta ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo”. Las causas mencionadas en el artículo 51 son las “económicas, técnicas, organizativas y productivas” y estas podrán justificar tanto un despido objetivo como colectivo.

La diferencia principal que nos permite entender cuando se aplica cada uno de los tipos de despidos radica en el número de trabajadores afectados que, en el caso del objetivo, debe ser inferior a los umbrales del artículo 51.1 LET. Esta distinción se basa en una ponderación de la mayor o menor magnitud de la crisis económica, siendo más lógico la utilización del despido colectivo cuando esta tenga una mayor intensidad y, por el contrario, será el objetivo cuando su intensidad sea menor⁴⁵. A pesar de lo expresado anteriormente, existe una excepción, que permite despedir por la vía del despido objetivo a “la totalidad de los trabajadores por el cierre de la empresa cuando afecte a menos de 5 trabajadores” y al ser una causa ajena a su voluntad será “el empresario el encargado de determinar el número y la clase de trabajadores afectados aunque debe ser razonable y proporcional en cuanto a la gestión empresarial”⁴⁶, pues las causas no pueden basarse en “la única voluntad del empresario”, además de la posibilidad que tienen los tribunales de analizar si existe adecuación en las causas alegadas para proceder al despido⁴⁷.

Otra cuestión que destacar es la falta de imposición en el artículo 52 apartado c) de la LET de una obligación al empresario de agotar todas las posibilidades de reubicación en la empresa del trabajador afectado o de ofrecerle la ocupación de los puestos vacantes⁴⁸.

Por último, debe destacarse en palabras de Palomeque y Álvarez, “la naturaleza colectiva de la causa c) del artículo 52 LET queda, además, probada por ser la única, en la extinción objetiva, que ofrece garantías de prioridad de permanencia en la empresa de los representantes de los trabajadores”⁴⁹.

⁴⁵ Palomeque López, M.C., Álvarez de la Rosa, M. (2022). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.722

⁴⁶ Martín Valverde, A., García Murcia, J. (2023). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.866

⁴⁷ Palomeque López, M.C., Álvarez de la Rosa, M. (2022). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.722

⁴⁸ Martín Valverde, A., García Murcia, J. (2023). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.866

⁴⁹ Palomeque López, M.C., Álvarez de la Rosa, M. (2022). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.723

Ahora bien, una vez analizadas las diferencias entre los dos tipos de despido y a modo de adentrarnos en cada una de las causas, procederemos a analizar cuando se llevan a cabo cada una de ellas, por ello cabe aclarar que las causas económicas, tal como ha señalado la jurisprudencia debe de afectar a la totalidad de la empresa y si estas fueras un grupo deberá afectar a todas no solo a la empresa en donde desempeña sus funciones. En cambio, el ámbito de aplicación, en las causas organizativas, productivas y técnicas, “es el espacio o sector concreto de la actividad empresarial en la que ha surgido la dificultad que impide su buen funcionamiento”⁵⁰.

Asimismo, cabe aclarar que “de acuerdo con la doctrina del Tribunal Supremo el análisis de los requisitos ha de hacerse de forma diferenciada”⁵¹, pues dependerá como bien recoge el párrafo anterior si estamos ante una causa u otra.

Una vez contextualizada su aplicación procederemos a analizarla individualmente:

- A) Causas económicas. Se entiende por causas económicas “cuando de los resultados de la empresa se desprendan una situación negativa, en caso tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o de ventas”(artículo 51.1 LET)⁵². No obstante, cabe puntualizar que las causas económicas “son un concepto jurídico indeterminado, que como todos precisa de determinación caso por caso, sin que tal indeterminación pueda conducir a la discrecionalidad”⁵³.

Ahora bien, a modo de puntualizar ciertos requisitos que se encuentran en el concepto de causas económicas debemos aclarar que la situación económica negativa exige establecer, por un lado, “una relación” y, por otro lado “un elemento valorativo, pero ante todo, tiene que ser constatado, probado”. En cuanto a las pérdidas actuales o previstas encontramos una dificultad en estas últimas porque si estas existen, puede haber una mayor o menor dificultad en la prueba en función del estudio necesario para

⁵⁰ Iberley. (2023, 29 de diciembre) Motivos para la extinción del contrato por despidos derivados de causas objetivas. <https://www.iberley.es/temas/motivos-extincion-contrato-despido-derivado-causas-objetivas-14861>

⁵¹ Sentencia del Juzgado de lo Social 132/2020, de 1 de junio de 2020

⁵² Se entiende por disminución persistente “si durante tres trimestres consecutivos el ingreso ordinario o de ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”

⁵³ Sentencia del Juzgado de lo Social 132/2020, de 1 de junio de 2020

determinarlas, pero en el caso de ser previstas no se puede probar un hecho que no ha sucedido⁵⁴.

En las causas económicas y haciendo mención de lo que expuse anteriormente respecto a que estas deben afectar a la totalidad de la empresa, se debe aclarar que en el caso de concurrir un grupo de empresas sucede lo mismo, es decir, las causas deben concurrir en todas las empresas del grupo, no solo en una de ellas, y estas deben ser aprobadas por el empresario, dado que, en caso de despido se invierte la carga de la prueba⁵⁵.

En cuanto a los pasos a seguir para acreditar una causa económica la STS 4454/2022 nos remite a lo dispuesto por el Pleno de la Sala de lo Social del TS de 14 de noviembre de 2017, recurso 17/2017 que establece que “La justificación del despido económico tiene que realizarse a través de tres pasos:

1º) Acreditar la existencia de una situación económica negativa

2º) 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

3º) Mostrar la adecuada proporcionalidad de las medidas extintivas adoptadas para responder a esa necesidad”⁵⁶.

B) Causas técnicas. Se entiende por causas técnicas, como bien define el artículo 51.1 LET, “cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito o instrumentos de producción”. Podemos citar algunos ejemplos como “la instalación de taquillas automáticas (STSJ de Navarra 120/2000, del 31 de marzo) o la implantación de nuevos sistemas informáticos (STSJ Baleares 10416/2006, de 29 de septiembre)”⁵⁷.

C) Causas organizativas. Se entiende por 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”, artículo 51.1

⁵⁴ Sentencia del Juzgado de lo Social 132/2020, de 1 de junio de 2020

⁵⁵ Sentencia del Juzgado de lo Social 75/2023 de 18 de abril de 2023

⁵⁶ STS 4454/2022, de 30 de noviembre de 2022

⁵⁷ Iberley. (2023, 29 de diciembre) *Motivos para la extinción del contrato por despidos derivados de causas objetivas*. <https://www.iberley.es/temas/motivos-extincion-contrato-despido-derivado-causas-objetivas-14861>

LET. De esta causa se deduce la obligatoriedad respecto de la empresa de justificar la razonabilidad de la extinción al fin de garantizar la viabilidad futura de la empresa que pretende proceder al despido por esta causa (STS 2027/2008, de 16 de septiembre de 2009)⁵⁸.

D) Causas productivas. Se entiende por causas productivas “cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos que la empresa pretende colocar en el mercado”. Por un lado, respecto a esta causa, cabe destacar que al igual que sucede en la organizativa se valoran con respecto “al ámbito que es necesario la amortización y no respecto a la totalidad de la empresa” (STS 1979/2001, de 19 de marzo, de 2002)⁵⁹, con esto lo que se refiere es que la baja demanda puede afectar respecto de una parte de la producción que se pretende colocar en el mercado y por ello solo actúa respecto a ese ámbito. Por otro lado, cabe referirnos a “descentralización productiva” que en síntesis es un medio que permite garantizar la viabilidad de la empresa, así como, un aumento de su productividad, constituyendo por tanto una medida “en términos de eficacia productiva” (STS, de 30 de septiembre, de 1998) o de gestión a la vista de las posibilidades técnicas de la empresa (STS, de 2 de marzo, de 2009)⁶⁰. De estas dos características se puede concluir que ambas se basan en una singularización de las causas productivas y que por tanto, esa concreción, en un ámbito específico permite garantizar la viabilidad empresarial.

