

El despido objetivo como forma de extinción del contrato de trabajo

■ CISS



Sergio Sánchez García



Wolters Kluwer

El despido objetivo como forma de extinción del contrato de trabajo

Sergio Sánchez García

© Sergio Sánchez García, 2019
© Wolters Kluwer España, S. A.

Wolters Kluwer

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
Tel: 902 250 500 – Fax: 902 250 502
e-mail: clientes@wolterskluwer.com
http://www.wolterskluwer.es

Primera edición: Junio 2019

Depósito Legal: M-20903-2019

ISBN versión impresa: 978-84-9954-173-0

ISBN versión electrónica: 978-84-9954-172-3

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer España, S. A.
Printed in Spain

© **Wolters Kluwer España, S. A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer España, S. A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Dirijase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer España, S. A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

III. EL PROCEDIMIENTO Y REQUISITOS EXIGIDOS EN EL ARTÍCULO 53 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Una vez que el empresario ha tomado la decisión de extinguir el contrato de un trabajador, concurriendo una de las causas anteriormente descritas, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 53.1 establece una serie de requisitos que se deben cumplir para poder proceder a la extinción.

Este procedimiento es de carácter obligatorio para el empresario en la decisión de un despido objetivo, ya que la vulneración de los requisitos exigidos conlleva la nulidad de la extinción⁽²⁴⁰⁾. Estas exigencias son: a) la comunicación escrita al trabajador expresando la causa; b) poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio; y c) la concesión de un plazo de preaviso de quince días.

Respecto a la puesta a disposición de la indemnización al trabajador, el precepto establece que, si la extinción ha tenido lugar por causa económica, el empresario puede no entregársela en el momento de la carta de despido, siempre y cuando justifique la no puesta disposición por la dicha causa económica, y siempre que, en el momento de la extinción definitiva, se le abone la cantidad debida.

Además, se debe tener en cuenta otro requisito específico de la extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Cuando concurran las mismas, el empresario deberá de trasladar al representante de los trabajadores una copia del escrito de preaviso de quince días. Por su lado, también se deberá de dar, durante el plazo de preaviso de quince días, una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar un nuevo empleo.

1. Comunicación escrita al trabajador expresando la causa

Tal y como se ha indicado, el artículo 53.1 a) ET establece que la adopción del acuerdo por parte del empresario de extinguir el contrato de trabajo en base a las causas objetivas del artículo 52 ET, exige el requisito de la comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

⁽²⁴⁰⁾ ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio; BLASCO PELLICER, Ángel; y NORES TORRES, Luis Enrique. *El despido objetivo. op. cit.*, pág. 203.

Este requisito se ha puesto de manifiesto tanto por la doctrina⁽²⁴¹⁾ como por la jurisprudencia⁽²⁴²⁾, estableciendo que tiene como finalidad la de facilitar los derechos de defensa al trabajador despedido. Por ello, se ha expresado que la finalidad de la comunicación escrita es proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que motivan el despido para que en un futuro pueda impugnar la decisión extintiva del empresario y preparar los medios de prueba más convenientes para su defensa⁽²⁴³⁾.

Con esta comunicación se permite que el trabajador conozca los motivos por los que es despedido, y así poder prepararse la defensa ante una futura impugnación, de modo que deberán de estar presentes los hechos concretos que han justificado esa decisión extintiva. A esta comunicación escrita se le denomina carta de despido, y deberá ser entregada por el empresario de forma personal al trabajador poniendo todos los medios necesarios para que le sea entregada, e incluso correspondiéndole la carga de probar que le entregó la carta correctamente⁽²⁴⁴⁾.

1.1. *El contenido de la carta de despido*

El artículo 53.1 a) exige que la carta de despido exprese la causa en la que el empresario se funda para justificar el despido, pero además se deben de establecer qué hechos concretos son los que han provocado dicha situación, sin que quepa una causa general o sin especificaciones⁽²⁴⁵⁾. Diversos autores manifiestan respecto al grado de determinación de la pena, que no es suficiente con unas «referencias genéricas a su formulación legal», sino que es necesario determinar el

(241) BRIONES GONZÁLEZ, Carmen. *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas*. op. cit., pág. 389; RIERA VAYREDA, Carlos. *La forma en el despido objetivo*. 1.ª edición. Madrid: Editoriales de Derecho Reunidas, EDERSA, 1998, pág. 17; TOVILLAS ZORZANO, José Julián. Reflexiones sobre el despido objetivo por circunstancias económicas, técnicas, organizativas y de producción. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 1995, núm. 2, págs. 345-397.

