

DESPIDO OBJETIVO

PASO A PASO

**Guía paso a paso para conocer las claves del despido objetivo:
concepto, causas, requisitos formales e impugnación**

2.ª EDICIÓN 2023

Incluye formularios



DESPIDO OBJETIVO

Guía paso a paso para conocer las claves
del despido objetivo: concepto, causas,
requisitos formales e impugnación

2.^a EDICIÓN 2023

**Obra realizada por el Departamento
de Documentación de Iberley**

COLEX 2023

Copyright © 2023

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1359-841-3
Depósito legal: C 414-2023

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN. EL DESPIDO, QUÉ ES, TIPOS Y CLASIFICACIÓN	11
1.1. Concepto de despido	11
1.2. Tipos de despido	11
1.3. Clasificación del despido	17
2. EL DESPIDO OBJETIVO ASOCIADO A LA FIGURA DE LA PERSONA TRABAJADORA	23
2.1. Extinción del contrato por causas objetivas ante ineptitud sobrevenida de la persona trabajadora	23
2.1.1. Requisitos de la ineptitud como causa extintiva	24
2.1.2. Supuestos de ineptitud como causa de despido objetivo	25
2.1.3. Conceptos a liquidar ante el cese del trabajador por ineptitud sobrevenida	30
2.2. Extinción del contrato por causas objetivas ante falta de adaptación a modificaciones técnicas en puesto de trabajo	32
2.2.1. Plazo de adaptación ante las modificaciones técnicas del puesto de trabajo	33
2.2.2. Requisitos del curso de capacitación	35
3. EL DESPIDO OBJETIVO ASOCIADO A LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA	37
3.1. Cambios normativos de interés, finalidad, justificación de las causas y diferencias con otras figuras	38
3.1.1. Notas históricas sobre las modificaciones realizadas en el despido objetivo	38
3.1.2. Apreciación de las causas para el despido objetivo	41
3.1.3. Finalidad que ha de cumplir la medida extintiva y su control judicial.	43
3.1.4. Conexión entre el despido y la superación de la situación económica negativa	45
3.1.5. Diferencias entre despidos individuales y plurales: despido objetivo vs despido colectivo	48
3.2. Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP)	56

SUMARIO

3.2.1. Despido objetivo por causas económicas	59
3.2.2. Despido objetivo por causas técnicas	68
3.2.3. Despido objetivo por causas organizativas	70
3.2.4. Despido objetivo por causas productivas	77
3.3. Despido objetivo ante insuficiente consignación presupuestaria	80
4. REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ DEL DESPIDO OBJETIVO	85
4.1. Comunicación escrita al trabajador expresando la causa	87
4.1.1. Notificación y fecha de efectos en la carta de despido	87
4.1.2. Constancia de los hechos imputados a la persona trabajadora en la carta de despido	90
4.1.3. Otras exigencias formales	91
4.1.4. Negativa a la recepción por parte del trabajador de la carta de despido	92
4.1.5. Copia de la carta de despido a la representación legal de los trabajadores	93
4.1.6. Subsanación de los requisitos formales del despido	94
4.1.7. Derecho a la protección de datos en el momento de extinción de la relación laboral	96
4.2. Indemnización correspondiente al despido objetivo	96
4.2.1. Puesta a disposición de la indemnización en un despido objetivo	97
4.2.2. Situaciones especiales sobre el requisito de puesta a disposición de la indemnización en el caso de los despidos objetivos	100
4.2.3. Posibilidad de diferir el pago de la indemnización por despido objetivo	105
4.3. Preaviso de quince días en caso de despido objetivo	108
4.4. Licencia para búsqueda de empleo en caso de despido objetivo	110
4.5. Prioridad de permanencia en la empresa de los representantes de los trabajadores	112
5. IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO	117
6. ANÁLISIS DE SUPUESTOS ELIMINADOS Y NUEVOS CASOS DE ACTUALIDAD	121
6.1. Despido por absentismo: una figura extinguida y su conceptualización actual	121
6.2. Despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos y sus límites	123
6.3. Incidencia del «prohibido despedir» sobre los despidos objetivos por causa de la pandemia	123
6.4. Eliminación de la posibilidad de realizar despidos objetivos para el personal contratado en la Administración	124
6.5. El despido objetivo en los casos de jubilación anticipada de la persona trabajadora	126