2.4. Insuficiencia de consignación presupuestaria

Esta causa fue introducida por la Ley 12/2001, siendo por tanto la cuarta causa de despido objetivo, al haber sido derogado el apartado d)⁶¹. El artículo 52 apartado e) LET regula la insuficiencia de consignación presupuestaria. De esta regulación se evidencia la delimitación de un ámbito muy particular, al referirse a entidades sin ánimo de lucro financiadas por la administración, aunque dentro de esta concreción se regula, como

⁵⁸ Iberley. (2023, 29 de diciembre) *Motivos para la extinción del contrato por despidos derivados de causas objetivas*. <https://www.iberley.es/temas/motivos-extincion-contrato-despido-derivado-causas-objetivas-14861>

⁵⁹ Iberley. (2023, 29 de diciembre) *Motivos para la extinción del contrato por despidos derivados de causas objetivas*. <https://www.iberley.es/temas/motivos-extincion-contrato-despido-derivado-causas-objetivas-14861>

⁶⁰ Martín Valverde, A., García Murcia, J. (2023). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.866

⁶¹ Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE núm.164, 10 de julio 2001)

diría Palomeque y Álvarez, con “una perspectiva amplia y con una notable especialidad de las Administraciones Públicas y de las empresas que, total o parcialmente, de ellas dependa, la específica causa de despido objetivo que tiene, por otra parte, su ineludible apoyo en las normas y conceptos netamente presupuestarios (los créditos consignados constituyen la autorización administrativa para hacerles frente SSTC 63/1986 y 146/1986)”⁶².

La causa regulada en el artículo 52 e) LET solo será ámbito del despido objetivo cuando afecte a un número de trabajadores por debajo de los umbrales contenidos en el artículo 51.1 LET de lo contrario habrá que recurrir al despido colectivo⁶³.

De la redacción dada en el artículo se puede deducir una serie de requisitos:

Primero, que “los despidos tengan contratos de trabajo indefinidos concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro.”

Segundo, que de esos contratos “tienen que tener como finalidad ejecutar planes y programas públicos determinados.”

Tercero, “esos planes y programas públicos no pueden tener dotaciones y deben ser financiadas por las Administraciones públicas a través de consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales como consecuencia de ingresos externos de carácter finalista”.

Cuarto y último, que se produzca una “insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del contrato de trabajo”⁶⁴.

En este último requisito cabe establecer que se considera por consignación presupuestaria “La situación de insuficiencia presupuestaria consistente en un desajuste entre los ingresos y gastos, que pueden derivar tanto de una disminución de los ingresos previstos como un incremento de los gastos programados y ha de ser persistente y sobrevenida respecto de la contratación de los trabajadores, de la implantación del

⁶² Palomeque López, M.C., Álvarez de la Rosa, M.(2022). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.723

⁶³ 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 (BOE núm.255 24 de octubre de 2015)

⁶⁴ García-Perrote Escartín, I. (2023). *Manual del derecho del trabajo*. Op. cit, pág. 714

correspondiente servicio público o de las circunstancias que fueron tomadas en consideración al formalizar el presupuesto (STS 163/2020, de 20 de febrero)”⁶⁵.

3. Requisitos Procedimentales

Los requisitos procedimentales condicionan la procedencia de un despido objetivo, pues en la actualidad, el incumplimiento de las formalidades del mismo conduce a la declaración de improcedencia, aunque con anterioridad a la ley 35/2010, como ya explicamos en la evolución histórica, conducía a la nulidad⁶⁶.

Ahora bien, una vez aclarado ese pequeño matiz, procederemos a analizar los requisitos formales necesarios para que un despido objetivo sea procedente, los cuales se recogen en el artículo 53 LET:

La comunicación escrita dirigida al trabajador expresando la causa que sirve de soporte para proceder al despido. Dicha comunicación debe proporcionar “un conocimiento claro que evite la incertidumbre, la indefensión”, pues “para su validez formal se debe proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de las causas que se invocan como constitutivas del despido objetivo”⁶⁷, es por tanto un medio que permite la protección de los trabajadores. No obstante, cabe puntualizar que, en caso de ineptitud, aunque exija suficiencia en la exposición de la causa no es necesario “citar patologías concretas del trabajador si se apoya en documentación fehaciente, dado que se trata de una información sujeta a reserva por afectar a la intimidad del trabajador”⁶⁸.

Además cabe hacer referencia a la forma de comunicación concreta que hay que llevar a cabo en el caso que la causa alegada para proceder al despido sea la económica, pues en palabras de la STS 251/2020, de 23 de marzo, que nos remite a la doctrina de la STS de 30 de marzo de 2010 en la que se expone que el contenido de la carta tiene que ser “suficiente” pues en función del mismo el trabajador podrá comprender las circunstancias de su despido y ejercitar las medidas para su defensas si estas fueran necesarias, “lo que solo es posible si la referida información es auténtica y completa”. A su vez puntualiza que la “causa” contenida en la carta “no se refiere al tipo genérico de

⁶⁵ Martín Valverde, A., García Murcia, J. (2023). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.866

⁶⁶ García-Perrote Escartín, I. (2023). *Manual del derecho del trabajo*. Op. cit, pág. 716

⁶⁷ STS 2123/ 2015, de 12 de mayo de 2015

⁶⁸ Martín Valverde, A., García Murcia, J. (2023). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.869

causa de despido objetivo sino a las concretas dificultades o situaciones económicas negativa de la empresa alegadas por el empresario para justificar la relación extintiva”⁶⁹.

Asimismo, en caso de existir un grupo de empresas, “la comunicación escrita que se le entrega al trabajador notificándole la extinción del contrato como consecuencia de la situación económica negativa, debe exponerse no solo la situación que afecta a un solo centro de trabajo o empresa, sino de la posición económica de la empresa en su conjunto o del grupo en su totalidad”, pues solo de esta forma el trabajador estaría informado de la situación real de la empresa o del grupo, cumpliendo así por tanto el requisito de comunicación⁷⁰.

Por último, debe matizarse que no es preciso, en ningún caso, el informe previo de la representación unitaria a que se refiere el artículo 64.5 LET⁷¹.

En segundo lugar, nos encontramos las indemnizaciones que como se recoge en el artículo 53.1 apartado b) LET las indemnizaciones serán puestas a disposición del trabajador en el momento que se entregue la comunicación y le corresponderá, en caso de un despido procedente, 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades y prorrateándolo en todo caso cuando haya sido inferior a un año. Esta redacción “es una evidente consecuencia del carácter inimputable de la causa pues justamente por darse la causa se abonará la indemnización”⁷².

Igualmente cabe destacar que la cuantía ha de ser “exacta”⁷³ y puesta a disposición del trabajador, como requisito de validez del despido⁷⁴. No obstante, puede darse tanto “errores excusables como inexcusables”, para su mayor entendimiento pondremos un ejemplo de cada uno:

En cuanto al primero, error excusable, puede darse en “el cálculo de la cuantía” (STS 14 de marzo de 2018)⁷⁵, circunstancia que ha de valorarse en cada caso concreto, pero que

⁶⁹ STS 251/2022, de 23 de marzo de 2022

⁷⁰ STS 251/2022, de 23 de marzo de 2022

⁷¹ Palomeque López, M.C., Álvarez de la Rosa, M. (2022). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.723

⁷² Palomeque López, M.C., Álvarez de la Rosa, M. (2022). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.723

⁷³ Palomeque López, M.C., Álvarez de la Rosa, M. (2022). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.723

⁷⁴ Martín Valverde, A., García Murcia, J. (2023). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.869

⁷⁵ STS 296/2018, de 14 de marzo de 2018

como regla general puede disculparse como un error de escasa entidad y producido pese a la diligencia del empresario (SSTS de 14 de marzo de 2018 y 12 de abril de 2018)⁷⁶.

En cuanto al segundo, errores inexcusables, la STS de 9 de diciembre de 2020 entiende que la empresa incurre en un error inexcusable por diferir la indemnización que le correspondía de lo puesto a disposición del trabajador en un 3,07%, que pese a ser un porcentaje irrisorio, entiende que no existía complejidad en el cálculo para incurrir en el mismo, además de la falta de predisposición de la empresa a la corrección del error⁷⁷. Por ello se define como inexcusable pues, aunque, al igual que en el ejemplo anterior hay un error en el cálculo, en este caso no existía complejidad y no ha habido una conducta proactiva de la empresa para alcanzar una solución. Igualmente cabe puntualizar que la STSJ de La Rioja, de 7 de abril de 2022, establece que los cálculos que proporciona la calculadora puesta a disposición por el CGPJ son orientativos y, por tanto, no serán excusables los errores que se cometan alegando que es la cuantía proporcionada por dicha calculadora, pues tienen la obligación de comprobarla con posterioridad⁷⁸.