(242) STS de 7 de julio de 1986 (RJ 3963).

(243) MERCADER UGUINA, Jesús R. *Lecciones del derecho del trabajo*. op. cit., pág. 588.

(244) DE LA PUEBLA PINILLA, Ana. *Memento experto: Despido objetivo*. op. cit., pág. 60.

(245) STS, de 10 de marzo de 1987 (EDJ 1970); y STSJ de Cataluña, de 9 de enero de 2006 (EDJ 12656).

hecho concreto de la decisión de extinción, que hace que se deba mantener un medio informativo razonable⁽²⁴⁶⁾.

Sobre el contenido de la comunicación escrita ha establecido la doctrina⁽²⁴⁷⁾ que no cabe duda de que los requisitos son los mismos que para el despido disciplinario. Esto hay que matizarlo, pues el despido objetivo tiene sus propios requisitos a lo que comunicación escrita se refiere. En principio, no es habitual encontrar muchas sentencias del Tribunal Supremo en las que se establezca el contenido de la carta de despido, debido a que es complicado contradecir el contenido mínimo de la comunicación, ya que el mismo normalmente es para cuestiones de carácter individual o personal donde no se pueden establecer condiciones generales porque cada caso depende de unas circunstancias, datos y elementos concretos⁽²⁴⁸⁾.

Aun así, como se ha indicado, la carta de despido debe contener las razones por las que la empresa decide extinguir el contrato de trabajo. Y se entiende así porque, aunque el precepto establezca literalmente «expresando la causa», este término lo han entendido varios autores⁽²⁴⁹⁾ como un sinónimo de hechos, por lo que el empresario deberá expresar los hechos que provocaron su decisión. Por el contrario, la empresa no tiene por qué especificar en la carta de despido los motivos que hicieron que se eligiera para el despido a ese trabajador en concreto y no otro distinto⁽²⁵⁰⁾.

Esas causas o razones deberán ser claras e inequívocas para evitar toda duda que pueda surgir en cuanto a las imputaciones de la empresa⁽²⁵¹⁾, pero eso no quiere decir que se pueda exigir una descripción exhaustiva de los hechos que han dado lugar a la extin-

(246) MERCADER UGUINA, Jesús R. *Lecciones del derecho del trabajo. op. cit.*, pág. 588.

(247) BRIONES GONZÁLEZ, Carmen. *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas. op. cit.*, pág. 389.

(248) STS, de 16 de enero de 2009 (RJ 1030).

(249) ALZAGA RUIZ, Iciar. La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas. En: Rodrigo MARTÍN JIMÉNEZ; Antonio Vicente SEMPERE NAVARRO. *El despido: Aspectos Sustantivos y Procesales. op. cit.*, págs. 327-398; y RIERA VAYREDA, Carlos. *La forma en el despido objetivo. op. cit.*, pág. 17.

(250) STS, de 24 de noviembre de 2015 (EDJ 270357).

(251) STS, de 16 de enero de 2009 (RJ 1030).

ción⁽²⁵²⁾, sino que se pretende que el trabajador tenga un conocimiento claro de la causa de su despido. La diferencia entre el despido disciplinario y el despido objetivo, es que en el primero el trabajador puede que ya conozca las causas que motivaron su despido, ya que en teoría es el autor de los hechos, mientras que en el despido objetivo el trabajador, en principio, desconoce los motivos de la extinción de su contrato debido a que son internos de la empresa en cuestión, por lo que la información deberá de ser más plena que para el disciplinario, indicando los datos y elementos necesarios para que el trabajador conozca perfectamente las razones que alega el empresario, y así poder defenderse frente a la impugnación del despido que pueda plantear posteriormente⁽²⁵³⁾.

