

Estructura de Teleformación de la ULPGC

Grado en Relaciones Laborales y RRHH

Junio 2021

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR DECISIÓN UNILATERAL DEL EMPRESARIO

TRABAJO FINAL DE GRADO

Alumna: Yaiza Castellano Rodríguez

Tutor: D. Juan Manuel Zapatero Baeza

DEDICATORIA:

Este trabajo está dedicado a la memoria de mi padre.

Gracias papá por tanto.

Gracias por creer en mí.

Gracias por el apoyo que me has prestado.

Gracias por la implicación que tuviste conmigo y con la carrera.

Gracias por animarme a ser alguien, a tener algo, a poder darles algo a tus nietos.

Gracias por enseñarme a trabajar incansablemente.

Gracias por enseñarme a tener fuerza de voluntad.

Gracias por haber creado esta familia.

Gracias por haberme dado la oportunidad de conocerte.

Gracias por haber dejado este recuerdo tan grande en mí.

Siempre soñé con este día, el día en que me tocara defender el TFG delante de un tribunal. Siempre me lo imaginé contigo al lado pero la vida nos jugó esta mala pasada y no va a poder ser. Aún así, estés donde estés, se que estás ahí y eso me basta.

Va por tí.

AGRADECIMIENTOS:

A mi marido que ha confiado en mí y me ha apoyado en los momentos más bajos

A mis hijos que han tenido que sufrir muchas veces la ausencia de su madre por tener que dedicar las pocas horas que teníamos al estudio de esta carrera.

A mi madre por ser simplemente ella.

A mis compañeros Luis, Anyi, Bea, Ana y Pino que han sido el hombro en el que apoyarme.

A los profesores que me han marcado como Don José Losada Quintás, D. José Carlos Rodríguez Trueba, Dña. Elena Chirino Alemán, D. Domingo Verano Tacoronte, D. José Agustín Martel Martel, Dña. Inmaculada Falcón Rodríguez, D. Víctor Manuel Sánchez Blázquez y D. Francisco de Asís Guindín Sancena, por vivir la docencia y por darlo todo para que saliésemos adelante.

Al coordinador de este grado, D. Adolfo García García, por ser uno de mis grandes apoyos en este camino. Su buen hacer y su profesionalidad han sido ejemplo para todos.

Al mejor tutor que pude escoger para la realización de este trabajo, D. Juan Manuel Zapatero Baeza. Su rapidez de respuesta, su apoyo incondicional, su orientación y su perfecta concepción del derecho, son dignas de admiración y respeto.

En general a todos los que me han ayudado en este último año que ha sido el más duro de mi vida, muchas gracias.

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN:.....	1
2. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: CONCEPTO	2
3. EL DESPIDO DISCIPLINARIO	3
3.1. Concepto y causas justificativas	3
3.2. Proceso de despido disciplinario	6
3.3. Proceso de impugnación del despido disciplinario (Goerlich & Nores (2018): <i>Derecho Procesal del Trabajo. Las Palmas de Gran Canaria</i>).....	7
3.3.1. Procedencia:	10
3.3.2. Improcedencia:	11
3.3.3. Nulidad:.....	11
3.4. Jurisprudencia actual sobre el despido disciplinario del Tribunal Supremo	12
3.4.1. STS 1466/2021 de 14 de abril de 2021. Recurso N° 1023/2018	12
3.4.2. STS 486/2021 de 12 de febrero de 2021. Recurso N° 2839/2019.....	13
4. EL DESPIDO OBJETIVO	14
4.1. Concepto y causas justificativas	14
4.2. Proceso de despido objetivo	18
4.3. Proceso de impugnación del despido objetivo (Goerlich & Nores (2018): <i>Derecho Procesal del Trabajo. Las Palmas de Gran Canaria</i>).....	19
4.3.1. Procedencia:	19
4.3.2. Improcedencia:	20
4.3.3. Nulidad:.....	21
4.4. Jurisprudencia actual sobre el despido objetivo del Tribunal Supremo	21
4.4.1. STS 2332/2018 de 31 de mayo. Recurso N° 2785/2016.....	21
4.4.2. STS 1694/2021 de 14 de abril. Recurso N° 1560/2018	22
5. EL DESPIDO COLECTIVO.....	23
5.1. Concepto y causas justificativas	23
5.2. Proceso de ejecución del despido colectivo	25
5.3. Proceso de impugnación del despido colectivo (Goerlich & Nores (2018): <i>Derecho Procesal del Trabajo. Las Palmas de Gran Canaria</i>).....	26
5.3.1. Impugnación colectiva a través de los representantes legales de los trabajadores (12 primeros apartados art. 124 LRJS).....	26
5.3.1.1.Procedencia.....	27