En lo referente al método de pago, la forma y los plazos de la indemnización cabe mencionar que, como propiamente establece el artículo 53 de la LET, esta debe ponerse a disposición del trabajador simultáneamente a la entrega de la carta de comunicación, por lo que el retraso en el pago, aunque sea de pocos días, “constituye un incumplimiento” (STS 19/2022 de 12 de enero). Además, en cuanto a la forma, está admitida tanto “la transferencia bancaria (STS 5 de diciembre de 2011)”, como el pagaré, “salvo que su valor económico no esté disponible en la fecha del despido (STS 4 de febrero de 2016)”⁷⁹. Pese a lo anterior, existe una excepción y es en el caso de que el despido sea por causas económicas recogidas en el artículo 52 apartado c) de la LET y debido a falta de liquidez, la indemnización no se pueda poner a disposición del trabajador. En este caso el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá no abonarla hasta que el despido se haga efectivo, aunque “a diferencia del despido colectivo, no cabe fraccionamientos ni aplazamientos más allá de aquella fecha” (STS de 22 de julio de 2015). En algunos supuestos, es posible, que no se pueda

⁷⁶ Martín Valverde, A., García Murcia, J. (2023). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.869

⁷⁷ STS 1090/2020, de 9 de diciembre de 2020

⁷⁸ STSJ de Logroño 84/2022, de 7 de abril de 2022

⁷⁹ Martín Valverde, A., García Murcia, J. (2023). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.869

acreditar de forma fehaciente la falta de liquidez, por ello es posible fundarla en “indicios sólidos” o “elementos de juicio suficiente” que el trabajador puede combatir⁸⁰.

Respecto al último apunte realizado en el párrafo anterior cabe exponer que el trabajador tiene la posibilidad de impugnar la decisión empresarial y que en función de la calificación judicial (nula, procedente o improcedente), dada al despido la indemnización se consolidará o no, pues en el caso que se califique como improcedente tiene dos opciones “devolverla en caso de readmisión” o completarla al ser 33 días de salario por año trabajado y si es “procedente se consolida la indemnización” puesta a disposición por la empresa aunque los efectos los trataremos más extensamente en el epígrafe siguiente. Además, no solo puede impugnar la decisión, sino también el impago de la indemnización, a través de “la acción de reclamación de cantidad o acción de despido”⁸¹.

En tercer y último lugar, como expone el artículo 53.1 apartado c) de LET, tenemos “la concesión de un plazo de preaviso de 15 días. Computado desde la entrega de la comunicación al trabajador hasta la extinción efectiva del contrato de trabajo”. Con esto lo que pretende el legislador es que el trabajador, debido a que la causa de despido es por circunstancias ajenas a su voluntad, pueda tener un conocimiento previo de la extinción del contrato y así pueda, por ejemplo, buscar otro empleo.

El artículo continúa su redacción exponiendo que “en el caso de que la causa alegada fuera la recogida en el artículo 52 apartado c), del escrito de preaviso se les dará una copia a los representantes legales de los trabajadores para su conocimiento”⁸². En cuanto a esta redacción hay dos puntos por aclarar:

En primer lugar, la STS 3887/2007, de 18 de abril de 2007, establece en síntesis que el preaviso no es en sí mismo una comunicación sino es una parte del contenido de la misma, por tanto la copia que ha de entregarse a los representantes de los trabajadores no es la del preaviso, ubicando el preaviso regulado en el apartado a) del artículo que estamos estudiando como un contenido de este. Posteriormente nos proporciona una

⁸⁰ Martín Valverde, A., García Murcia, J. (2023). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.869

⁸¹ Martín Valverde, A., García Murcia, J. (2023). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.870

⁸² 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 (BOE núm.255, 24 de octubre de 2015)

definición de preaviso como un simple “plazo” que se ubica entre la entrega de la comunicación y cuando el despido se considera efectivo⁸³.

En segundo lugar, existe una discusión doctrinal acerca de si la comunicación del despido ha de hacerse por escrito o, por el contrario, esta puede hacerse de forma oral. Respecto a la primera postura, se destaca la STSJ de Galicia, de 21 de abril de 2010, pues han interpretado que “la comunicación a los representantes de los trabajadores debe realizarse por escrito, dado que la información meramente verbal no garantiza la función de vigilancia de los representantes de los trabajadores desempeñan en los despidos objetivos por causas económicas”. Y en cuanto a la segunda postura, diversos pronunciamientos judiciales, más informales, han mantenido la posibilidad de comunicación oral a los representantes de los trabajadores cuando el empresario le entregue la carta de despido al trabajador con la presencia de los representantes y sea leída públicamente⁸⁴.

Finalmente, debe hacerse referencia a la posibilidad de que el trabajador o, en el caso de discapacidad, su representante legal, pueda solicitar una licencia de 6 horas semanales para buscar un nuevo empleo sin pérdida de retribución (artículo 53.2 LET). Como ya se ha hecho referencia, se trata de una figura orientada a la búsqueda de empleo y a reducir la incidencia negativa derivada de la pérdida del puesto de trabajo.

4. Calificación judicial del despido objetivo

Una vez analizadas las causas y los requisitos procedimentales necesarios para que un despido objetivo sea válido y, por tanto, procedente, pasaremos a estudiar qué ocurre cuando el trabajador recibe la notificación del despido por medio de la carta de comunicación escrita, pues tiene dos opciones:

Primero. Acatar la decisión empresarial de despido, lo que no provocaría problema alguno.

Segundo. Impugnar la decisión del despido objetivo. Esta segunda opción será analizada con más detenimiento debido a su importancia. Para ello el trabajador necesita tener en

⁸³ STS 3883/2007, de 18 de abril de 2007

⁸⁴ Millán Herencia, M.J. (2012). Obligación empresarial de comunicar el despido objetivo a los representantes de los trabajadores. *Temas laborales*, 113,229-242.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3862726>

cuenta dos reglas elementales: la primera de ellas no es otra, que el plazo de caducidad de 20 días para poder impugnar, el mismo comienza a contar desde el día siguiente de la fecha del preaviso (artículo 53.3 LET y 121.1 LJS). “No obstante, podrá el trabajador realizar la acción desde el momento que recibe la comunicación de preaviso”. La segunda regla hace referencia al derecho por parte del trabajador de percibir la indemnización, así como las 6 horas semanales para buscar empleo, aunque este no supone en ningún caso la conformidad con “la decisión empresarial” o “enervación de la acción” de impugnación (artículo 121.2 LJS)⁸⁵. Lo expuesto anteriormente tiene las siguientes finalidades: a) establecer un plazo máximo para la impugnación; y b) establecer diversas conductas del trabajador que no conllevan su conformidad con la decisión empresarial extintiva.

“La demanda deberá contener, además de los requisitos generales, las menciones precisas para impugnar el despido disciplinario”, pues es de aplicación su normativa en el ámbito de la impugnación. Además, la demanda deberá incluir la solicitud de nulidad o improcedencia, siendo por tanto calificado el despido como procedente, improcedente o nulo⁸⁶. Anteriormente no hicimos referencia a la procedencia porque significaría que concurre la causa alegada por la empresa teniendo por tanto efecto el despido, siendo esto contrario al interés del trabajador.

Una vez sintetizado el plazo y la forma en la que el trabajador debe realizar la impugnación, procederemos a desarrollar cada una de las calificaciones que el juez puede otorgar, en la sentencia, al despido objetivo.

