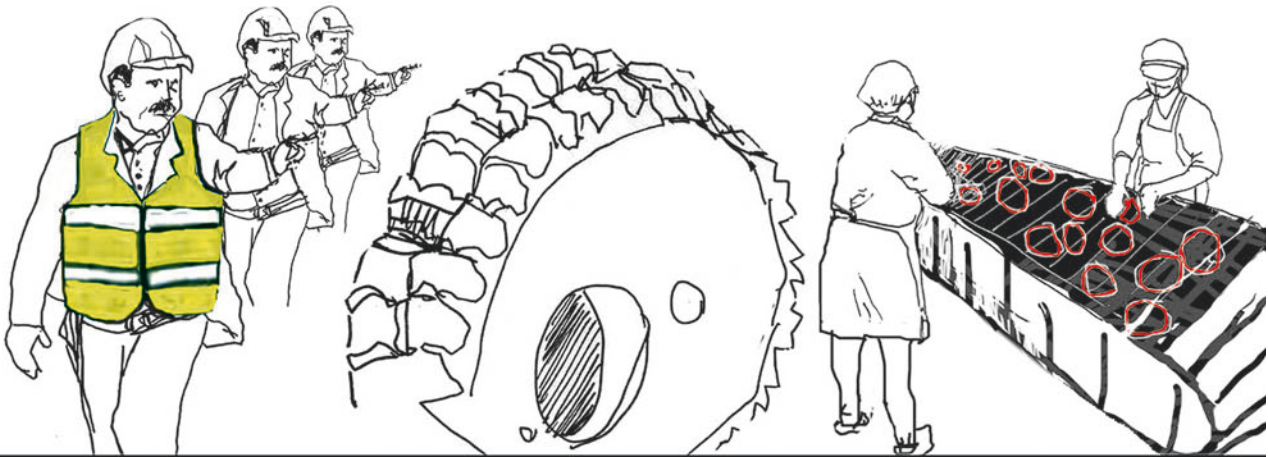


DERECHO LABORAL



El despido objetivo por necesidades de la empresa

Lucía Martín Rivera

Universidad de Málaga

Prólogo de

Rosa Quesada Segura

*Catedrática de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social*



COLECCIÓN DE DERECHO LABORAL

TÍTULOS PUBLICADOS

Normas laborales y contratos colectivos, *Jesús Lahera Forteza* (2008).

Estrategias empresariales y extinción colectiva de los contratos de trabajo,
Milagros Alonso Bravo (2008).

El despido objetivo por necesidades de la empresa, *Lucía Martín Rivera*
(2008).

COLECCIÓN DE DERECHO LABORAL

Director: FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ

Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad Complutense de Madrid

EL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA

Lucía Martín Rivera
Universidad de Málaga

Prólogo de
Rosa Quesada Segura
*Catedrática de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social*



Madrid, 2008

© Editorial Reus, S. A.
Preciados, 23 - 28013 Madrid, 2008
Tfno: (34) 91 521 36 19 - (34) 91 522 30 54
Fax: (34) 91 531 24 08
E-mail: reus@editorialreus.es
<http://www.editorialreus.es>

1.ª edición REUS, S.A. (2008)

ISBN: 978-84-290-1509-6

Depósito Legal: Z. 2076-08

Diseño de portada: María Lapor

Impreso en España

Printed in Spain

Imprime: Talleres Editoriales COMETA, S. A.
Ctra. Castellón, Km. 3,400 – 50013 Zaragoza

Reservados todos los derechos. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación.

A mis padres

Esta monografía recoge en lo esencial la tesis doctoral de la autora, dirigida por la Prof. Dra. Doña Rosa Quesada Segura que fue defendida el 29 de junio de 2007 ante un tribunal presidido por el Prof. Dr. D. José Vida Soria y del que formaron parte los profesores Drs. D. Gonzalo Diéguez Cuervo, D. Fernando Valdés Dal-Ré, D. Joaquín García Murcia y D. José Luis Moreno Pérez.

La tesis recibió la calificación de sobresaliente «cum laude» por unanimidad.