5.3.1.2.	Improcedencia.....	28
5.3.1.3.	Nulidad.....	28
5.3.2.	Impugnación individual (Art. 124.13 LRJS).....	28
5.4.	Jurisprudencia actual del Tribunal Supremo sobre el despido colectivo	29
5.4.1.	STS 1633/2020 de 7 de mayo. Recurso N° 296/2018.....	29
5.4.2.	STS 1864/2021 de 21 de abril. Recurso N° 142/2020	30
6.	EXTINCIONES ESPECIALES: ERES EN PERSONAS MAYORES DE 50 O MÁS AÑOS EN EMPRESAS CON BENEFICIOS	31
6.1.	Jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre ERES en personas mayores de 50 o más años en empresas con beneficios	33
6.1.1.	STS 4425/2017 de 14 de noviembre. Recurso N° 17/2017.....	33
7.	EXTINCIONES POR MOTIVOS ECONÓMICOS EN EMPRESAS SOMETIDAS A CONCURSO DE ACREEDORES	34
7.1.	Concepto de concurso de acreedores y causas justificativas.....	34
7.2.	Proceso de ejecución del despido colectivo por motivos económicos en empresas sometidas a concurso de acreedores (Álvarez & Plaza (2018) <i>Modificación, suspensión y extinción del Contrato de Trabajo</i> . Las Palmas de Gran Canaria).....	36
7.2.1.	Acuerdo en el período de consultas	37
7.2.2.	Sin acuerdo en el período de consultas	37
7.3.	Proceso de impugnación del despido por causas económicas en empresas sometidas a concurso de acreedores (Álvarez & Plaza (2018) <i>Modificación, suspensión y extinción del Contrato de Trabajo</i> . Las Palmas de Gran Canaria).....	37
7.3.1.	Impugnación individual:	38
7.3.2.	Impugnación colectiva:	38
7.4.	Jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre extinciones por motivos económicos en empresas sometidas a concurso de acreedores.....	38
7.4.1.	STS 460/2019 de 9 de enero. Recurso N° 2738/2016.....	38
8.	EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR.....	39
8.1.	Concepto y causas justificativas	39
8.2.	Proceso de la extinción de contratos por fuerza mayor (Álvarez & Plaza (2018) <i>Modificación, suspensión y extinción del Contrato de Trabajo</i> . Las Palmas de Gran Canaria).....	41
8.3.	Proceso de impugnación de extinción de contratos por fuerza mayor (Álvarez & Plaza (2018) <i>Modificación, suspensión y extinción del Contrato de Trabajo</i> . Las Palmas de Gran Canaria).	41

8.4. Jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre extinción de contratos por fuerza mayor	42
8.4.1. STS 59/2021 de 25 de enero. Recurso N° 125/2020.....	42
9. CONCLUSIONES:.....	43
10. BIBLIOGRAFÍA:	45
10.1. Legislación.....	45
10.2. Jurisprudencia	46
10.3. Manuales de la estructura de Teleformación ULPGC.....	46
10.4. Recursos Web	46

ABREVIATURAS

ART: Artículo

BOE: Boletín Oficial del Estado

CE: Constitución Española

CENDOJ: Centro de Documentación Judicial

DA: Disposición Adicional

DF: Disposición Final

ETT: Empresa de Trabajo Temporal

FOGASA: Fondo de Garantía Salarial

LC: Ley Concursal

LEC: Ley de Enjuiciamiento Civil

LOIMH: Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres

LOPJ: Ley Orgánica del Poder Judicial

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

RCUD: Recurso de Casación para Unificación de la Doctrina

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

TRLET: Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores

PROVERBIOS:

Presunción *Iuris tantum*: Se establece por Ley y admite prueba en contrario.

Ius resistantiae: Derecho a desobedecer una orden empresarial.

Dies a quo: Fecha de inicio del cómputo de un plazo.

In fine: En la parte final.

Par condition creditorum: Igual condición de crédito.

Vis maior: Fuerza mayor.

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR DECISIÓN UNILATERAL DEL EMPRESARIO

1. INTRODUCCIÓN:

Este trabajo es una revisión bibliográfica acerca de la extinción de la figura jurídica del contrato de trabajo por parte del empresario. Trata de reunir en un único documento todas las tipologías de finalización del contrato laboral con sus requisitos de forma y procesos de impugnación ante la Jurisdicción del Orden Social en los Tribunales de Justicia españoles.

Se hará un recorrido a través de los tres tipos de despido tradicionales que son el despido disciplinario, el despido objetivo y el despido colectivo, para pasar a continuación a hacer unas menciones sobre extinciones especiales como pudieran ser aquellas producidas en trabajadores mayores de cincuenta años, las producidas en empresas sometidas a concurso de acreedores y finalmente aquellas que se darían por causas de fuerza mayor, intentando así recoger todos los casos que pudieran acaecer en el mundo de las Relaciones Laborales actuales en nuestro país.

El marco teórico de este trabajo está fundamentado en las leyes más características del Orden Social, como son la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social o el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin pasar por alto alguna legislación más específica como pudiera ser la Ley Concursal, la Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres o la propia Reforma Laboral acaecida en el año 2012.

Por su parte, el marco práctico consistirá en la remisión al Centro de Documentación Judicial (CENDOJ) con la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo en cuanto a impugnaciones de despidos de aquellos trabajadores que han optado por ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva en Recurso de Casación para Unificación de la Doctrina (RCUD) contra las sentencias de los Juzgados de lo Social, de la Audiencia Nacional o de los distintos Tribunales Superiores de Justicia.

El contrato de trabajo como documento básico de las relaciones laborales, es presupuesto de derechos y obligaciones por parte tanto del trabajador como del empresario y su ajuste a Ley de la extinción por voluntad unilateral del segundo, será el objetivo último de este trabajo en donde ésta podrá surtir todos sus efectos sin que quepa la posibilidad de que un juzgado anule o declare improcedente la medida.

2. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: CONCEPTO

Según el artículo 8.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (En adelante, TRLET), el contrato de trabajo se presumirá existente entre todo aquel que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y recibe a cambio una contraprestación.