ANEXO. FORMULARIOS

Carta genérica de despido por causas objetivas. 131

Carta de despido por causas objetivas (falta de puesta a disposición de la indemnización) 133

Carta de despido por causas objetivas (mejoras técnicas en el proceso productivo) 135

Carta de despido por causas objetivas (externalización de servicios) 137

Carta de despido objetivo por ineptitud sobrevenida (ineptitud sobrevenida o pérdida capacidad laboral) 139

Comunicación al representante de los trabajadores de la intención de proceder a la extinción por causas objetivas de alguna relación laboral 141

Papeleta de conciliación ante el SMAC en reclamación de despido objetivo (reconocimiento de improcedencia) 143

Formulario de demanda contra despido objetivo tras periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor. . . . 145

Demanda de la RLT contra despido objetivo ante superación del umbral numérico que implicaría la necesidad despido colectivo. 149

Demanda contra extinción del contrato por causas objetivas ante ineptitud sobrevenida del trabajador. 155

Demanda contra despido objetivo ante descentralización productiva o externalización de servicios 161

1. INTRODUCCIÓN. EL DESPIDO, QUÉ ES, TIPOS Y CLASIFICACIÓN

1.1. Concepto de despido

El despido se define como la **finalización del contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario** (expresa o tácita), encontrándose distintas modalidades en función de las causas por las que se producen o de la calificación legal que, sobre los mismos, realicen los jueces de lo social:

- Es un acto unilateral del empresario. La extinción de las relaciones laborales se lleva a cabo por la sola voluntad de aquel, sin participación del trabajador.
- Es un acto constitutivo. El empresario realiza el acto extintivo.
- Es un acto receptivo. Su eficacia depende del conocimiento por parte del afectado por el acto extintivo, es decir, no goza de eficacia jurídica hasta que llega a conocimiento del trabajador afectado.
- Es un acto que produce la extinción contractual.

Por su parte, el **Convenio número 158 de la OIT, sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador**, establece un concepto amplio del término «despido», al referirse, en todo momento, a la «terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador», sin más adjetivos. Igualmente, establece que el empresario no podrá poner término a la relación de trabajo a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio (art. 4 del Convenio núm. 158, OIT).

1.2. Tipos de despido

A pesar de que los despidos se pueden categorizar de múltiples formas, el ordenamiento jurídico español fija (arts. 49-54 del ET, 103-113 y 120-124 de la LJS y Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre) las siguientes **modalida-**

des de despido: despido disciplinario, despido por circunstancias objetivas, despidos colectivos, despido por fuerza mayor, despido verbal o tácito y despido cautelar.

a) Despido disciplinario

Se debe al incumplimiento grave y culpable del trabajador y puede tener las siguientes causas:

- Indisciplina o desobediencia.
- Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Tránsito de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral. (STSJ de Andalucía n.º 2120/1999, de 30 de septiembre de 1999, ECLI:ES:TSJAND:1999:11896, STSJ de Cataluña n.º 431/2003, de 22 de enero de 2003, ECLI:ES:TSJCAT:2003:793, STSJ Madrid n.º 1084/2004, de 9 de diciembre de 2004, ECLI:ES:TSJM:2004:15207, y TSJ Navarra n.º 94/2005, de 31 de marzo de 2005, ECLI:ES:TSJNA:2005:418).
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

b) Despido por causas objetivas (despido objetivo)

Este despido tiene origen en determinadas circunstancias tasadas legalmente sujetas a la figura del trabajador o a la situación de la empresa, como son:

- Ineptitud del trabajador.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo.
- Amortización de puestos de trabajo.
- Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos. (STSJ de Cataluña n.º 7103/1997, de 31 de octubre de 1997, ECLI:ES:TSJCAT:1997:1253, STSJ Murcia n.º 399/2000, de 13 de marzo de 2000, ECLI:ES:TSJMU:2000:832, y STSJ de Castilla-La Mancha n.º 1411/2000, de 5 de diciembre de 2000, ECLI:ES:TSJCLM:2000:3604).
- Despido objetivo por causas tecnológicas, organizativas o de producción.
- Insuficiente consignación presupuestaria. (STS, rec. 2501/2005, de 8 de febrero de 2007, ECLI:ES:TS:2007:888).