PRÓLOGO

Apenas celebrado lo que se afirmaba como el siglo de la igualdad una serie de modificaciones sustanciales que afectan al modo de producción y organización de los mercados, van conformando una nueva dimensión socioeconómica que se denomina «global» para resaltar la amplitud de sus límites, más allá de las fronteras tradicionales y con ello, más allá también de los sistemas de garantía jurídicos ligados a la territorialidad. Cambios que se reflejan en la nueva conformación de los sectores productivos con una progresiva disminución del industrial frente a la evidente progresión del de servicios, o en el desarrollo, sorprendente por su profundidad y la rapidez de su sucesión, de nuevas tecnologías, lo que da lugar por primera vez a la ruptura del principio de economía clásico que ligaba producción a empleo —ahora es posible, lo señaló con anticipación la OCDE, el aumento de la producción sin que ello se traduzca en la creación de empleo—, o en la reorganización de las empresas a través de la división y parcelación geográfica de sus unidades productivas —fenómenos de descentralización productiva y de externalización de servicios— que cobran una intensidad no conocida en fases históricas anteriores, o, finalmente, en la aparición de nuevas categorías profesionales que se crean para cubrir necesidades y servicios también antes inexistentes.

La mundialización del capital ha acelerado la internacionalización de las inversiones, las economías nacionales se integran de forma creciente en un sistema económico cada vez más global, las mutaciones tecnológicas en los sistemas de comunicación e información, la transformación de los sistemas de producción y de los mercados de trabajo, el poder creciente de las grandes empresas multinacionales y la desregulación generalizada de los flujos financieros que se desplazan casi sin

limitaciones por el mundo en busca de las más favorables inversiones necesitan y se asientan en una ideología neoliberal que, en cuanto se universaliza, los hace posibles.

Y en cuanto la distribución del poder en el mundo económico cambia, cambia igualmente el modelo de organización de la empresa y del trabajo. En la actualidad el papel configurador de un orden social y económico que se atribuye al Estado afecta decisivamente a los poderes de organización empresarial, hasta el punto de modificarlos de forma esencial. Puesto que las posibilidades de expansión y supervivencia de las empresas dependen, cada vez en mayor medida, de la política económica general del país, hoy ya no está en la empresa industrial el centro del poder sino en el sistema económico internacional que pesa sobre las economías nacionales y que dicta, en buena medida, las reglas de la competencia posible entre empresas.

Y en esta tendencia, el ordenamiento laboral actual pone de relieve su proyección lógica, su «vocación permanente», que en este caso se manifiesta por su intervención en las relaciones entre capital y trabajo introduciendo criterios de racionalidad económica en la ordenación jurídica de las relaciones laborales, sin alterar los fundamentos de la economía de mercado tan sólo corregida mediante una planificación de la fuerza de trabajo en el mundo de las relaciones de producción. No se trata de alterar —nunca se lo ha propuesto— sino de establecer «elementos correctores» en la ordenación de la misma. Recientemente, recreando esa funcionalidad, el Derecho del Trabajo aparece no ya sólo como instrumento de la política de empleo, sino más ampliamente de la política económica. En consecuencia, el ordenamiento laboral español de nuestros días, para mantener los principios que desde su origen le son propios, debe responder a esta nueva y compleja realidad, en donde lo económico y lo social se desligan del poder político, porque, sencillamente, el poder político no puede establecer una política económica autónoma, al estar su poder interrelacionado-limitado por el que ejercen los Estados vecinos-competidores y comprometido por el ámbito normativo de la realidad supranacional en la que se integra precisamente para la defensa de sus propios intereses económicos.

Ahora, la dimensión del conflicto se sitúa en la confrontación de dos lógicas, la económica y la social. Es decir la de los derechos, libertades y garantías que ha perfeccionado la técnica construida por el Dere-

cho del Trabajo, y la lógica del equilibrio y moderación de las variables macroeconómicas sustentadas por la teoría económica. La dificultad de encontrar un punto de acuerdo entre ambas lógicas constituye en el ámbito europeo el más importante reto a que se ve sometida la ciencia jurídico laboral, para que, sin dejar de existir ese principio de protección social que en un principio constituyó su razón de ser, se mantenga el modelo neoliberal actual. Al que, además, no se quiere renunciar, como de forma evidente manifiesta el comunitario y reciente Libro Verde sobre la modernización del Derecho del Trabajo.

Este planteamiento de fondo sirve a Lucia Martín Rivera como hilo conductor para analizar una institución, como la del despido objetivo por necesidades de la empresa que ejemplifica, como ninguna otra en nuestro ordenamiento laboral actual, la dialéctica entre ambas lógicas —la social que se manifiesta en el interés del trabajador en el mantenimiento de su empleo y la empresarial, representada en el interés del empresario en la mejora de la productividad y de la competitividad—. Intereses ambos jurídicamente protegidos por nuestra Constitución en sus artículos 35.1 y 38 y que no siempre guardan o han guardado la equivalencia que el Derecho del Trabajo tiene por misión garantizar.