Por otro lado y según el artículo 1.1 TRLET entendemos que serán trabajadores por cuenta ajena aquellos que “*voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”. De este artículo se desprende por tanto cuáles son las notas características del trabajo por cuenta ajena, es decir, la voluntariedad, la retribución, la ajenidad y la dependencia. (Álvarez & Plaza (2018): *Contrato de trabajo*. Las Palmas de Gran Canaria).

Tenemos por tanto dos partes bien diferenciadas en la firma del contrato de trabajo que son el trabajador y el empresario y se estudiarán aquí las extinciones de dichos contratos siempre que la voluntad de extinción venga por parte del empresario y no del trabajador o del acuerdo entre las dos partes.

La relación laboral que queda patente bajo la rúbrica del contrato laboral implica una serie de derechos y de obligaciones por cada una de las dos partes mencionadas pudiendo definir su extinción por decisión unilateral del empresario como aquella situación en la que es el empleador quien decide rescindir el contrato dejando así de tener éste efectos jurídicos dentro de su esfera y de la del trabajador. El empresario ya no tendrá que retribuir un salario ni que abonar unas cotizaciones a la Seguridad Social y el trabajador dejará de estar bajo su ámbito de dirección y organización.

Debido a la extensa casuística que puede darse en el conjunto de las relaciones sociales dentro de las empresas, el legislador ha articulado tres tipos de extinciones unilaterales básicas por parte del empleador a las que podrán acogerse aquellas empresas que se encuentren bajo la tesitura de tener que desprenderse de uno o varios de sus trabajadores por los motivos que a continuación se exponen.

3. EL DESPIDO DISCIPLINARIO

3.1. Concepto y causas justificativas

Sin duda, esta es la tipología dentro de las extinciones de la figura jurídica del contrato de trabajo que más controversias puede presentar en el ámbito laboral. Podemos encontrarla recogida en el artículo 54 TRLET como aquella clase de extinción por decisión unilateral del empresario, debida a un incumplimiento *grave y culpable* por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales.

Para que pueda llevarse a cabo el despido disciplinario no basta con meros hechos o conjeturas de una situación determinada, sino que es necesario que se demuestre el incumplimiento grave y culpable que reza en el artículo 54 TRLET, debiendo argumentar coherentemente las razones que han llevado al empresario a adoptar tal radical medida en la carta de despido que se entregará al trabajador, puesto que en caso de una demanda por despido, el legislador valorará si los motivos son justificativos o bien el empresario se ha excedido en la propuesta declarando el despido improcedente.

El mismo artículo 54 TRLET en su segundo apartado, se encarga de desgranar en un listado de siete letras, las causas específicas que pueden llevar al empresario a ejercer su poder disciplinario procediendo a la extinción del contrato de trabajo:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

El absentismo al puesto de trabajo implica que el sujeto desatienda sus obligaciones y que la empresa se vea obligada a movilizar recursos, en ocasiones escasos, para poder cubrir esa falta. Después de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (En adelante, Reforma Laboral de 2012) no sólo se considera causa de despido disciplinario el absentismo injustificado sino que

también dentro de unos baremos, el justificado sería causa posible de una extinción del contrato de trabajo. Este tema ha suscitado múltiples debates puesto que se pone en tela de juicio el hecho de que esta medida introducida por la Reforma Laboral de 2012, pudiera ser óbice de la vulneración de los derechos de los trabajadores, proclamados tanto en la Constitución Española de 1978 (En adelante CE) como en el propio Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, también son causas justificativas del despido disciplinario tal y como reza esta letra a) del artículo 54, las faltas de puntualidad al trabajo. En los dos casos se trata de garantizar al empresario la correcta productividad de sus trabajadores, haciendo valer el fin último del contrato trabajo como conjunto de derechos y obligaciones de las partes.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Las obligaciones inherentes al puesto de trabajo establecidas por el empresario como manifiesto de su poder de dirección, tendrán presunción *iuris tantum* con la consecuente obligación por parte del trabajador a obedecerlas, excepto cuando estas pudieran ser lesivas y/o abusivas, impliquen riesgo para su salud, resulten vejatorias o intimidantes o vayan en contra de los valores morales de la persona, en donde quedaría justificado el *ius resistendae* o negativa por parte del trabajador a su cumplimiento (Wolterskluver, n.d.).

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

Esta letra c) se encarga de respaldar al empresario para que pueda cumplir con sus obligaciones de salvaguarda de la seguridad y salud de sus trabajadores impuestas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). El legislador articula este mecanismo para que en caso de presentarse situaciones de violencia en el ámbito laboral que sin duda vulneran por lo general los códigos de conducta establecidos en las empresas, el empresario tenga las herramientas suficientes para poder proteger no solo su integridad física y psicológica sino también la de los trabajadores a su cargo e incluso a los familiares de estos.

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

En este apartado podríamos incluir el traspaso de información confidencial a la competencia, la ocultación de posible información del entorno interno o externo que pudiera afectar a la buena marcha de la empresa y/o la revelación de secretos profesionales en cuanto a materias, procesos o tecnologías utilizados.

Como abuso de confianza podríamos citar la utilización de equipos propiedad de la empresa con fines personales o el hurto o robo de materiales.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Los adjetivos “continuada” y “voluntaria” implican que la disminución del rendimiento debe ser continua en el tiempo y además perpetrada de manera consciente por un trabajador que trata de perjudicar el buen funcionamiento de la empresa.