c) Despido colectivo

Los despidos colectivos, que afectan a varios trabajadores, tienen las siguientes características:

- La extinción de los contratos de trabajo debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El apdo. c) del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores separa claramente las causas económicas de las causas técnicas, organizativas y de producción, valorando de distinta manera los hechos constitutivos de las mismas, y sin perjuicio de que en determinadas situaciones puedan concurrir varias de ellas a un tiempo. (STS, rec. 3099/1995, de 14 de junio de 1996, ECLI:ES:TS:1996:3662).
- Se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- Se entenderá igualmente como despido colectivo la **extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa**, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.
- La adopción de este tipo de despido ha de contribuir a la viabilidad futura y el empleo en la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos. (STSJ de Canarias n.º 953/1999, de 25 de octubre de 1999, ECLI:ES:TSJICAN:1999:3466, STS, rec. 125/2002, de 10 de febrero de 2003, ECLI:ES:TS:2003:837, STS, rec. 3982/2001, de 10 de febrero de 2003, ECLI:ES:TS:2003:814, y STS, rec. 1878/2008, de 18 de marzo de 2009, ECLI:ES:TS:2009:3672).
- Ha de afectar, en un período de 90 días, la extinción de al menos:
 - 10 trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores.
 - El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.

- 30 trabajadores en empresas que ocupen más de 300 trabajadores (art. 51 del ET).
- Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador [distintos de los previstos en el apdo. 1 c) del art. 49 del ET], siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones anteriormente citadas, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo [apdo. c) del art. 52 del ET] en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto (apdo. 1 del art. 51 del ET).

d) Despido por causa de fuerza mayor

El despido por fuerza mayor se produce ante la imposibilidad de llevar a cabo la prestación del servicio debido a la concurrencia de fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, previa constatación de su existencia por la autoridad laboral competente (art. 51.7 del ET y arts. 31-33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre).

El procedimiento de regulación de empleo, cuando la causa alegada es la fuerza mayor, tiene una serie de peculiaridades, ya que se limita a constatar la fuerza mayor y sus consecuencias. El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesario y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores. A partir de ese momento, será la autoridad laboral la que dará audiencia a los representantes legales de los trabajadores para que aporten tanto pruebas como para que hagan las alegaciones que consideren oportunas. Al mismo tiempo, los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar los informes que consideren oportunos (no se trata de un período de consultas sino de la simple comunicación de la decisión empresarial tomada. La resolución administrativa surtirá efectos desde que aquella se produjo y se dictará en el plazo de cinco días).

e) Despido verbal y despido tácito

El **despido verbal** o informal se genera ante la falta de comunicación escrita en el acto del despido. El trabajador ignora los motivos de la ex-

tinción, resultando imposible impugnar específicamente una concreta decisión empresarial. El juez, para determinar los efectos del despido, debe conocer si el despido realizado obedece a causas disciplinarias, objetivas o colectivas.

El despido verbal o informal por falta de comunicación escrita contradice el art. 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que, en virtud del apdo. 4 del mismo artículo, será considerado como improcedente al impedir al trabajador conocer por escrito el incumplimiento alegado para la extinción de la relación laboral.

El **despido tácito** es el que se realiza sin comunicación expresa al trabajador por el empresario de su voluntad de extinguir el contrato, pero existiendo actos concluyentes por parte de este que evidencian tal voluntad. Es decir, se trata de un tipo de despido en el que la voluntad empresarial de extinguir el contrato de trabajo queda reflejada por hechos indiscutibles que dejan clara la intención de la empresa de poner fin a la relación jurídico-laboral. Este tipo de acto extintivo se caracteriza porque el empresario, ni cumple con los requisitos formales legalmente exigidos, ni manifiesta, de forma expresa y clara, su voluntad de poner fin a la relación laboral, sino que esta se deduce de su comportamiento.