El estudio de una institución tan antigua —y por ello, tan estudiada— como ésta, podía parecer en principio una apuesta temeraria, pero la autora ha sabido convertir el riesgo a la reiteración o a la recopilación, en la virtud del descubrimiento de una realidad jurídica, ahora redimensionada como instrumento de flexibilización de las relaciones de trabajo, y, justificada, en último extremo, en la garantía del interés común al mantenimiento del Empleo como realidad genérica y en si misma objeto de protección. Razones posibles, legítimas, pero también peligrosas en cuanto pueden inducir a un grado de arbitrariedad en la decisión empresarial y cuyo límite debe establecerse en los principios de racionalidad y proporcionalidad que deben hallarse presentes en las medidas legales establecidas.

Un prólogo debe evitar caer en la tentación de convertirse en una recensión o en una exégesis de la obra que precede. Sin embargo, es difícil en este caso resistirse a enumerar la serie de meritos presentes en la construcción de este estudio. Así, y con independencia de su planteamiento, esta reeditada realidad jurídica cobra nueva vitalidad por dos razones principalmente. La primera, porque se trata de un estudio inte-

gral de la institución. Desde la evolución histórica de los llamados despidos económicos, hasta terminar con los problemas procesales derivados de la afectación plural de esta modalidad del despido, todo lo relativo al despido basado en necesidades de la empresa se encuentra aquí contenido. Y desde esta perspectiva la importancia que adquiere el dato legal resulta apreciable en todo su intensidad por la técnica narrativa que la autora emplea en su exposición, al comparar las soluciones y el procedimiento diverso que, respecto a la distinción de la figura, a sus causas y a sus efectos, ofrece nuestra legislación nacional respecto a la contenida en la norma internacional, comunitaria y en determinados ejemplos del derecho comparado.

La segunda por la propia estructura en que la obra se ordena, en donde a fin de lograr una sistemática clara y coherente, los diferentes apartados responden a lo que es el principal hilo conductor de esta monografía: destacar como los principios específicos que ordenan la actuación del ordenamiento laboral —aquellos orientados a buscar el equilibrio entre los intereses contrapuestos de los sujetos— deben producir un efecto modalizador en la ordenación legal de esta realidad jurídica. Por ello se ha optado por seguir el modelo clásico que partiendo de la definición de los objetivos propuestos, conduzca, mediante la utilización de los medios posibles en la ciencia jurídica, a la obtención de unas conclusiones que produzcan utilidad social, siguiendo un sistema ascendente que va desde lo general a lo específico y que se manifiesta de forma notable en tres ítems importantes: la distinción de la figura respecto de los demás supuestos del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y especialmente de la del despido colectivo del artículo 51 de muy semejante naturaleza; el análisis de las causas motivadoras del despido con una hábil distinción entre las que la autora denomina «causa remota», «causas motivadoras» y «causa final», distinguiendo y considerando su valoración de acuerdo a los posibles ámbitos donde el despido objetivo se pretende llevar a cabo —por ejemplo, el grupo de empresas o las Administraciones Públicas—; y, finalmente, la referencia a las cuestiones derivadas de los efectos que la decisión extintiva produce en el trabajador en orden a su posible sustitución por otras soluciones no tan dramáticas ni radicales como ésta del despido objetivo.

Con la misma intensidad y desde igual óptica analiza Martín Rivera el acto del despido objetivo por necesidades de la empresa, contemplando

tanto los requisitos de forma y procedimiento como las consecuencias jurídicas inmediatas que se derivan del mismo. Así se tratan temas esenciales como los derivados de la selección del trabajador o trabajadores afectados, en donde deben tenerse en cuenta reglas legales de preferencia en la permanencia en la empresa, u otras posibles que la garanticen y dirigidas a trabajadores que por sus circunstancias personales pueden tener una especial consideración legal. O lo que supone una autentica revisión del procedimiento de impugnación del despido desde el estudio de las particularidades normativas que las sucesivas reformas legales han ido introduciendo en el procedimiento judicial, como singularmente sucede en la declaración de nulidad del despido por motivos discriminatorios o por motivos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Sin olvidar finalmente los problemas procesales debidos a la afectación plural de un tipo de despido pensado y estructurado para la ejecución del despido individual y que los instrumentos procesales previstos, como la acumulación de acciones o de autos, no terminan por solucionar.