Puede ser complicado demostrar por parte del empresario esta disminución del rendimiento personal del trabajador, de manera que si se va a utilizar esta causa como justificativa del despido disciplinario, deben existir unos informes que demuestren fehacientemente que ha habido una disminución del rendimiento y no ha sido una situación aislada o que no ha estado bajo el control del trabajador.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Nótese que el legislador añade la coletilla “*si repercuten negativamente*”, es decir, que el alcoholismo o la toxicomanía no son causa justificativa del despido disciplinario si el trabajador aún así cumple con las obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y no causa perjuicios en el rendimiento global de la organización.

Este es un tema delicado puesto que se trata de la vida personal de los trabajadores. El derecho a la intimidad y al honor está proclamado como derecho fundamental de los ciudadanos españoles en la Constitución Española de 1978 y como tal, no pueden ser vulnerados salvo que como bien reza esta letra f), repercutan de manera negativa en el funcionamiento del trabajo.

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Aquí tenemos dos causas justificativas del despido disciplinario, por una parte y relacionado con el artículo 14 CE en el que se proclama la igualdad bajo el siguiente redactado *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Por tanto, no cabe bajo ningún concepto en el ámbito laboral el acoso por razones de discriminación de ningún tipo.

En segundo lugar, es causa justificativa de despido disciplinario, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entendiendo por acoso sexual según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (En adelante LOIMH) *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”* y por acoso por razón de sexo *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”* (Art.7.2 LOIMH).

3.2.Proceso de despido disciplinario

En el momento en que se toma la decisión de la extinción del contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empresario debido a alguna de las causas justificativas del despido disciplinario expuestas por el artículo 54.2 TRLET, la dirección de la empresa, deberá redactar una carta en la que se comunique al trabajador la decisión de extinción de su contrato, exponiendo las causas que han llevado a tal determinación y la fecha de efectos de la misma.

Debemos tener en cuenta que estos son los requisitos formales básicos expuestos por el artículo 55 TRLET para que la carta de despido se ajuste a Ley pero en ocasiones, los convenios colectivos exigen otros que deberán ser igualmente tomados en cuenta para que el despido disciplinario se lleve a cabo de manera correcta puesto que una de las causas de improcedencia de este tipo de despidos se dan precisamente por no cumplir con los requisitos formales necesarios.

Conviene detallar en este punto cual debe ser el contenido de la carta de despido para que esta se ajuste a Ley y no sea causa de anulación o declaración de improcedencia de la medida por parte de un juzgado.

En primer lugar, la carta deberá ir fechada a día de la comunicación y a la atención del trabajador objeto de la extinción. Se le debe comunicar el tipo de extinción al que se ha acogido la empresa para dar por finalizado su contrato de trabajo que en este caso concreto sería la del despido disciplinario.

Se deberá relacionar la causa expresa enunciada en el propio Estatuto de los Trabajadores haciendo referencia al artículo número 54.2 TRLET y detallando de la manera más clara y concisa los hechos cometidos por el trabajador en donde quede claro la gravosidad de los mismos y la culpabilidad por su parte puesto que este para poder ejercer su derecho de defensa proclamado como derecho fundamental de todos los ciudadanos españoles en el artículo 24.1 CE necesita conocer los motivos que se le imputan para poder articular sus argumentos y/o recoger las pruebas en contrario.

Finalmente se le indicará la fecha en la que surtirá efectos la extinción y dependiendo del tipo de despido de que se trate se le indicará la indemnización que le corresponda o la liquidación de haberes en su caso y de qué manera la empresa llevará a cabo su abono.

3.3. Proceso de impugnación del despido disciplinario (Goerlich & Nores (2018): *Derecho Procesal del Trabajo. Las Palmas de Gran Canaria*).

Esta modalidad procesal tiene como objeto conseguir que el órgano jurisdiccional declare nula o improcedente la decisión extintiva del empresario. Se encuentra regulado en los artículos 103 y ss de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (En adelante, LRJS).

Encontramos dos opciones para las situaciones que no se encuentre recogidas en estos preceptos acudiendo o bien al artículo 102 LRJS (procedimiento ordinario) o incluso a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (LEC) que tiene carácter supletorio (DF 4ª LRJS).

Una cuestión importante a tener en cuenta es la existencia de plazo de caducidad en cuanto a la interposición de la demanda por parte del trabajador objeto de la

extinción disciplinaria. Este contará con veinte días hábiles para dirigirse al juzgado a interponerla empezando a computarse el plazo desde la fecha de efectos del despido (Art. 59.3 TRLET y 103 LRJS).

Al ser un proceso calificado como urgente, el mes de agosto que se considera inhábil según el artículo 183 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ), será hábil debido a la importancia de la celeridad del proceso puesto que hay intereses particulares en las resoluciones de este tipo de procesos judiciales (Art. 43.4 LRJS).

Es de suma importancia conocer el *dies a quo* para iniciar el cómputo de los veinte días hábiles ya que como se ha comentado hay caducidad en el plazo. Habitualmente se tratará del día siguiente a la fecha de efectos del despido aunque hay dos salvedades. La primera sería la situación en la que se comunica al trabajador la extinción antes de la fecha de efectos y por tanto este podrá anticipar la acción de demanda. La segunda salvedad se daría con la comunicación de efectos retroactivos y en ese caso el cómputo no comenzará hasta la fecha de comunicación o entrega de la carta de despido.