Algunos ejemplos de esta práctica son:

- a) Falta de ocupación efectiva y de retribución y despido tácito.
- b) Cierre o desaparición de la empresa como despido tácito.
- c) Sucesiones empresariales, según el art. 44 del ET, cuando se haya producido un cambio en la titularidad de la empresa, centro de trabajo o en una unidad productiva autónoma de la misma, así como una sucesión en las contrataciones de obras o servicios o de concesiones administrativas, y el nuevo empresario no proporcione trabajo efectivo, ni abone el salario a los trabajadores que integraban anteriormente la plantilla de la empresa saliente. En sentido, la jurisprudencia ha considerado estos actos como constitutivos de despido tácito.
- d) La falta de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos.
- e) Negativa del empleador a reincorporar al trabajador tras período de incapacidad temporal como despido tácito.
- f) Rechazo de la solicitud de reingreso del trabajador excedente como despido tácito.

f) Despido cautelar

Se define el despido cautelar como el efectuado tras otro despido previo por motivos distintos, cuyos efectos no han adquirido todavía firmeza por estar sometido a las resultas del litigio seguido para la calificación del anterior despido. Ello de tal manera que, según el resultado de dicho recurso, entran en juego o no los efectos del segundo despido realizado con ese

carácter subsidiario y complementario. El segundo despido solo tiene operatividad si se confirma y mantiene la declaración de nulidad del primero, dado que, si por el contrario, ese primer despido se califica de procedente y válido, el nexo contractual queda definitivamente extinguido, privando de eficacia y valor a cualquier consecuencia correspondiente a ese segundo despido.

Como trata la STS, rec. 2660/2009, de 30 de marzo de 2010, ECLI:ES:TS:2010:2384, esta modalidad de despido tiene ciertas peculiaridades en lo referente a sus fechas de efectos y plazo de caducidad:

- a) El despido del trabajador se configura como causa de extinción del contrato de trabajo por la letra k) del apdo. 1 del art. 49 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que produce efectos directos e inmediatos sobre la relación de trabajo, sin perjuicio del posterior enjuiciamiento de su regularidad en caso de impugnación ante la jurisdicción. (STS, rec. 99/2006, de 12 de febrero de 2007, ECLI:ES:TS:2007:2056).
- b) No obstante, se admite la posibilidad de un segundo despido durante la tramitación de la impugnación de otro anterior a partir de la consideración de la falta de firmeza de este (sentencias de casación ordinaria de 6 de octubre de 1984 y 8 de abril de 1986), sin perjuicio del efecto extintivo del acto empresarial de despido al margen de su impugnación. (STS, rec. 3407/1999, de 20 de junio de 2000, ECLI:ES:TS:2000:5034).
- c) En estos casos de lo que coloquialmente se llama despido dentro del despido, ha de entenderse que el segundo despido no constituye por sí mismo un reconocimiento o aceptación de la vigencia de la relación que extinguió el primer despido, sino que se configura como una medida preventiva para el supuesto de que la primera decisión extintiva no gane firmeza.
- d) «(...) "si con posterioridad la primera decisión extintiva gana firmeza", el segundo despido pierde incluso esa eficacia puramente cautelar y no puede declararse de nuevo extinguido lo que ya lo está de manera firme, ni tampoco ejecutar una decisión que ordena el restablecimiento de la relación extinguida o indemnizar una terminación que ya ha tenido lugar. Pero de no ser así, el segundo despido puede desplegar una eficacia propia, sin perjuicio de lo que resulte de su impugnación». (STS, rec. 88/2008, de 16 de enero de 2009, ECLI:ES:TS:2009:173).

JURISPRUDENCIA

STS, rec. 1979/2001, de 19 de marzo de 2002, ECLI:ES:TS:2002:9443

Las causas económicas se refieren a la rentabilidad de la empresa, manifestándose como situación de pérdidas o desequilibrios financieros globales, mientras que las restantes causas tienen su origen en sectores o aspectos limitados de la vida de la empresa, manifestándose como desajuste entre los medios humanos y materiales de que dispone la empresa y las necesidades de la empresa o las conveniencias de «una mejor organización de los recursos».