Todo ello nos lleva a destacar otros aspectos de esta sugerente monografía: la forma en que Martín Rivera aborda el estudio a partir de un planteamiento dinámico y completo del mismo por la vía de dotar de especial protagonismo a las resoluciones de los Tribunales del Orden Social, y a la doctrina del Tribunal Constitucional y, singularmente, la de la Sala IV del Tribunal Supremo —que tantas veces ha reinterpretado las diversas versiones legales que sobre el mismo precepto han ido sucediéndose en el tiempo, actuando en determinadas ocasiones como motor de cambio de las mismas—, y a las aportaciones de la doctrina científica, generalmente tan crítica con los cambios normativos que suponen una degradación del estatus del trabajador por cuenta ajena. Estas diferentes posiciones —junto a las soluciones adoptadas en otros ordenamientos jurídicos de Estados próximos— son puestas en relación entre sí a lo largo de toda la obra, de tal forma que el dato legal —en gran parte consecuencia y efecto de las aportaciones jurisprudenciales y doctrinales— suscita a su vez y es causa de nuevas y encontradas reacciones de la doctrina jurisprudencial y científica. Y en este punto debo resaltar, por su utilidad, la recopilación al final de la obra de todas las resoluciones judiciales que aparecen en esta monografía, ordenadas por materias y con un breve resumen de su contenido.

Pero, de entre todos los méritos aquí señalados, quizá sea la aparente sencillez en su ordenado desarrollo el que más destacaría y es que alcanzar a hacer fácil lo difícil, comprensible lo complejo, es el mayor mérito que estimo debe poseer el investigador universitario.

Por todo ello, presente en esta obra sincera y rigurosa, por la importancia y oportunidad del tema tratado, por la exposición acabada y profunda de las cuestiones que se suscitan, y, desde luego, por la calidad humana y profesional de Lucía Martín Rivera tanto en sus tareas como profesora universitaria como por su reconocida producción científica, ha sido para mí una auténtica satisfacción haber realizado el prólogo de esta obra. Sólo resta, pues, animar con fuerza a su lectura.

Rosa Quesada Segura

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga

PARTE I
INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1

PRELIMINAR

1. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

La reforma laboral de 1994¹, y también aunque en menor medida la reforma laboral de 1997², afectaron a múltiples instituciones y condiciones de trabajo y empleo. Alguna de las nuevas normas, como la supresión del monopolio público de colocación y la legalización de las empresas de trabajo temporal, se refieren a lo que se ha llamado «flexibilidad de entrada en las empresas»; otras, en cambio, como las que facilitan la movilidad funcional y geográfica, y las modificaciones de las condiciones de trabajo, afectan a la denominada «flexibilidad interna»; mientras que otras, en fin, permiten una mayor «flexibilidad de salida» al conceder al empresario un margen más amplio de decisión en la extinción de contratos de trabajo por causas «inherentes a la empresa». En este

¹ Se viene denominando «reforma laboral de 1994» al conjunto de modificaciones de la legislación laboral que tuvieron lugar con ocasión de la aprobación de las Leyes 10/1994, 11/1994 y 14/1994. Esta reforma de la legislación laboral ha sido sin duda la más extensa y profunda en la actual etapa de evolución del Derecho del Trabajo y, como ha destacado la doctrina, supuso principalmente, entre otros cambios: a) la supresión del monopolio público de colocación y aprobación de las empresas de trabajo temporal; b) la flexibilización del régimen jurídico de los despidos económicos; c) la reducción de los costes empresariales en los despidos individuales; d) un mayor protagonismo de la autonomía colectiva en la fijación de las condiciones de trabajo.

² La reforma laboral de 1997 está constituida principalmente por la Ley 63/1997 y ha supuesto principalmente una prolongación de la «reforma laboral de 1994» en el sentido de que continúa la misma tendencia marcada en la primera.

tercer grupo se encuentra la actual regulación del despido objetivo contenida en el art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores (ET). El hecho de tener en cuenta criterios como el buen funcionamiento y la competitividad de las empresas, formulados con especial claridad en la actual redacción de esta norma supone, desde luego, un verdadero cambio de dirección en la idea de un Derecho del Trabajo especialmente garantista de los intereses del trabajador³.