El plazo de caducidad va a ser controlado de oficio por el Letrado de la Administración de Justicia del órgano judicial ante el que se interponga la demanda. No cabrá en ningún caso su interrupción aunque sí cabrá su suspensión según los artículos 65 y 73 LRJS fundamentalmente por la presentación de la papeleta de conciliación que tiene carácter obligatorio para poder acceder a recabar la tutela de los tribunales y en cualquier caso por acceder al ejercicio de la reclamación administrativa previa y también según los artículos 65.3 y 21.4 LRJS por la suscripción de un compromiso arbitral y por ejercer el derecho de asistencia letrada gratuita con la solicitud de un abogado de oficio.

Como previsiones generales, la forma y contenido de la demanda deberán ajustarse a las previsiones descritas por el artículo 80.1 LRJS. Como requisitos de forma tenemos que la demanda ha de formularse por escrito utilizando los formularios facilitados por la Oficina Judicial. Por su parte, los requisitos del contenido, implican que la demanda ha de dirigirse al organismo en donde se presente, indicando los datos del demandante y del demandado si se conocieren. En caso de no tener algún dato significativo, el demandante podrá emplazar al organismo jurisdiccional a que averigüe por su cuenta los datos faltantes. También deben enumerarse claramente los hechos

sobre los que verse la pretensión y la súplica que se le hace al juzgado al respecto. Por último indicar fecha de presentación y firma del demandante.

Como previsiones específicas tenemos las realizadas por el artículo 108 LRJS en cuanto a la inclusión de aspectos relacionados con las condiciones de trabajo anteriores al despido como pudieran ser la antigüedad, categoría profesional, salario, duración del contrato, etc (Art. 104.a) LRJS) y las circunstancias en que se produjo el despido, como la fecha de efectividad, forma, hechos alegados por el empresario, etc (Art. 104.b) LRJS).

Se debe acompañar a la demanda una serie de documentos anejos como son la carta de despido recibida por el trabajador y la papeleta de intento de conciliación previa (Art. 104.b) LRJS). Aparte de esto, se han de exponer las circunstancias relevantes que pudieran tener consecuencias en la valoración del acto de la empresa por parte del Juez que lleve el caso, pudiendo ser ejemplos claros de estas circunstancias el hecho de que trabajador despedido ostentara u ostentase la condición de representante unitario o sindical, si estuviera afiliado a algún sindicato y cualquier otra que pudiera tener repercusión a la hora de inclinar el veredicto del Juez del lado de la parte actora (Arts. 104.c) y 104.d) LRJS).

Si el trabajador no atiende a estos requisitos tanto de forma como de contenido a la hora de presentar la demanda, el órgano jurisdiccional a través del Letrado de la Administración de Justicia, le va a requerir a la subsanación en el plazo de cuatro días. Vencido el plazo, si no se subsanaran los defectos, se procederá al archivo de las actuaciones. (Art. 81 LRJS).

Una vez la demanda está correcta y es admitida por el Juzgado, se pasa a la fase del juicio oral donde hay una diferencia con respecto al proceso ordinario sobre el momento de la intervención del demandado y es que es anterior a la del demandante tanto en fase de alegaciones como en fase de práctica de pruebas y fase de conclusiones.

El empresario no podrá justificar el despido realizado basándose en otros hechos que no sean los expuestos en la carta de despido (Art. 105.2 LRJS) y además es a éste a quien corresponde la carga de la prueba que demuestre que son ciertos (Art. 105.1 *in fine*).

De esta precisión hecha por la LRJS podemos entrever la importancia de dejar constancia fehaciente en la carta de despido de los hechos que motivaron la decisión

extintiva. No se admiten meros hechos o conjeturas, sino que el empresario debe tener las pruebas suficientes que respalden su decisión si quiere tener la seguridad de que el Juez que lleve la causa no declare improcedente la medida.

Por último y en cuanto a la estructura y contenido de la sentencia de primera instancia emitida por las Salas de los Juzgados de lo Social competentes en la materia y territorio, deben tenerse en cuenta las prescripciones de los artículos 104 y 107 LRJS:

“a) Antigüedad, concretando los períodos en que hayan sido prestados los servicios; categoría profesional; salario, tiempo y forma de pago; lugar de trabajo; modalidad y duración del contrato; jornada; características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido.

b) Fecha y forma del despido, causas invocadas para el mismo, en su caso, y hechos acreditados en relación con dichas causas.

c) Si el trabajador ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido, la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical, así como cualquier otra circunstancia relevante para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso.”

En último lugar y con respecto a la sentencia, ésta deberá declarar la medida extintiva como procedente, improcedente o nula. Estas previsiones las contiene el artículo 108.1 LRJS:

3.3.1. Procedencia:

“Cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación”.

Los efectos de la procedencia del despido disciplinario no son otros que la finalización del contrato de trabajo y la falta de derecho al cobro de indemnizaciones (Art. 109 LRJS) puesto que ha sucedido un hecho grave y culpable en donde la Ley exime al empresario perjudicado por los actos del trabajador de tener que ofrecerle una indemnización después del supuesto perjuicio causado. Se excluye igualmente el derecho a los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha en que se hizo efectivo el despido.

3.3.2. Improcedencia:

“Por no apreciarse que los hechos acreditados hubieran revestido gravedad suficiente, pero constituyeran infracción de menor entidad (...), el juez podrá autorizar la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta (...); sanción que el empresario podrá imponer en el plazo de caducidad de los diez días siguientes a la firmeza de la sentencia, previa readmisión del trabajador”.