4.1.Procedente

Una posibilidad es que el órgano jurisdiccional califique el despido como procedente, esto sucederá así cuando se acredite la concurrencia de las causas alegadas por el empresario para fundamentar la decisión extintiva, así como el cumplimiento de los requisitos estudiados anteriormente, contenidos en el apartado primero de este artículo (in fine artículo 53.4 LET). Sin embargo, el artículo continúa con su redacción añadiendo una excepción a lo dispuesto, pues permite la procedencia del despido, aunque no se conceda el preaviso o se produzca un error excusable en el cálculo. En

⁸⁵ Palomeque López, M.C., Álvarez de la Rosa, M. (2022). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.724

⁸⁶ Palomeque López, M.C., Álvarez de la Rosa, M. (2022). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.724

este caso, dicha declaración, permite al trabajador consolidar la indemnización puesta a su disposición y “eventualmente podrá recibir las diferencias que pudieran existir entre la aplicación del baremo legal de veinte días de salario por año de servicio y la indemnización efectivamente percibida (la diferencia ha de deberse a error excusable en el cálculo de la indemnización, artículo 122.3 LJS)”⁸⁷.

4.2. Improcedente

La segunda declaración que el juez puede realizar es la improcedencia del despido objetivo, esta tiene lugar cuando la causa alegada por el empresario, en la comunicación del despido, no resulte probada en juicio o cuando no cumplan los requisitos formales contenidos en el artículo 53.1 LET, teniendo en cuenta las dos excepciones mencionadas anteriormente que no conllevan la improcedencia, aunque concurra una vulneración del requisito formal, (artículo 53.4 y 122 LJS)⁸⁸. Los efectos derivados de la calificación de improcedencia son exactamente los mismos que para el despido disciplinario, es decir la condena al empresario para que en el plazo de 5 días abone al trabajador una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con un límite de 24 mensualidades o en su caso readmita al trabajador. Si se decanta por la primera opción, deberá abonarle la diferencia entre la cuantía de la indemnización pagada y la correspondiente a los 33 días de salario por año trabajado con un límite cuantitativo de 24 mensualidades (artículo 53.5 apartado c) y 56.1 LET), “determinando la extinción del contrato de trabajo que será producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo”⁸⁹. Si la opción elegida fuera la segunda, el trabajador debe devolver la indemnización que se ha puesto a su disposición y el empresario está obligado a abonar los salarios de tramitación que consiste en el abono correspondiente a los días transcurridos desde la fecha de la decisión extintiva hasta la fecha de la readmisión efectiva (artículo 56.2 LET). En los supuestos que “la empresa no opte por ninguna de las dos alternativas se presumirá que escogió la primera”⁹⁰. Por último “conviene recordar que el trabajador

⁸⁷ Palomeque López, M.C., Álvarez de la Rosa, M. (2022). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.724

⁸⁸ Palomeque López, M.C., Álvarez de la Rosa, M. (2022). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.724

⁸⁹ Sentencia del Juzgado de lo Social 100/2020, de 17 de febrero de 2020

⁹⁰ Sentencia del Juzgado de lo Social 100/2020, de 17 de febrero de 2020

tendrá la opción de elegir la indemnización o readmisión cuando sea representante legal de los trabajadores o si así está convenido colectivamente”⁹¹.

4.3.Nulo

La tercera y última declaración que el juez puede hacer respecto del despido objetivo es la nulidad. Existen múltiples supuestos que conllevan a la nulidad y las vamos a enumerar a continuación:

En primer lugar, que la decisión del empresario sea motivada por alguna de las causas de discriminación prohibidas en la CE, o en la ley, o bien se hubiera producido con la violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador⁹². Completando el citado artículo, la ley 15/2022, de 12 julio, de igualdad de trato y no discriminación, establece en su artículo 2.1 que “Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión e discapacidad, orientación sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”⁹³.

Respecto a esta causa deben mencionarse algunos aspectos y ejemplos que permiten un mejor entendimiento.

En lo referente a “los aludidos preceptos del Tribunal Central de Trabajo, cuyo criterio ha sido repetido en el tiempo, el error o la discrepancia en el cálculo de la indemnización no genera por sí sola, la declaración de nulidad del despido, así lo exponen diversas sentencias como las del 17 de marzo de 1981, 24 de mayo de 1984 y 16 de julio de 1987”⁹⁴. Todo ello por tanto determina que dicho error permite que el despido sea procedente.

En cuanto a la carga de la prueba, desde el punto de vista objetivo, será la empresa la que deba argumentar la decisión del despido así lo establece el artículo 96.1 de la LJS

⁹¹ Palomeque López, M.C., Álvarez de la Rosa, M. (2022). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pág.724

⁹² 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 (BOE núm.255, 24 de octubre de 2015)

⁹³ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE núm. 167, 13 de julio de 2022)

⁹⁴ STSJ de Extremadura 178/1999, de 3 de marzo de 1999

“en aquellos procesos en que las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundamentados de discriminación por razón de sexo, orientación sexual y discapacidad [...] corresponderá a la parte demanda la aportación de la justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y su proporcionalidad”⁹⁵. La afirmación contenida en el artículo citado “supone la aplicación a la litis de las cargas probatorias -inversión de la carga de la prueba-”⁹⁶.

Esta doctrina responde no solamente a la primacía de los derechos fundamentales y libertades públicas, sino a las dificultades que el trabajador encuentra a la hora de probar la violación de los derechos fundamentales del mismo por parte de la empresa. “La misma doctrina ha precisado que no se trata de situar al empresario ante una prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales, sino acreditar que el despido obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito contrario al derecho fundamental en cuestión”. Asimismo, para imponer la carga probatoria expresa, no es suficiente la mera afirmación de que la causa atentaría contra el derecho fundamental, sino que ha de comprobarse la posible violación de un derecho de tal naturaleza⁹⁷.

En efecto “el control de proporcionalidad no es tanto el juicio de discriminación como del juicio de igualdad, de tal forma que cuando se habla de discriminación la cuestión es más bien todo o nada: si la discriminación existe, no hay proporcionalidad posible, simplemente porque carece de justificación en todos sus extremos, afecte a una, dos o todas las trabajadoras de la empresa”⁹⁸.

Uno de los ejemplos antes mencionados es la discriminación por razón de sexo, esta cuestión ha sido muy debatida y se introduce en nuestro ordenamiento jurídico, por medio de la CE, con la finalidad de erradicar la situación de inferioridad que las mujeres han sufrido a lo largo del tiempo en su vida social, laboral y jurídica, donde ha visto

⁹⁵ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, 11 de diciembre de 2011)

⁹⁶ Elorza Guerrero, J. (2010). *Despido y prueba de la discriminación indirecto por razón de sexo. Temas laborales*, núm. 103/2010 pág. 247-257 [file:///C:/Users/34626/Downloads/Dialnet-DespidoYPruebaDeLaDiscriminacionIndirectaPorRazonD-3126718%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/34626/Downloads/Dialnet-DespidoYPruebaDeLaDiscriminacionIndirectaPorRazonD-3126718%20(1).pdf)

⁹⁷ STSJ de Madrid 303/2018, de 14 de abril de 2018

⁹⁸ Elorza Guerrero, J. (2010). *Despido y prueba de la discriminación indirecto por razón de sexo. Temas laborales*, núm. 103/2010 pág. 247-257 [file:///C:/Users/34626/Downloads/Dialnet-DespidoYPruebaDeLaDiscriminacionIndirectaPorRazonD-3126718%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/34626/Downloads/Dialnet-DespidoYPruebaDeLaDiscriminacionIndirectaPorRazonD-3126718%20(1).pdf)

limitados sus derechos y atentando por tanto a la dignidad del ser humano recogida en el artículo 10.1 CE⁹⁹.

Como ha recordado en diversas ocasiones el tribunal, “esta discriminación no comprende solo aquellos tratamientos peyorativos que encuentre su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada”, sino que también comprende todas aquellas circunstancias o situaciones que tengan “una relación de conexión directa e inequívoca con el sexo de la persona”, como puede ser el embarazo, pues es un estado que solo concurre en las mujeres. Por tanto, “hay que afirmar que la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales”, constituyéndose en caso contrario “un supuesto de discriminación directa por razón de sexo”¹⁰⁰.