1.3. Clasificación del despido

Son los jueces de lo social, una vez celebrado el juicio, quienes dictarán sentencia en el plazo de cinco días en la que calificará el despido como procedente, improcedente o nulo, notificándose a las partes dentro de los dos días siguientes. Los despidos declarados procedentes permiten a los trabajadores despedidos acceder a la situación legal de desempleo, lo cual posibilita, siempre que el trabajador cumpla con el resto de los requisitos, que pueda acceder al cobro de la prestación por desempleo.

a) Calificación del despido como procedente y sus efectos

El despido es calificado como **procedente** por la sentencia del juzgado de lo social cuando quede acreditada la licitud de la actuación extintiva alegada por el empresario en su escrito de comunicación, o la certeza de las causas objetivas que motivan la decisión de despido (arts. 54 y 55 del ET).

El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación, o con una indemnización de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, en el caso de un **despido por causas objetivas declarado procedente**.

De cumplir con los requisitos necesarios, la resolución judicial declarando la procedencia del despido posibilita la **situación legal de desempleo**, siempre que se encuentre debidamente notificado por escrito indicando los motivos y la fecha de efectos de dicho despido [apdo. 1.a).3.º del art. 267 de la LGSS].

b) Calificación del despido como improcedente y sus efectos

El despido será improcedente cuando no se acredita el incumplimiento alegado o cuando no se han cumplido las formalidades requeridas (art. 56 del ET y art. 108.1 de la LJS).

Se considerará improcedente el **despido disciplinario u objetivo que no cumpla con los requisitos formales establecidos**, o aquellos requisitos formales adicionales convencionalmente establecidos. (STS n.º 355/2018, de 3 de abril de 2018, ECLI:ES:TS:2018:1355).

Cuando las razones alegadas por el empresario no justifican realmente el despido («despido sin causa» o «arbitrario»). A pesar de observar los requisitos formales, cuando no hay causa legal para la extinción del contrato de trabajo y la causa real no se encuentra entre las tipificadas como determinantes de la nulidad del despido, la calificación aplicable es la de improcedencia del despido, y no la de nulidad del mismo. (STS n.º 462/2017, de 31 de mayo de 2017, ECLI: ES:TS:2017:2448, y STSJ de Cataluña n.º 2774/2019, de 30 de mayo de 2019, ECLI:ES:TSJCAT:2019:4458).

El juez de lo social establecerá en la sentencia la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo y la indemnización a entregarle en caso de que el empresario opte por la no readmisión.

El artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores permite extinguir la relación laboral cuando concurren ciertas causas objetivas asociadas a la persona trabajadora (como la ineptitud o la falta de adaptación), o situaciones económicas, técnicas, organizativas o productivas inherentes a la empresa.

Teniendo en cuenta la necesidad de conocer qué es el despido objetivo y cómo funciona —dada la multitud de formalidades y causas que la norma asocia a una posible consideración como improcedente o nulo—, nuestra guía desarrolla, desde un contenido fundamentalmente práctico, seis bloques:

- El primero aborda el **despido y su calificación** a modo introductorio.
- En el segundo bloque analizamos el **despido objetivo asociado a la figura de la persona trabajadora**, tanto en su vertiente de ineptitud sobrevenida como por falta de adaptación a las modificaciones técnicas sufridas en su puesto.
- El tercer bloque trata el **despido objetivo asociado a la situación de la empresa**, pasando desde la apreciación de las causas, la importante diferencia con los despidos colectivos, o la insuficiencia de dotación presupuestaria, a las controvertidas causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.
- Centrándonos ya en los **requisitos formales para la validez del despido objetivo**, la parte cuarta fija todos los aspectos de obligado conocimiento relacionados con la comunicación escrita al trabajador, expresando la causa, la indemnización correspondiente y su puesta a disposición, el plazo de preaviso, la licencia para búsqueda de empleo o la selección de trabajadores afectados y prioridad de permanencia en la empresa.
- En quinto lugar, veremos el **proceso judicial para impugnación** de la extinción del contrato por causas objetivas y las distintas repercusiones de la calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva.
- Para finalizar, la última parte analiza **supuestos extinguidos**, como el despido por absentismo o el despido por causas objetivas en el Sector Público, y **nuevos casos** analizados por los tribunales, como el despido objetivo en los casos de jubilación anticipada de la persona trabajadora o la incidencia del «prohibido despedir» sobre los despidos objetivos por causa de la pandemia.



www.colex.es



PVP 16,00 €

ISBN: 978-84-1359-841-3



9 788413 598413