También será declarado improcedente el despido disciplinario en el caso de *“que se hubieren incumplido los requisitos de forma establecidos en el número 1 del artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.*

Los efectos de la improcedencia implican que el empresario tendrá dos opciones. En primer lugar podrá readmitir al trabajador debiendo abonarle los salarios de tramitación o bien puede decidir finalizar la relación laboral teniendo que abonarle 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades (Art. 110 LRJS).

En este caso y a diferencia de la procedencia, vemos como el Juez considera que el despido no es ajustado a Ley, con lo que si el empresario quiere seguir adelante con el mismo, en este caso, sí tendrá que abonar al trabajador afectado tanto los salarios de tramitación como una indemnización, en este caso de 33 días por año trabajado, bastante superior a la que se verá para el despido objetivo.

3.3.3. Nulidad:

“Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”. El Juez también podrá optar por la nulidad en aquellos casos particulares relacionados con la vulneración de ciertos derechos de los trabajadores como son la maternidad, la lactancia y la conciliación de la vida laboral y familiar (Art. 108.2 LRJS).

Los efectos de la nulidad son la readmisión del trabajador y el abono de los salarios de tramitación (Art. 113 LRJS y 55.6 TRLET).

Podemos observar como en este caso no se da la opción de permitir al empresario extinguir el contrato abonando una indemnización de 33 días por año trabajado tal y como sucedía en la improcedencia. En este caso, la única opción posible es la readmisión del trabajador y esta supondrá además, el abono de los salarios de

tramitación desde que se hizo efectivo su despido hasta el momento de la reincorporación.

3.4. Jurisprudencia actual sobre el despido disciplinario del Tribunal Supremo

3.4.1. STS 1466/2021 de 14 de abril de 2021. Recurso N° 1023/2018

Esta sentencia del Tribunal Supremo podemos relacionarla con el artículo 54.2.d) TRLET en relación a la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

El caso trata de un trabajador de una administración de loterías que fue despedido por su empleador bajo la figura jurídica del despido disciplinario debido a los continuos descuadres o faltas en la recaudación de las cajas diarias de la empresa. Podemos observar como se hace referencia a las faltas muy graves contempladas por el VII Convenio Colectivo Sectorial de ámbito estatal de las administraciones de lotería puesto que tal y como hemos comentado en el desarrollo de este tipo de extinción, se ha de estar a los aspectos que al respecto dispongan los distintos convenios colectivos, ya sean sectoriales o de empresa.

Tanto el Juzgado de lo Social N° 2 de Burgos como la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, dieron la razón al empleador fallando en sus sentencias a favor de la procedencia del despido.

El Tribunal debate sobre si las formas del despido se ajustan a derecho y además trata de dilucidar si las razones que llevaron al empleador a tomar tal radical medida tienen realmente la gravedad necesaria para poder acogerse a esta forma de extinción del contrato de trabajo.

Se da la peculiaridad de que el actor incorpora súplicas diferentes a las acaecidas en la demanda de primera instancia y en el recurso de suplicación al Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, cosa que no es aceptada por el Tribunal Supremo puesto que *“no pueden plantearse válidamente cuestiones que no se hayan suscitado en la instancia, de forma que tales cuestiones nuevas tienen que ser necesariamente rechazadas en ese recurso”* (STS 1466/2021 de 14 de Abril de 2021, n.d.)

Finalmente concluye el Tribunal en que no hay contradicción entre las dos primeras sentencias para las que se pide unificación de la doctrina por lo que no puede más que volver a desestimar la pretensión del actor y declarar procedente el despido disciplinario llevado a cabo por el empleador de la administración de loterías puesto que las faltas cometidas por el trabajador son sin duda óbice de la trasgresión de la buena fe contractual.

3.4.2. STS 486/2021 de 12 de febrero de 2021. Recurso Nº 2839/2019

Esta sentencia se relaciona con el motivo establecido por el Estatuto de los Trabajadores como justificante del despido disciplinario de su artículo 54.2.e) que no es otro que el de la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

En este caso es el empleador quien recurre a solicitar la tutela del Tribunal Supremo puesto que tras realizar un despido disciplinario a una trabajadora por entender que había incurrido en el motivo del mencionado apartado e) del artículo 54.2. TRLET, ésta demanda los hechos ante el Juzgado de lo Social Nº 6 de Sevilla que entiende que debe declarar nulo su despido condenando a la empresa demandada *“a readmitir a la trabajadora en las mismas condiciones anteriores al despido, con abono de los salarios dejados de percibir. Y debo condenar y condeno a la empresa demandada abonar a la trabajadora la cantidad de 2000 € en concepto de indemnización por daños y perjuicios”*. (STS 486/2021 de 12 de Febrero de 2021, n.d.)

Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía ratificó la sentencia dictada en primera instancia por el Juzgado de lo Social Nº 6 de Sevilla cuando la empresa solicitó en recurso de suplicación que se revisara el caso. Como volvieron a desestimar el despido la empresa decide acudir al Tribunal Supremo en Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina.

La trabajadora presentó una papeleta de conciliación solicitando a la empresa que reconociera una categoría laboral superior a la que estaba ostentando puesto que realizaba funciones propias de la categoría solicitada y no de la que le habían asignado. Exigía el cambio y además solicitaba que se le abonaran las diferencias en el salario que había percibido hasta aquel momento.

El mismo día que la empresa recibió la notificación de la papeleta de conciliación, procedió al despido disciplinario de la trabajadora alegando una

disminución continuada y voluntaria en su rendimiento cosa que el Juzgado de lo Social Nº 6 de Sevilla entendió una vulneración del derecho de la trabajadora a recabar la tutela judicial efectiva y procedió a declarar nulo su despido.