Fue a partir de la Ley 11/1994 de 19 de mayo, eje principal de la llamada «reforma laboral de 1994», cuando la modalidad del despido objetivo que permitía la amortización individual de un puesto de trabajo basado en la existencia de razones económicas, organizativas, técnicas o de producción, admite la posibilidad del despido plural pero sin que, en este caso, proceda el control administrativo y sindical previsto para el despido colectivo basado en idénticas razones y regulado en el art. 51 ET. Este tipo de despido objetivo, justificado, como los demás supuestos del art. 52 ET, en paliar situaciones de desequilibrio de intereses en la relación de trabajo, vino a aportar una de las vías más útiles de flexibilidad en la organización de trabajo que se pretendía con las normas de reforma del ordenamiento laboral.

Para entender las razones que motivaron este importante proceso de reformas conviene analizar, aún brevemente, las circunstancias que lo generaron. Causas generalizadas y no exclusivas que igualmente afectaron a otros países de nuestro entorno⁴. A mediados de los setenta se entró prácticamente en toda Europa en una situación de crisis económica de forma estable —a pesar de la contradicción en los terminos— que, entre otras razones, derivaba del encarecimiento de los precios del petróleo⁵. Crisis económica a la que se unieron otros factores sociales,

³ VIDA SORIA, J., «Todavía sobre el Estatuto de los Trabajadores», *Temas Laborales*, n.º 57, 2000, págs. 21 ss.

⁴ Este es un debate en el ámbito europeo, y así se pone de manifiesto en determinados artículos, entre los que cabe citar entre otros: PERULLI, P., «Le relazioni industriali e i due fronti della flessibilità», *Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni Industriali*, n.º 29, 1986. GIUGNI, G., «Giuridificazione e deregolazione del Diritto del Lavoro italiano», *Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni Industriali*, n.º 30, 1986. MAIRE, E., «Du changement imposé aux adaptations négociées», *Droit Social*, n.º 12, 1986.

⁵ DEL REY GUANTER, S., «Desregulación, juridificación y flexibilidad en el Derecho del Trabajo: notas para la caracterización de un debate» en Rivero Lamas

ÍNDICE

PRÓLOGO	7
----------------------	---

PARTE I. INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1: PRELIMINAR	15
1. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	15
2. PLANTEAMIENTO	22
3. LAS LÍNEAS SOBRE LAS QUE SE ESTRUCTURA EL ESTUDIO	26
4. SISTEMÁTICA DEL ESTUDIO	27
CAPÍTULO 2: ANTECEDENTES HISTÓRICOS	31
1. NECESIDADES DE LA EMPRESA Y DESPIDO EN LOS ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO	32
a) El Código de Trabajo de 1926 y la jurisprudencia sobre la fuerza mayor	32
b) Ley de Contrato de Trabajo de 1931 y la Ley de Jurados Mixtos de 1931	34
c) Legislación de crisis de 1935	39
2. LA LEGISLACIÓN DEL RÉGIMEN FRANQUISTA: EL «DESPIDO POR CRISIS»	43
a) La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 y el Decreto de 26 de enero de 1944	44
b) De la legislación del «paro obrero» de los años 50 al Decreto 3090/1972	46
3. EL DECRETO-LEY 17/1977 DE RELACIONES DE TRABAJO: LA APARICIÓN DEL DESPIDO POR AMORTIZACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO INDIVIDUALIZADO	48
4. LA LEY 8/1980 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: DESPIDOS POR CAUSAS TECNOLÓGICAS Y ECONÓMICAS Y DESPIDOS POR AMORTIZACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO INDIVIDUALIZADO	54