En lo que respecta a lo anterior, cabe tener en cuenta que, en el caso de que se pruebe indiciariamente que una decisión empresarial podría esconder una violación de los derechos fundamentales, el empresario tiene que demostrar que la decisión ejecutada no tiene, en ningún caso, la finalidad de atentar contra los derechos fundamentales de sus trabajadoras. Por tanto, la parte demandante debe proporcionar indicios suficientes que permitan deducir de manera razonable que el despido esconde una vulneración de los DDF, tratado por tanto a través de la denuncia revelar dicha vulneración probando su concurrencia¹⁰¹.

Otro ejemplo de discriminación que podemos encontrar es el acoso sexual y, del mismo modo que sucede con la discriminación por razón de sexo, “es indispensable que se acrediten la existencia de indicios razonables, sospecha, apariencia o presunción de una vulneración de algún derecho fundamental”, siendo el empresario quien tiene la obligación de demostrar que la decisión empresarial no pretende vulnerar los derechos fundamentales si no que la causa alegada para motivar el despido verdaderamente concurre¹⁰².

En el presente ejemplo, extraído de la Sentencia 135/2018, la actora aporta un indicio claro de dicho acoso, acoso que puede ser definido “como toda conducta verbal, no

⁹⁹ STC 92/2008, de 21 de julio 2008

¹⁰⁰ STC 92/2008, de 21 de julio 2008

¹⁰¹ STC 92/2008, de 21 de julio 2008

¹⁰² Sentencia del Juzgado de lo social 135/2018, de 28 de marzo de 2018

verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de persona acosada, o que para crear un ambiente intimidatorio humillante para esta”. En síntesis, la sentencia citada en el primer párrafo refleja claramente un caso de acoso sexual, pues una de las partes solo quería mantener una relación de amistad, hasta que la otra parte, el empresario, le propone una amistad más íntima. El problema surge cuando la trabajadora rechaza la propuesta y, a continuación, el empresario le comunica que su contrato será revocado¹⁰³.

De igual manera, otro ejemplo de discriminación es el cometido por razón de la edad, la cual podemos encontrar en la STS 214/2023 de 13 de septiembre de 2023 o la STSJ de Madrid 323/2020 de 18 de noviembre, en esta última se expone como ejemplo la demanda interpuesta por el despido de unos trabajadores de la compañía Hawei por encontrarse todos ellos por encima de los 49 años y medio de edad, respecto a esta situación el tribunal expone que para acreditar la existencia de discriminación por razón de edad hay que probar por lo menos de manera indiciaria que concurre dicha discriminación y que no existen causas razonables que pudieran justificar el despido llevado a cabo por el empresario, teniendo como efecto el restablecimiento del trabajador a la situación anterior a la vulneración del derecho fundamental, así como el pago de los salarios de tramitación y la posibilidad de indemnización derivada de los daños morales¹⁰⁴. También en la sentencia del TSJ de Madrid 663/2016, de 3 de octubre, ha introducido una interpretación en la que no se considera discriminación por razón de edad la jubilación forzosa, pese al tratamiento desigual, en los casos en los que se cumpla los siguientes requisitos: “1) El cese forzoso por esa causa solo es posible si...procede la percepción de la pensión de jubilación (...) 2) La fijación de una edad máxima de permanencia en el trabajo sería constitucional siempre que con ella se garantizara una oportunidad de trabajo a la población en paro, por lo que no podría suponer en ningún caso una amortización del puesto de trabajo (STC 341/2006, de 11 de diciembre de 2006)”. En resumen, se permite una cierta discriminación siempre que

¹⁰³ Sentencia del Juzgado de lo social 135/2018, de 28 de marzo de 2018

¹⁰⁴ STSJ de Madrid 323/2020, de 18 de noviembre de 2020

el trabajador pueda cobrar la jubilación y sirva para garantizar puestos de trabajo para las personas que se encuentran en situación de desempleo¹⁰⁵.

En segundo lugar, también será nulo el despido de personas trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo “por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia”. También en el caso de “disfrute del permiso parental y aun cuando se hubieran reincorporado, siempre que no hayan transcurrido 12 meses desde el nacimiento, acogimiento, adopción y guarda con fines de adopción” (artículo 53.4 apartado a) y c) LET).

En tercer lugar, las mujeres embarazadas “desde el inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión al que se refiere la letra a), es decir, el permiso por nacimiento” (artículo 53.4 apartado b) LET). Este despido será siempre nulo salvo que la empresa acredite causa suficiente para despedir, en cuyo caso será procedente.

En cuanto a este tipo de nulidad hay que matizar diferentes puntos:

El primero de ellos se encuentra en que la doctrina del TC considera que la nulidad del despido “tiene carácter automático”, vinculado exclusivamente a que la trabajadora este efectivamente embarazada y que no se acredite la causa alegada por la empresa, pues en ese caso sería procedente, aunque esta se encontrara embarazada¹⁰⁶.

Así mismo, y como expusimos anteriormente, “la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas constituye una institución directamente vinculada con el derecho a la no discriminación por razón de sexo”, pues debemos atender a la incidencia que tiene la maternidad en los puestos de trabajo ocupado por mujeres que encima tienen que combatir con la ya conocida “desigualdad retributiva”¹⁰⁷.

Por tanto, la finalidad de la nulidad, recogida en el apartado que estamos analizando es proporcionar a “la trabajadora en situación de embarazo una protección más robusta que la ordinaria frente a la discriminación. Una de las medidas para conseguir dicha protección consiste en eximir de la carga de acreditar indicio alguno sobre la conculcación del derecho fundamental y ello lleva a entender que el precepto es

¹⁰⁵ STSJ de Madrid 663/2018, de 3 de octubre de 2018

¹⁰⁶ STC 124/2009, de 18 de mayo de 2009

¹⁰⁷ STC 124/2009, de 18 de mayo de 2009

configurador de una nulidad objetiva y que actúa en toda situación de embarazo al margen de que existía o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso de que concurra o no un móvil de discriminación”¹⁰⁸.

En síntesis, podemos destacar por tanto que la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas está estrechamente vinculada con “el derecho a la no discriminación por razón de sexo”, esto no quita que se relacionen con otros derechos como “el derecho a la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas”. Además de potenciar la igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo teniendo en cuenta las peculiares circunstancias de la maternidad y lactancia sobre su situación laboral. Por último y relacionado con todo lo anterior, cabe destacar que la protección de la mujer embarazada se instaura con la ley 39/1999, esta se introduce sin hacer mención alguna a la necesidad de comunicar al empresario que se encuentra en situación de embarazo, más cuando en ciertos casos la persona trabajadora no conoce sus situación de embarazo aunque los efectos se retrotraigan al momento del inicio del mismo, con esto se pretende, como ya recalamos en los párrafos anteriores, una protección más ardua de la mujer trabajadora que se encuentra esa situación, dispensándolas por tanto de la carga de probar que el empresario conocía dicha situación, cuestión además que pertenece a la esfera más íntima de la persona trabajadora¹⁰⁹.

En cuarto lugar, “las personas trabajadoras que hayan solicitado los permisos a los que se refiere el artículo 37 o estén disfrutando de ellos, así como de las adaptaciones de la jornada (art.34.8 LET) o excedencias (art.46.3 LET), con independencia de que las hayan solicitado o las estén disfrutando”¹¹⁰. Al igual que sucede en el caso de las mujeres embarazadas, los despidos objetivos que no sean procedente, es decir que concurra suficiente causa, “serán declarados nulos, cuando los trabajadores hayan solicitado o estén disfrutando de medidas de reducción de jornada o excedencia para la conciliación de la vida familiar y laboral”¹¹¹. En este caso cabe poner un ejemplo contenido en la Sentencia 303/2018, de 14 de marzo en el que la persona solicita una reducción de la jornada para el cuidado de su hijo menor con discapacidad y la empresa

¹⁰⁸ STS 635/2016, de 7 de julio de 2016

¹⁰⁹ STS 635/2016, de 7 de julio de 2016

¹¹⁰ 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 (BOE núm.255, 24 de octubre de 2015)

¹¹¹ STSJ de Madrid 303/2018, de 14 de marzo de 2018

alega que solo solicitó esta reducción para evitar un despido objetivo y que por tanto hay fraude de ley. No obstante, la sentencia entiende declarado el despido como nulo porque el fraude de ley debe estar debidamente acreditado, es decir, no se presume y por tanto no cabe alegarlo para fundamentar el despido¹¹².