Lo cierto es que el debate de la Sentencia del Tribunal Supremo versa sobre la categoría profesional de la trabajadora y el convenio colectivo que le es de aplicación y finalmente el Supremo opta por volver a desestimar el recurso presentado por la empresa pero lo que nos interesa aquí es en qué ocasiones un tribunal declara nulo un despido disciplinario y hemos podido comprobar que la obstrucción empresarial a que un trabajador solicite la tutela judicial efectiva es motivo más que suficiente para ello.

4. EL DESPIDO OBJETIVO

4.1. Concepto y causas justificativas

Esta modalidad de extinción del contrato de trabajo tiene como finalidad garantizar al empresario que no tenga la obligación de mantener una relación contractual cuando concurran ciertas causas que hagan imposible una relación laboral efectiva en la que se preste un servicio y se remunere por ello.

A diferencia del despido disciplinario, esta modalidad no implica una sanción o una ejecución del poder disciplinario del empresario puesto que no implica ningún incumplimiento grave o culpable por parte del trabajador pero sí tiene en común con éste que deben existir unas causas tasadas relacionadas en el artículo 52 TRLET que deben quedar debidamente justificadas y plasmadas en la carta de despido para que este se ajuste a Ley y no sea declarado improcedente en caso de que el trabajador reclame la tutela judicial efectiva de los Tribunales de Justicia.

Son cuatro las causas justificativas para la ejecución de un despido objetivo según el mencionado artículo 52 TRLET. *“El contrato podrá extinguirse:*

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.”

Por ineptitud entendemos la falta de aptitud o capacidad para realizar correctamente las funciones, tareas o trabajos encomendados (*Ineptitud / Definición / Diccionario de La Lengua Española / RAE - ASALE, n.d.*).

Si un trabajador no tiene la aptitud o capacidad para realizar unas tareas determinadas, bien sea por sus características personales o por falta de formación, no podrá llevar a cabo las funciones inherentes a su puesto de trabajo, con lo que el empresario no podrá obtener de él la prestación de servicios para la que fue contratado. Podemos decir que en este caso el objeto del contrato, no existiría.

Este apartado del artículo 52 TRLET se articula para que el empresario no se encuentre en una situación de indefensión al tener que abonar una remuneración a un trabajador que no puede cumplir con las expectativas que sobre él recaen.

Se entiende que cuando se firma un contrato laboral ha habido una selección de candidatos, unas entrevistas o pruebas para asegurarse que la persona cumple con los requisitos exigidos por la empresa pero en ocasiones es difícil determinar la valía del trabajador porque o bien no se le hacen las preguntas adecuadas o bien, este no cuenta la realidad tal y como es, intentando “venderse” para conseguir el puesto. Llegados a esta situación, el empresario debe contar con un mecanismo que lo ayude a extinguir la relación contractual fallida y este es el despido objetivo.

Es importante reseñar que el legislador aclara que no se puede hacer uso de este tipo de extinción en caso de que la ineptitud sobrevenida fuera conocida ya en el período de prueba y aún así no se ejecute, es decir, que el despido objetivo por causa de ineptitud conocida o sobrevenida, sólo podrá utilizarse durante el período de prueba cuando este exista.

b) “Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. (...). La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.”

Esta segunda causa enunciada por el artículo 52 TRLET operaría en caso de que con motivo del ritmo frenético de los mercados actuales con los cambios de procesos y

entradas de nuevas tecnologías para poder competir y adaptarse a la era de la Globalización, el empresario se encontrara con la situación de que su plantilla se queda obsoleta y no es capaz de producir de una manera eficiente para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Como es lógico, el redactado del artículo es minucioso, por lo que se deberían de cumplir todos los requisitos del mismo para poder acogerse en su caso al despido objetivo.

Hay una serie de condiciones como por ejemplo, que la modificación del puesto sea razonable. Entendemos por esto que sean unas funciones asumibles por el trabajador. No sería lógico ni razonable que a un administrativo se le exigieran los conocimientos propios de un ingeniero.

Por otro lado el empleador debe suministrar las herramientas necesarias al trabajador para que este pueda adaptarse a la introducción de las nuevas tecnologías en la empresa, ofreciendo la formación necesaria que le ayude a la comprensión de los nuevos sistemas o métodos de trabajo que se han implementado.

En último lugar se impone un plazo de dos meses desde que se introdujo el cambio en el puesto de trabajo o bien desde que finalizó la formación para que el empleador pueda ejecutar el despido objetivo. Se trata de dar un tiempo razonable al trabajador para que asuma sus nuevos cometidos y pueda efectuarlos con éxito.

c) *“Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.”*

Esta letra c) del artículo 52 TRLET se refiere a las tan conocidas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que tantos debates han suscitado desde que entraran en juego en el mundo de las relaciones laborales. (Álvarez & Plaza (2018): *Contrato de trabajo*. Las Palmas de Gran Canaria).

c.1. Causas económicas: Se entiende que concurren causas económicas susceptibles de utilizar para la ejecución de un despido objetivo *“cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, existan pérdidas actuales o previstas, o disminuya permanentemente el nivel de ingresos o*

ventas”. (Art. 51.1 TRLET). La disminución permanente de ingresos implica que se deba dar durante dos trimestres consecutivos o bien que las ventas de cada trimestre sean inferiores a las registradas en los mismos trimestres del ejercicio anterior.