**PARTE II. FUENTES DE REGULACIÓN DEL DESPIDO
OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA**

CAPÍTULO 1: EL MARCO CONSTITUCIONAL Y LA REGULACIÓN LEGAL VIGENTE	61
1. EL MARCO CONSTITUCIONAL DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA	61
a) El contenido esencial de la «libertad de empresa»	63
b) El contenido esencial del «derecho al trabajo»	67
c) La «libertad de empresa» y su relación con la regulación del des- pido	70
d) La «libertad de empresa», y su relación con el despido por cau- sas económicas: los supuestos de cierre de la empresa y de reduc- ción de la plantilla	71
e) El equilibrio entre la «libertad de empresa» y el «derecho al tra- bajo» en la regulación vigente del despido por causas empresa- riales	74
2. REGULACIÓN LEGAL VIGENTE SOBRE EL DESPIDO OBJE- TIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA	77
a) El Estatuto de los Trabajadores y la Ley 11/1994 de 19 de mayo	79
b) El Estatuto de los Trabajadores y la Ley 63/1997 de 26 de diciem- bre	82
CAPÍTULO 2. NORMATIVA INTERNACIONAL Y DERECHO COM- PARADO	85
1. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: CON- VENIOS Y RECOMENDACIONES SOBRE LA PROTECCIÓN DEL DESPIDO INJUSTIFICADO	85
a) Recomendación 119 OIT (1963) sobre la terminación de la rela- ción de trabajo	87
b) El Convenio 158 OIT de 1982 sobre la terminación de la rela- ción de trabajo	88
c) La Recomendación 166 OIT 1982 sobre la terminación de la rela- ción de trabajo	92
2. DERECHO SOCIAL EUROPEO: LA DIRECTIVA COMUNITARIA SOBRE DESPIDOS COLECTIVOS	93
3. EL TRATAMIENTO DEL DESPIDO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA EN EL DERECHO COMPARADO: ALEMANIA, FRAN- CIA, ITALIA, REINO UNIDO Y PORTUGAL.....	99
a) El « <i>Betriebsbedingte Kündigung</i> » alemán	100
b) El « <i>licenciement pour motif économique</i> » francés.....	104
c) El « <i>licenziamento individuale per giustificato motivo oggetivo</i> » italiano	106
d) El « <i>redundancy dismissal</i> » del Reino Unido	109

e) El «despedimento por extinção de posto de trabalho» de Portugal	111
f) Representación comparativa de los datos de Derecho comparado a modo de resumen.....	113
4. DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS ANALIZADOS Y EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL	119
CAPÍTULO 3. EL CONVENIO COLECTIVO COMO FUENTE DE REGULACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA	123
1. EN GENERAL SOBRE EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN DEL DESPIDO	125
2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA	128
3. ASPECTOS DE LA REGULACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA NO NEGOCIABLES POR CONVENIO COLECTIVO	130
a) Orden público laboral y «facultad del empresario» de acordar despidos por las causas previstas en el art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores	131
b) Orden público laboral y los «umbrales numéricos» que establece el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores	133
c) Orden público laboral y «los efectos y clasificación del despido»	133
d) Limitación general del convenio colectivo: la prohibición de discriminación	135
4. ASPECTOS NORMATIVOS DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA QUE EL CONVENIO COLECTIVO PUEDE REGULAR	136
5. CONTENIDO DE LA REGULACIÓN CONVENCIONAL SOBRE EL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA	140
a) Compromisos de empleo	141
b) Especificación de las causas empresariales	144
c) Reglas de procedimiento y seguimiento	148
d) Planes de reconversión y recolocación de trabajadores despedidos por la vía del art. 52.c ET	152
e) Criterios de selección de trabajadores.....	155
6. NIVEL E INSTRUMENTOS DE NEGOCIACIÓN MÁS APROPIADOS PARA LA REGULACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA.....	157

PARTE III. EL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA: CARACTERIZACIÓN JURÍDICA Y ELEMENTOS DEL SUPUESTO DE HECHO

CAPÍTULO 1: CARACTERIZACIÓN JURÍDICA DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA	165
1. LA INCOHERENCIA TERMINOLÓGICA EN LAS LEYES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL: ¿DESPIDO O CAUSAS EXTINTIVAS?	165
2. EL DESPIDO COMO EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL EMPRESARIO	168
3. NATURALEZA JURÍDICA DEL DESPIDO	171
a) La tesis del despido-resolución	173
b) La tesis del despido-desistimiento	178
4. CAUSALIDAD DEL RÉGIMEN JURÍDICO DEL DESPIDO EN EL DERECHO ESPAÑOL.....	182
5. LA CLASIFICACIÓN DE LAS MODALIDADES DEL DESPIDO EN EL DERECHO ESPAÑOL	184
6. LA FUNDAMENTACIÓN DOGMÁTICA DE LAS CAUSAS EMPRESARIALES COMO JUSTIFICATIVAS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	188
7. DESPIDO OBJETIVO, DESPIDO COLECTIVO Y DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA	195
CAPÍTULO 2. ELEMENTOS DEL SUPUESTO DE HECHO.....	199
1. PRIMER ELEMENTO: UNA DECLARACIÓN DE VOLUNTAD DEL EMPRESARIO CUYA FINALIDAD ES LA AMORTIZACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO.....	200
a) La noción de «amortización» y sus problemas	201
b) Acepciones «organicista» y «funcionalista» del término amortización.....	202
c) Diferencias entre amortización del puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo	206
d) Distinción entre la verdadera y la falsa amortización del puesto de trabajo.....	208
e) La declaración de voluntad del empresario de extinguir contratos de trabajo.....	211
2. SEGUNDO ELEMENTO: «NECESIDAD OBJETIVA Y ACREDITADA DE AMORTIZAR PUESTOS DE TRABAJO» POR CAUSAS EMPRESARIALES	214
3. TERCER ELEMENTO: LA CONEXIÓN DE FUNCIONALIDAD ENTRE EL DESPIDO DEL ART. 52.C ET Y LA SUPERACIÓN DE DIFICULTADES DE LA EMPRESA	220
4. EL CUARTO ELEMENTO: EL ELEMENTO NUMÉRICO	225