Así, el contenido concreto de la comunicación escrita variará dependiendo de que causa esté alegando el empresario⁽²⁵⁴⁾. Si la causa que se esgrime es la ineptitud sobrevenida, se deberá de identificar si es una falta de aptitud física o psíquica, así como el origen de esa ineptitud, y su repercusión y disminución progresiva en el trabajo, e incluso pueden especificarse los errores concretos en lo que el empresario ha notado esa ineptitud⁽²⁵⁵⁾.

Por otro lado, si la causa objetiva alegada es la falta de adaptación a las modificaciones técnicas, la carta tendrá que contener en que momento ha ocurrido esa falta de adaptación, cómo ha sucedido, y qué cambio ha sido el introducido en la empresa⁽²⁵⁶⁾. Tanto el cambio introducido como el momento de la falta de adaptación en realidad el trabajador ya las conoce, por lo que tampoco serán esenciales. Por el contrario, las razones o la justificación sí que se deberán de plasmar perfectamente.

(252) CORTE HEREDERO, Nieves. Forma y efectos del despido por causas objetivas. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense. Estudios sobre el despido: homenaje al profesor Alfredo Montoya Melgar*. 1996, núm. 19 Extra, págs. 185-202.

(253) DE LA PUEBLA PINILLA, Ana. *Memento experto: Despido objetivo*. op. cit., pág. 61.

(254) RIERA VAYREDA, Carlos. *La forma en el despido objetivo*. op. cit., pág. 21.

(255) ALZAGA RUIZ, Iciar. La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas. En: Rodrigo MARTÍN JIMÉNEZ; Antonio Vicente SEMPERE NAVARRO. *El despido: Aspectos Sustantivos y Procesales*. op. cit., págs. 327-398.

(256) RIERA VAYREDA, Carlos. *La forma en el despido objetivo*. op. cit., pág. 22.

Si la extinción del contrato está fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la comunicación deberá de reflejar una descripción de cómo ha evolucionado la empresa y de cómo han influido esas causas en la decisión de extinguir el contrato⁽²⁵⁷⁾. Sobre ello se ha pronunciado el Tribunal Supremo manifestando que se debe concretar la causa que ha justificado ese despido⁽²⁵⁸⁾, no sirviendo la simple mención a la causa objetiva, alegando por ejemplo causa económica, sino que se debe establecer la justificación de cuál es la causa económica y porqué afecta al puesto de trabajo⁽²⁵⁹⁾. Además, con la comunicación se pretende que el trabajador conozca la situación de la empresa⁽²⁶⁰⁾.

En el caso de extinguir el contrato por faltas de asistencia, la comunicación escrita deberá de detallar las ausencias del trabajador, tanto el momento en el que tuvieron lugar, como las razones por las que se ausentó del trabajo⁽²⁶¹⁾. Por último, si fuera por la última causa, deberá expresar la insuficiencia de la consignación presupuestaria.

Por otro lado, respecto a la fecha, al contrario que en el despido disciplinario, el artículo 53.1 ET no exige que se señale la fecha en la que el despido tendrá efectos. Así, si la fecha del efecto no estuviera, habrá que atender al cese efectivo de la prestación de servicios⁽²⁶²⁾. La doctrina ha concluido esta cuestión en el sentido de que, como el plazo de preaviso es de quince días, la comunicación permite tener una fecha sobre la que basarse para la extinción definitiva⁽²⁶³⁾, salvo que el plazo de preaviso no se cumpliera⁽²⁶⁴⁾.

⁽²⁵⁷⁾ LÓPEZ-TRIVIÑO JUNCO, David. Aspectos formales y de procedimiento en los despidos ipso iure por causas económicas y empresariales. En: AAVV. *Los despidos por causas económicas y empresariales*. 1.ª edición. Cádiz: Universidad de Cádiz, 1996, págs. 202-231.

⁽²⁵⁸⁾ STS, de 30 de marzo de 2010 (EDJ 78866).

⁽²⁵⁹⁾ STSJ de Extremadura, de 12 de marzo de 2001 (EDJ 102932).

⁽²⁶⁰⁾ STSJ de Murcia, de 28 de julio de 1995 (EDJ 10727).

⁽²⁶¹⁾ ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio; BLASCO PELLICER, Ángel; y NORES TORRES, Luis Enrique. *El despido objetivo*. op. cit., pág. 203.

⁽²⁶²⁾ AAVV. *Memento práctico (Social)*. op. cit., pág. 711.