En quinto y último lugar, nos encontramos con una causa de nulidad que afecta de forma particular y exclusiva al artículo 52 apartado c) LET. “Dicha causa consiste en que serán nulos los despidos en fraude de ley, esto significa que si son en periodos sucesivos a 90 días se realizarán extinciones fundadas en las causas contenidas en el apartado c) del artículo 52 de la LET y sin que, en cada periodo, se constate la existencia de nuevas causas que justifiquen las nuevas extinciones, estas se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán nulas y sin efectos. Con la declaración de nulidad se persigue impedir al empresario que divida el número de trabajadores afectados en fracciones inferiores al umbral del despido colectivo y, de este modo aplicar el sistema extintivo del artículo 52 c) LET con la consecuencia de menores garantías”¹¹³.

En cuanto a los efectos de la nulidad, nos encontramos con la obligación de la inmediata readmisión de las personas con el pago de los salarios de tramitación definidos anteriormente, pudiendo solicitar una indemnización adicional por vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas, en función de los daños morales y perjuicios adicionales (artículo 183 LRJS)¹¹⁴.

IV. El nuevo Estatuto del Trabajo para el siglo XXI en relación con el despido objetivo

El Estatuto del Trabajo para el siglo XXI es una propuesta que surge el 30 de diciembre de 2019 a partir de un acuerdo entre el PSOE y Podemos, que incluye como prioridad la elaboración, previo diálogo con los agentes sociales, de un nuevo Estatuto. Posteriormente en el pacto entre PSOE y Sumar el 25 de octubre de 2023 “se reitera el compromiso de las partes de culminar el Estatuto que”, según el pacto alcanzado, “articule una red básica de derechos para todos aquellos que prestan actividades

¹¹² STSJ de Madrid 303/2018, de 14 de marzo de 2018

¹¹³ Palomeque López, M.C., Álvarez de la Rosa, M. (2022). *Derecho del trabajo*. Op. cit, pag.725

¹¹⁴ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm.245, 11 de octubre de 2011)

profesiones”, así como abordar “la transición digital” y la “transición verde, a través de fórmulas de negociación colectiva que garanticen la sostenibilidad”¹¹⁵.

Aunque las partes hayan reiterado en el pacto del día 25 de octubre su compromiso, poco se ha avanzado en su materialización. No obstante, existe una evidente dificultad para conseguir una nueva redacción al enfrentarnos a diferentes retos como los siguientes:

La excesiva normativa que regula parcialmente los diferentes aspectos a tratar provoca una falta de coordinación entre todas estas y, por tanto, plantean problemas para su unificación y reducción de aspectos relevantes de cada una de ellas¹¹⁶.

La imperiosa necesidad de plantear un diálogo social, siempre dentro de “los parámetros del principio número 8 del pilar europeo de los derechos sociales”. En este sentido y así lo expone “la resolución del Parlamento Europeo, de 1 de junio de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social, es fundamental que el diálogo social entre interlocutores sociales autónomos funcione correctamente para hallar soluciones equilibradas a los retos actuales y de futuro, adaptándose a los cambios en el mundo laboral de una manera que beneficie tanto a los trabajadores como a los empleadores (...); el éxito del diálogo social depende en gran medida de la capacidad de los interlocutores sociales de negociar con libertad”¹¹⁷.

Debido a todo ello la ministra de trabajo, Yolanda Díaz, reafirmó en el pacto del “1 de mayo de 2022” el compromiso de constituir una comisión¹¹⁸, que desde mi punto de vista es imprescindible para garantizar la pervivencia del nuevo estatuto, pues solo con la mayoría del consenso político y, por su puesto de los agentes sociales, es decir sindicatos y asociaciones empresariales, podemos asegurar el mantenimiento de este. Pues, por el contrario, si faltase dicho consenso, estaremos abocados a un sinfín de

¹¹⁵ Camas Roda, F. (2024). Vindicación de un Estatuto de los trabajadores del siglo XXI adaptables a realidades cambiantes. *Aedtss*. <https://www.aedtss.com/vindicacion-de-un-estatuto-del-trabajo-del-siglo-xxi-adaptable-a-realidades-cambiantes/>

¹¹⁶ Igartua Miró, M.T. (2024). Un Estatuto de los trabajadores del siglo XXI: contribución a un debate. *Aedtss*. <https://www.aedtss.com/un-estatuto-de-los-trabajadores-para-el-siglo-xxi-contribucion-a-un-debate/>

¹¹⁷ Arreïeta Idíákez, F.J. (2024). Sobre la necesidad de un nuevo Estatuto de los Trabajadores, que no del trabajo, y los fundamentos que deberían inspirarlo. *Aedtss*. <https://www.aedtss.com/sobre-la-necesidad-de-un-nuevo-estatuto-de-los-trabajadores-que-no-del-trabajo-y-los-fundamentos-que-debieran-inspirarlo/>

¹¹⁸ Vila Tierno, F. (2024). Tres ideas para un estatuto de las personas trabajadoras del siglo XXI. *Aedtss*. <https://www.aedtss.com/tres-ideas-para-un-estatuto-de-las-personas-trabajadoras-del-siglo-xxi/>

reformas normativas en función de las mayorías parlamentarias existentes en nuestro parlamento¹¹⁹.

Ahora bien, una vez expuesto un breve resumen acerca de la implantación del nuevo Estatuto de los Trabajadores y sus dificultades, pasaremos a analizar la incidencia de estas modificaciones en la materia aquí analizada, que no es otra que el despido objetivo.

Respecto al despido objetivo en particular las propuestas, que todavía no han sido publicadas en ningún documento oficial, son muy escuetas. A la hora de hacer referencias al mismo, solo hay pequeñas matizaciones respecto al despido en general. No obstante, hay que tener en cuenta que el gobierno de coalición, teniendo en cuenta asimismo el Derecho de la Unión Europea, pretende garantizar la figura del despido, pero siempre teniendo en cuenta la protección y los derechos de las personas trabajadoras. Por ello, con este nuevo Estatuto se pretende poner el énfasis en la extinción del contrato de trabajo como la última medida a la que recurrir tras agotar todas las posibilidades para el mantenimiento del empleo¹²⁰.

Sobre la futura reforma del Estatuto de los Trabajadores se han formulado una serie de propuestas que guardan relación con el despido:

En primer lugar, un mayor afán para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, pues como sabemos el despido objetivo, engloba dentro de las causas de nulidad del mismo la discriminación por razón de sexo, postura muy necesaria debido a las evidentes desigualdades existentes entre hombres y mujeres, siendo estas “las que ocupan una posición laboral más débil” debido a fenómenos como “la brecha salarial” o el “Techo de cristal”. Este nuevo estatuto planteado por el gobierno progresista pretende dar una mayor visibilidad y reconocimiento a las mujeres, con la finalidad de combatir la desigualdad. Lo mismo pretende con la “corresponsabilidad entre hombres y

¹¹⁹ Tormos Pérez, J.A. (2024). Retos y propuestas para un Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI. *Aedtss*. <https://www.aedtss.com/retos-y-propuestas-para-un-estatuto-de-los-trabajadores-del-siglo-xxi/>

¹²⁰ Vila Tierno, F. (2024). Tres ideas para un estatuto de las personas trabajadoras del siglo XXI. *Aedtss*. <https://www.aedtss.com/tres-ideas-para-un-estatuto-de-las-personas-trabajadoras-del-siglo-xxi/>

mujeres” en el cuidado de sus familiares, por lo cual, en la actualidad, el despido por solicitud del cuidado de hijos o familiares conlleva la nulidad de este¹²¹.

En segundo lugar, y en cuanto a la inevitable introducción de las nuevas tecnologías y relacionándolo con el tema del despido, una de las causas del despido objetivo que debe ser analizada es la falta de adaptación al puesto de trabajo, circunstancias que bajo las innovaciones tecnológicas y la llegada de la IA pueden dar lugar a despido por amortización de puesto de trabajo y acarrear en determinados supuestos una vulneración de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, a la que es necesario hacer frente¹²².