a) El periodo de referencia de 90 días y las extinciones que se deben tener en cuenta a efectos del cómputo	227
b) La relación entre el umbral numérico y la dimensión de la empresa	233
c) El despido del art. 52.c) ET y los supuestos de supresión de todos los puestos de trabajo o de cierre de la empresa	234
d) Dimensión de la empresa y despido objetivo por necesidades de la empresa	236
CAPÍTULO 3. EN PARTICULAR SOBRE EL ELEMENTO CAUSAL	241
1. EN PRIMER LUGAR: ORIGEN O «CAUSA REMOTA»	244
2. EN SEGUNDO LUGAR: LAS CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN COMO «CAUSAS MOTIVADORAS»	247
a) Causas económicas	251
b) Causas de producción	259
c) Causas técnicas	262
d) Causas organizativas	264
e) Descentralización productiva como causas de extinción del contrato de trabajo por necesidades de la empresa	266
f) La situación concursal del empresario como causa del despido objetivo por necesidades de la empresa	269
3. EN TERCER LUGAR, LAS RAZONES JUSTIFICATIVAS DEL DESPIDO O «CAUSA FINAL»	273
a) Superación de situaciones económicas negativas	274
b) Superación de dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa	276
4. ÁMBITO DONDE DEBEN VALORARSE LAS «CAUSAS JUSTIFICATIVAS» DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA	279
a) El ámbito de afectación de las causas: la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva autónoma	279
b) El ámbito de afectación de las causas: el problema del grupo de empresas	283
5. EL ALCANCE DE LAS CAUSAS DEL DESPIDO OBJETIVO EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO	287
6. ANALOGÍAS Y DIFERENCIAS EN LAS CAUSAS DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS Y DE LOS DESPIDOS OBJETIVOS POR NECESIDADES DE LA EMPRESA	291

**PARTE IV. EL ACTO DE DESPIDO OBJETIVO POR
NECESIDADES DE LA EMPRESA: REQUISITOS,
CONSECUENCIAS E IMPUGNACIÓN JUDICIAL**

CAPÍTULO 1: LA SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS	297
1. EL SISTEMA DE SELECCIÓN EN LOS DESPIDOS COLECTIVOS: ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y REGULACIÓN VIGENTE	299
2. LA RELACIÓN ENTRE LA CAUSA O MOTIVO QUE DESENCADENA EL DESPIDO Y LA SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS	304
3. PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	306
a) Momento inicial y momento final de la prioridad de permanencia en la empresa	308
b) El carácter general o limitado de la prioridad de permanencia en la empresa de los representantes de los trabajadores	311
4. OTRAS HIPOTÉTICAS PREFERENCIAS DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA: TRABAJADORES CON ESTATUS ESPECIAL	316
a) Prioridad de permanencia en la empresa de los trabajadores con discapacidad	318
b) Prioridad de permanencia en la empresa de mujeres embarazadas o de trabajadores que estén disfrutando de permisos relacionados con la maternidad	321
c) Preferencia de permanencia en la empresa de los trabajadores fijos respecto a los trabajadores con contrato de duración determinada	323
5. LÍMITES DE CARÁCTER GENERAL EN LA SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS: ABUSO DE DERECHO, FRAUDE DE LEY Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN	324
a) Selección de los trabajadores afectados por el despido y abuso del derecho de movilidad funcional	324
b) Selección de trabajadores despedidos y fraude de ley en otros supuestos de reestructuración de la plantilla	328
c) Selección de los trabajadores y prohibición de discriminación ..	331
6. LA SELECCIÓN DE TRABAJADORES EN DERECHO ESPAÑOL: UNA VALORACIÓN GENERAL.....	334
CAPÍTULO 2. REQUISITOS DE FORMA Y PROCEDIMIENTO	337
1. LA COMUNICACIÓN ESCRITA AL TRABAJADOR EXPRESANDO LA CAUSA DE SU DESPIDO: LA CARTA DE DESPIDO	338
a) En general, sobre el contenido necesario de la carta de despido	341
b) En particular, sobre el contenido de la carta de despido cuando se alegan causas económicas	344