⁽²⁶³⁾ DE LA PUEBLA PINILLA, Ana. *Memento experto: Despido objetivo*. op. cit., pág. 62.

⁽²⁶⁴⁾ CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, Jaime. La comunicación escrita al trabajador en el supuesto del artículo 52,c) del ET. En: AAVV. *Presente y futuro de la regulación del despido*. 1.ª edición. Navarra: Aranzadi, 1997, págs. 253-264.

1.2. *La entrega de la comunicación*

El artículo 53 ET tampoco establece cómo se debe efectuar la entrega de la comunicación escrita. La doctrina ha manifestado que el empresario debe cerciorarse de que la carta de despido llega a su destinatario⁽²⁶⁵⁾, empleando para ellos todos los medios que considere necesarios.

Así, además de la entrega personal en mano del empresario al trabajador, como modo más fiable, también puede utilizar otros medios de comunicación como la entrega en el centro de trabajo, la entrega en su domicilio mediante correo certificado con acuse de recibo, mediante notificación notarial, la entrega por telegrama, mediante mensajero...⁽²⁶⁶⁾ es decir, caben múltiples opciones, pero el empresario siempre se tiene que asegurar que el despedido ha recibido la carta. Por último, una reciente sentencia ha determinado que una empresa puede cambiar de opinión y retractarse tras la notificación del despido, obligando al trabajador a reincorporarse a su trabajo⁽²⁶⁷⁾.

2. **Indemnización simultánea a la comunicación escrita**

El segundo requisito que exige el artículo 53 ET es la puesta a disposición al trabajador de manera simultánea a la comunicación escrita, de la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Por tanto, el empresario debe indemnizar en el mismo acto en el que comunica al trabajador el despido, por lo que es ahí cuando el despedido deberá disponer del dinero a que asciende la indemnización⁽²⁶⁸⁾, sin que ello tenga una solución de continuidad.

La indemnización que el empresario debe pagar, intenta compensar al trabajador de los daños y perjuicios que le pueda ocasionar la pér-

⁽²⁶⁵⁾ LÓPEZ-TRIVIÑO JUNCO, David. Aspectos formales y de procedimiento en los despidos ipso iure por causas económicas y empresariales. En: AAVV. *Los despidos por causas económicas y empresariales*. op. cit., págs. 202-231.

⁽²⁶⁶⁾ DE LA PUEBLA PINILLA, Ana. *Memento experto: Despido objetivo*. op. cit., pág. 60.

⁽²⁶⁷⁾ Mercedes Serraller. *La empresa puede retractarse tras la notificación del despido objetivo*. <http://www.expansion.com/juridico/sentencias/2017/02/18/58a7295be5fdea2f438b459f.html>

⁽²⁶⁸⁾ STS, de 29 de abril de 1988 (EDJ 16914).



Como consecuencia de los diferentes escenarios coyunturales de crisis económica en los que España se ha visto involucrada, los empresarios comenzaron a utilizar una modalidad de terminación del contrato que se encuentra prevista para los supuestos en los que la empresa sufre un desequilibrio económico, o bien, la necesidad de realizar modificaciones en la producción u organización de la misma. Este modo de extinción del contrato de trabajo es el que conocemos como despido objetivo.

Para que la empresa pueda hacerlo efectivo, es necesario tanto el cumplimiento de una serie de causas tasadas como la concurrencia de unos requisitos más específicos que los establecidos para otro tipo de despido. Por ello, al contrario que en el despido disciplinario, el cual se basa en un incumplimiento consciente y culpable del trabajador, el despido objetivo está previsto, principalmente, como una forma causal de extinción del contrato de trabajo, toda vez que se presume que este tipo de despido no se da por un incumplimiento consciente del operario, sino que se trata de una falta de adaptación entre el trabajador y su puesto de trabajo, o una amortización de los puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Por todo ello, se examinan en esta obra las causas del despido objetivo y se realiza un estudio sobre la obligatoriedad de entregar una indemnización al trabajador de manera simultánea a la carta de despido y concederle un plazo de preaviso, pues el incumplimiento de estos requisitos podría resultar importante ante una futura impugnación judicial.

ISBN: 978-84-9954-173-0



9 788499 541730



3652K28703



ER-02892205



GA-20050100