En tercer y último lugar, “se pretende adaptar el despido a la exigencia de la Carta Social Europea, pues como la propia ministra de Trabajo afirma, la fijación de los días para el cálculo de la indemnización en España es una anomalía”. Asimismo, concluye la ministra que las indemnizaciones como consecuencia de los despidos “deben reparar de forma adecuada cuando alguien es despedido injustificadamente”, y aunque no da más detalles sobre ello se prevé la posibilidad de cambios más garantistas para quien se ha visto perjudicado, sin existir causa real para practicar los despidos¹²³.

Por todo ello, este nuevo Estatuto promete ser un gran avance en los derechos sociales y en particular la protección de las personas trabajadoras que se han visto afectadas por despidos, además de introducir conceptos nuevos en la legislación laboral como la “sostenibilidad” con medidas más eficaces “medioambientalmente” en las empresas.

V. Conclusiones

Finalizado este Trabajo de Fin de Grado se está en condiciones de presentar las siguientes conclusiones:

¹²¹ Rodríguez Escanciano, S. (2024). Hacia un Estatuto del Trabajo del siglo XXI: apuntes desde el punto de vista del bienestar de las personas asalariadas. *Aedtss*. <https://www.aedtss.com/hacia-un-estatuto-del-trabajo-del-siglo-xxi-apuntes-desde-el-punto-de-vista-del-bienestar-de-las-personas-asalariadas/>

¹²² Rodríguez Escanciano, S. (2024). Hacia un Estatuto del Trabajo del siglo XXI: apuntes desde el punto de vista del bienestar de las personas asalariadas. *Aedtss*. <https://www.aedtss.com/hacia-un-estatuto-del-trabajo-del-siglo-xxi-apuntes-desde-el-punto-de-vista-del-bienestar-de-las-personas-asalariadas/>

¹²³ Aceituno, N. (2024). Díaz iniciara “en las próximas semanas” las tareas para modificar el Estatuto de los trabajadores. *El Español*. https://www.elespanol.com/invertia/economia/empleo/20240122/diaz-iniciara-proximas-semanas-tareas-modificar-estatuto-trabajadores/826917443_0.html

Primera: Destacar la gran incidencia que ha tenido el despido objetivo en España desde su primera manifestación en 1931, pues este es uno de los mecanismos de flexibilidad que posee la empresa en su sentido más extenso para proceder a la regularización de la plantilla, con el único objetivo de adecuar su situación económica, técnica, organizativa o de producción tanto en el presente como en el futuro, por tanto la finalidad a priori es salvaguardar la viabilidad de la empresa.

Segunda: El despido objetivo ha sufrido numerosas modificaciones a lo largo del tiempo, algunas en un principio poco notorias, pero encaminadas a proporcionar una mayor protección a los trabajadores, pues este tipo de despido se da cuando las causas resultan ajenas a la voluntad de los trabajadores. Por ello es necesario proporcionarles mecanismos como el preaviso o la indemnización de manera que se reduzcan significativamente las consecuencias negativas derivadas de su ejecución.

Tercera: Una de las razones de la realización de este trabajo es la importancia que representa el despido objetivo dentro del marco de nuestras relaciones laborales y más concretamente en el siglo XXI, con el propósito de superar los ciclos coyunturales negativos. Es tal su importancia que el legislador acomete el despido en 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 y más concretamente en el artículo 52 denominado extinción del contrato por causas objetivas, y contenido en el capítulo III de la sección IV de la extinción del contrato. Sin embargo, en nuestro país y pese a su importancia, en periodos de bonanza económica, con periodos coyunturales y de algún modo también estructurales, los mecanismos de flexibilidad interna eran más utilizados que los mecanismos de flexibilidad externa, entre los que se encontraba el despido objetivo. La regulación actual del despido objetivo otorga, con mayor o menor acierto, libertad a la empresa de rescindir el contrato de trabajo con abono de una indemnización en el que el trabajador recibe la cantidad equivalente a 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. A su vez, intenta que el trabajador no quede totalmente privado de protección y contempla planes propios de recolocación y de formación.

Cuarta: Si bien es cierto que la redactora de este trabajo discrepa del actual marco regulatorio del despido objetivo considerando que se debe ofrecer más posibilidades de

reincorporación al mercado laboral y evitar que sea utilizado erróneamente como un mecanismo de destrucción de puestos de trabajo, ya que el legislador en ningún momento ha contemplado ese motivo, es decir, el despido como primera medida.

Quinta: Cabe destacar que el número de despidos “en 2022 fue de 528.413”, lo que supuso una subida respecto al año anterior del 18%. Las empresas implicadas “en despidos en 2022 fueron 259.432 empresas”, lo que supuso una subida respecto al año anterior del 18,5%. “Por sexo, en 2022, tuvieron lugar 301.515 (57,9%) despidos de hombres frente a 218.807 (52,1%) despidos en mujeres”, con estos datos queremos resaltar que la evolución del despido en España es muy notoria siendo el despido objetivo uno de los más utilizados, es por lo que esta redactora se pregunta: ¿No debería el legislador proteger al trabajador, dar un paso al frente, sin que en ningún caso se ponga en peligro la viabilidad de la empresa?¹²⁴. Por otro lado, cabe evidenciar de que los pequeños resultados que he proporcionado las medidas en el ámbito de protección a las mujeres revelan que el número de despidos que afectan a estas es inferior que al de los hombres.

Sexta: Los tribunales a través de una legislación más protectora hacia el trabajador deberían realizar un juicio de mayor proporcionalidad ante la medida extintiva, y no solamente analizar si concurren o no las causas objetivas, exigiendo al empresario qué otras medidas previas ha utilizado para salvar la relación laboral y no acudir directamente al despido. Al hilo de lo anterior y en caso de acudir a dicho despido, sin realizar el pertinente juicio de proporcionalidad, esta redactora propondría un aumento de la indemnización, con la finalidad de atenuar las consecuencias que se derivan de la pérdida del puesto de trabajo.

Séptima: El despido ha sido siempre la noria sobre la que ha girado el debate de la legislación laboral, los interlocutores sociales, y más concretamente el poder ejecutivo, está intentando reparar el daño que ocasiona al empleado la situación de desempleo, derivada entre otras del despido objetivo en todas sus acepciones. La Carta Social Europea y los derechos sociales abogan por este criterio y este mandato, que es

¹²⁴ Ministerio de Trabajo y Economía social, Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social y Subdirección General de Estadística y Análisis Socio laboral. (2022). *Estadísticas de despidos y sus costes, datos 2022*. https://www.mites.gob.es/estadisticas/dec/dec22/DEC_2022.pdf

irrenunciable, está en el debate nacional, el ejecutivo está realizando todos los esfuerzos para cumplir dicho mandato. En concreto se ha propuesto un Estatuto del Trabajo para el Siglo XXI que permita recoger las novedades que a lo largo del tiempo se han ido implementando en la sociedad española como puede ser las nuevas tecnologías, a garantizar por tanto un trato igualitario, y no discriminatorio, así como una mayor protección del medioambiente en la adopción de cada una de las medidas.

Octava: Por tanto y modo de finalizar las conclusiones cabe resaltar que, si bien se han dado muchos pasos hacia adelante para adaptar las diferentes figuras jurídicas, que en este caso la que nos importa es el despido objetivo, todavía queda un largo camino por recorrer, por ejemplo, en materia de igualdad y no discriminación, de inteligencia artificial, nuevas tecnologías, etc. Pero, como bien se nos ha insistido a lo largo del Grado, el Derecho está siempre en continuo cambio permitiéndonos por tanto en cada momento poder adecuar su composición a la realidad social.