c) En particular, sobre el contenido de la carta de despido cuando se alegan causas técnicas, organizativas o de producción	347
d) Notificación y soporte de la carta de despido	348
2. PUESTA A DISPOSICIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA POR LA LEY	349
a) La puesta a disposición de la indemnización tiene que ser efectiva	350
b) Regla general: la puesta a disposición de la indemnización tiene que ser simultánea a la comunicación de la carta de despido.....	351
c) Excepción: imposibilidad de la puesta a disposición de la indemnización cuando se aleguen causas económicas	353
3. EL PREAVISO DEL DESPIDO	355
4. LICENCIA PARA BUSCAR UN NUEVO EMPLEO	358
5. COMUNICACIÓN DEL DESPIDO A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	361
CAPÍTULO 3. CONSECUENCIAS JURÍDICAS INMEDIATAS DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA	367
1. EN GENERAL: SOBRE EL EFECTO EXTINTIVO DEL ACTO DE DESPIDO	368
2. EN PARTICULAR SOBRE EL EFECTO EXTINTIVO DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA	370
a) La diferencia entre el acto de despido y el cese efectivo en el trabajo. El carácter irreversible del acto de despido	371
b) Sobreveniencia de causas de despido disciplinario durante el periodo de preaviso	374
c) Dimisión del trabajador despedido durante el periodo de preaviso para incorporarse a otro trabajo.....	376
3. INDEMNIZACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDADES DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL	377
a) Cálculo de la cuantía de la indemnización	378
b) La responsabilidad directa del FOGASA en el pago de la indemnización en las empresas de menos de 25 trabajadores	382
c) Responsabilidad subsidiaria del FOGASA en el pago de la indemnización	385
4. CONSECUENCIAS RESPECTO AL ASEGURAMIENTO SOCIAL: AFILIACIÓN, COTIZACIÓN Y PROTECCIÓN POR DESEMPLEO	389
a) Primera consecuencia: baja del trabajador en la Seguridad Social	390
b) Segunda consecuencia: la situación legal de desempleo	392
CAPÍTULO 4. LA IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA: PARTICULARIDADES DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL	397
1. PRIMERA PARTICULARIDAD: LA POSIBILIDAD DE ANTICIPAR EL EJERCICIO DE LA ACCIÓN DE DESPIDO.....	399

2. SEGUNDA PARTICULARIDAD: EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN Y LA CONCESIÓN DE LA LICENCIA PARA LA BÚSQUEDA DE NUEVO EMPLEO NO ENERVA EL EJERCICIO DE LA ACCIÓN	403
3. TERCERA PARTICULARIDAD: EL CONTENIDO DE LA DEMANDA	404
4. CUARTA PARTICULARIDAD: LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO	406
5. DECLARACIÓN DE PROCEDENCIA DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA: SUPUESTOS Y CONSECUENCIAS	407
6. IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA Y SUS EFECTOS.....	409
7. DECLARACIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO	413
a) Nulidad del despido objetivo por necesidades de la empresa por falta de cumplimiento de requisitos formales	413
b) Nulidad del despido objetivo por necesidades de la empresa por motivos discriminatorios o por vulneración de derechos fundamentales	416
c) Nulidad del despido objetivo por necesidades de la empresa por motivos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral	418
d) Nulidad por fraude de ley	421
e) Nulidad por incumplimiento del procedimiento establecido para los despidos colectivos.....	426
8. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA CALIFICACIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA	427
9. CONTROL JUDICIAL DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA	428
a) El control judicial y su regulación	430
b) Alcance del control judicial en la doctrina judicial	433
10. PROBLEMAS PROCESALES DE LA AFECTACIÓN PLURAL DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA	438
a) Cosa juzgada material.....	439
b) Acumulación acciones	441
c) Acumulación de autos	443
CONCLUSIONES	445
BIBLIOGRAFÍA	459
ÍNDICE DE SENTENCIAS	477