VI. Bibliografía

- Aceituno, N. (2024). Díaz iniciara “en las próximas semanas” las tareas para modificar el Estatuto de los trabajadores. *El Español*. https://www.elespanol.com/invertia/economia/empleo/20240122/diaz-iniciara-proximas-semanas-tareas-modificar-estatuto-trabajadores/826917443_0.html
- Arrieta Idíakez, F.J. (2024). Sobre la necesidad de un nuevo Estatuto de los Trabajadores, que no del trabajo, y los fundamentos que deberían inspirarlo. *Aedtss*. <https://www.aedtss.com/sobre-la-necesidad-de-un-nuevo-estatuto-de-los-trabajadores-que-no-del-trabajo-y-los-fundamentos-que-debieran-inspirarlo/>
- Ballester Pastor, I. (2023). Subrogación contractual vía convencional y posterior detección de la falta de titulación del trabajador requerida en el peligro de condiciones: despido procedente por ineptitud sobrevenida. *Revista de la jurisprudencia laboral* (núm. 5/2023). https://doi.org/10.55104/RJL_00449.
- Camas Roda, F. (2024). Vindicación de un Estatuto de los trabajadores del siglo XXI adaptables a realidades cambiantes. *Aedtss*. <https://www.aedtss.com/vindicacion-de-un-estatuto-del-trabajo-del-siglo-xxi-adaptable-a-realidades-cambiantes/>

- Elorza Guerrero, J. (2010). *Despido y prueba de la discriminación indirecto por razón de sexo*. Temas laborales, núm. 103/2010 pág. 247-257 [file:///C:/Users/34626/Downloads/Dialnet-DespidoYPruebaDeLaDiscriminacionIndirectaPorRazonD-3126718%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/34626/Downloads/Dialnet-DespidoYPruebaDeLaDiscriminacionIndirectaPorRazonD-3126718%20(1).pdf)
- García-Perrote Escartín, I. (2023). *Manual del derecho del trabajo*. Tirant lo blanch. <https://biblioteca-tirant.com/accedys2.bbtk.ull.es/cloudLibrary/ebook/show/9788411697064>
- Gómez Abelleira, F.J. (2024). Ineptitud sobrevenida, obligación de ajustes razonables y enjuiciamiento del despido. *El Foro de Labos*. https://www.elforodelabos.es/2024/06/ineptitud-sobrevenida-obligacion-de-ajustes-razonables-y-enjuiciamiento-del-despido/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_source_platform=mailpoet&utm_campaign=las-ultimas-newsletter-total-entradas-de-nuestro-blog_5
- Gutiérrez Colominas, D. (2024). Extinción del contrato de trabajo e incapacidad permanente total: Anotaciones a la STJUE de 18/01/2024, Ca Na Negreta, C-631/22. *Aedtss*. <https://www.aedtss.com/extincion-del-contrato-de-trabajo-e-incapacidad-permanente-total-annotaciones-a-la-stjue-de-18-01-2024-ca-na-negreta-c-631-22/>
- Iberley. (2023, 29 de diciembre) Motivos para la extinción del contrato por despidos derivados de causas objetivas. <https://www.iberley.es/temas/motivos-extincion-contrato-despido-derivado-causas-objetivas-14861>
- Igartua Miró, M.T. (2024). Un Estatuto de los trabajadores del siglo XXI: contribución a un debate. *Aedtss*. <https://www.aedtss.com/un-estatuto-de-los-trabajadores-para-el-siglo-xxi-contribucion-a-un-debate/>
- Martínez-Gijón Machuca, M. (2013). *El despido objetivo en la reforma de 2012: una oportunidad perdida*. En E. Castellano Burguillo, I. Fera Basilio (Ed), Estudios en torno a la reforma laboral de 2012 (255-266). Punto Rojo Libros. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4318714>
- Martín Valverde, A., García Murcia, J. (2023). *Derecho del trabajo*. Tecnos
- Millán Herencia, M.J. (2012). *Obligación empresarial de comunicar el despido objetivo a los representantes de los trabajadores*. Temas laborales, 113,229-242. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3862726>

- Ministerio de Trabajo y Economía social, Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social y Subdirección General de Estadística y Análisis Socio laboral. (2022). *Estadísticas de despidos y sus costes, datos 2022*. https://www.mites.gob.es/estadisticas/dec/dec22/DEC_2022.pdf
- Palomeque López, M.C., Álvarez de la Rosa, M. (2022). *Derecho del trabajo*. Editorial universitaria Ramón Aceres.
- Rodríguez Escanciano, S. (2024). *Hacia un Estatuto del Trabajo del siglo XXI: apuntes desde el punto de vista del bienestar de las personas asalárialas*. *Aedtss*. <https://www.aedtss.com/hacia-un-estatuto-del-trabajo-del-siglo-xxi-apuntes-desde-el-punto-de-vista-del-bienestar-de-las-personas-asalariadas/>
- Romero Martín, E. (18 de septiembre 2012). *Pasado y presente del despido objetivo individual por causas del artículo 52 c) del estatuto de los trabajadores*. Noticias jurídicas. <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4792-pasado-y-presente-del-despido-objetivo-individual-por-las-causas-del-art-52-c-del-estatuto-de-los-trabajadores-/>
- Tormos Pérez, J.A. (2024). *Retos y propuestas para un Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI*. *Aedtss*. <https://www.aedtss.com/retos-y-propuestas-para-un-estatuto-de-los-trabajadores-del-siglo-xxi/>
- Vila Tierno, F. (2024). *Tres ideas para unos estatutos de las personas trabajadoras del siglo XXI*. *Aedtss*. <https://www.aedtss.com/tres-ideas-para-un-estatuto-de-las-personas-trabajadoras-del-siglo-xxi/>

VII. Relación de sentencias

- STSJ de Extremadura 178/1999, de 3 de marzo de 1999
- STS 3883/2007, de 18 de abril de 2007
- STC 92/2008, de 21 de julio 2008
- STC 124/2009, de 18 de mayo de 2009
- STS 2123/ 2015, de 12 de mayo de 2015
- STS 635/2016, de 7 de julio de 2016
- STS 296/2018, de 14 de marzo de 2018
- STSJ de Madrid 303/2018, de 14 de marzo de 2018
- Sentencia del Juzgado de lo Social 135/2018, de 28 de marzo de 2018

- STSJ de Madrid 303/2018, de 14 de abril de 2018
- STSJ de Madrid 663/2018, de 3 de octubre de 2018
- Sentencia del Juzgado de lo Social 100/2020, de 17 de febrero de 2020
- Sentencia del Juzgado de lo Social 132/2020, de 1 de junio de 2020
- STSJ de Madrid 323/2020, de 18 de noviembre de 2020
- STS 1090/2020, de 9 de diciembre de 2020
- STS 251/2022, de 23 de marzo de 2022
- STSJ de Logroño 84/2022, de 7 de abril de 2022
- STS 4454/2022, de 30 de noviembre de 2022
- Sentencia del Juzgado de lo Social 75/2023, de 18 de abril de 2023
- Asunto “Ca Na Negreta SA”, C -631/22. (2024).
<https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/5d6d61d0-d9c8-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-es>

VIII. Legislación

- La Gaceta de Madrid, núm. 332, de 23 de noviembre de 1.931, páginas de 1.251 a 1.262
- La Gaceta de Madrid, núm. 177, de 26 de junio de 1935, páginas 2442 a 2446 (BOE-A-1935-5967)
- Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del libro I de la Ley del Contrato de Trabajo. (BOE núm. 55, de 24 de febrero de 1944) página 1634
- Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre política de empleo (BOE núm.274, de 15 de noviembre de 1972), páginas 20331 a 20334
- Decreto 2487/1974, de 20 de julio, por el que se da una nueva redacción al artículo 15 del decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre política de empleo (BOE núm.218, de 11 de septiembre de 1974), páginas 18740 a 18741
- Real Decreto Ley 1977, de 4 de marzo, sobre las relaciones laborales. (BOE núm. 58 del 9 marzo de 1977), páginas 5464 a 5470
- Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980 (BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980)
- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por el que se modifica el Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la ley de procedimiento laboral y la Ley

sobre infracciones y sanciones en el orden social (BOE núm.122, de 23 de mayo de 1994)

- Real Decreto Legislativo 1/995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 75, de 29 de marzo de 1995)
- Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (BOE núm. 332, de 30 de diciembre de 1997)
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE núm.164, 10 de julio 2001)
- Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE núm. 147, de 17 de junio de 2010)
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado trabajo (BOE núm. 227, de 18 de septiembre de 2010)
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, 11 de diciembre de 2011)
- Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm.32, de 11 de febrero de 2012)
- Ley 3/2012, 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm.162, de 7 de julio de 2012)
- 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 (BOE núm.255, 24 de octubre de 2015)
- Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por falta de asistencia al trabajo establecida 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 (BOE núm.194, de 16 de julio de 2020)
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE núm. 167, 13 de julio de 2022)