Este instrumento permite a los empleadores poder realizar despidos objetivos en el momento en que no sean capaces de hacer frente a los gastos que implica una plantilla completa de manera que puedan seguir manteniendo algunos puestos de trabajo sin necesidad de cerrar la empresa.

Cabe destacar sobre esta causa que al darse la situación de la dificultad económica que obliga al empresario a extinguir el contrato en cuestión, podría ser que éste no pudiera hacer frente a la indemnización correspondiente. Si esto fuera así, deberá comunicarlo en la carta de despido al trabajador sin perjuicio de que éste trate de exigir su abono cuando el despido sea efectivo. Del escrito de preaviso de quince días *“se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento”* (Art. 53.1.c) TRLET).

c.2. Causas técnicas: Concurren causas técnicas susceptibles de utilizar para la ejecución de un despido objetivo *“cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.”* (Art. 51.1 TRLET).

Se trata de cambios significativos en la cadena productiva que implican que el trabajador ya no es necesario. Se darían estos casos por ejemplo cuando el empleador invierte en maquinaria que sustituye el papel del trabajador.

c.3 Causas organizativas: Concurren causas organizativas susceptibles de utilizar para la ejecución de un despido objetivo *“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.”* (Art. 51.1 TRLET).

Si el empleador se ve en la necesidad de reestructurar la organización para mantenerse a flote en el mercado y poder seguir resultando competitiva, es posible que se vea en la necesidad de eliminar algunos puestos de trabajo que no tienen cabida en el nuevo proyecto. Con el despido objetivo podría hacer frente a los cambios y seguir manteniendo otros puestos de trabajo que si resultaran necesarios. Debe tenerse en cuenta que para que el despido se ajuste a Ley es necesario que el puesto de trabajo no sea ocupado por otra persona con posterioridad, de lo contrario, la admisión de la demanda por despido tendría todas las garantías para ser estimada como improcedente.

c.4 Causas de producción: Concurren causas de producción susceptibles de utilizar para la ejecución de un despido objetivo “*cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.*” (Art. 51.1 TRLET).

Cuando la demanda de un producto aumenta, la oferta de trabajo también puesto que la organización necesita mano de obra suficiente para aumentar la producción y así poder satisfacer a sus clientes. Esta causa justificativa del despido objetivo implica el caso contrario. Si la demanda de un producto disminuye, la oferta de trabajo también puesto que el empleador ya no necesita la fuerza de trabajo porque aunque produzca, el cliente no va a adquirir su producto. Es en este momento cuando se puede hacer uso de esta causa y ejecutar el despido objetivo.

d) (Derogada)

e) “En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, (...) financiados por las Administraciones Públicas (...), por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.”

En esta ocasión el legislador ha tratado de ofrecer una herramienta legal a estas entidades que se financian de las Administraciones Públicas para cuando se les presente el caso de la finalización de la subvención de un determinado proyecto en que ya no pueden hacer frente a los pagos de salarios de los trabajadores implicados, tengan la opción de ejecutar el despido objetivo.

4.2. Proceso de despido objetivo

El proceso que debe llevar a cabo la organización y/o entidad sin ánimo de lucro mencionada en la letra e) del artículo 52 TRLET, se encuentra relacionado en el artículo 53 TRLET. En este articulado se nos indica que la empresa al igual que sucedía en el caso del despido disciplinario, ha de comunicar al trabajador mediante una carta de despido, los motivos que justifican la decisión de extinción por causas objetivas con la diferencia de que además deberá entregar junto con la comunicación “*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.*” (Art 53.1.b) TRLET).

Un aspecto importante en el despido objetivo que no se daba en el disciplinario precisamente por la urgencia de aquella medida extintiva, es que se debe conceder al trabajador un preaviso de quince días antes de la extinción del contrato cuyo cómputo comienza a contar desde la comunicación al mismo de la decisión empresarial.

Este preaviso implicará que en los casos de despido objetivo debido a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, los trabajadores en cuestión “*tendrán derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.*” (Art. 53.2 TRLET).

4.3. Proceso de impugnación del despido objetivo (Goerlich & Nores (2018): *Derecho Procesal del Trabajo. Las Palmas de Gran Canaria*).

El objeto de este procedimiento al igual que sucedía en el del despido disciplinario, busca que el juez emita un fallo en la sentencia en que se declare la improcedencia o nulidad del mismo. Esta modalidad procesal se encuentra regulada entre los artículos 120 y 123 de la LRJS aunque hay algunas previsiones específicas en los artículos 80 y ss y 103 y ss LRJS.

El plazo para interponer la demanda de despido objetivo al igual que ocurría con el disciplinario es de 20 días hábiles que empezarán a contar a partir de la fecha de efectos de la extinción. Aún así, la Ley prevé la posibilidad de anticipar su ejercicio debido a la obligatoriedad del preaviso al trabajador de 15 días (Art. 53 TRLET), con lo que se podrá interponer antes de la fecha de efectos (Art. 121 LRJS).

4.3.1. Procedencia:

El Juez se encargará de declarar el despido procedente cuando las causas alegadas por el empresario queden debidamente justificadas (Art. 122.1 LRJS) siempre y cuando se hubieran cumplido también los ya mencionados requisitos de forma del artículo 53.1 TRLET.

Una vez declarada la procedencia, sus consecuencias se encuentran contenidas en el artículo 123.1 LRJS y estas no son otras más que la extinción del contrato de trabajo. Se aclara también que el empresario deberá satisfacer las diferencias en caso de que existieran entre la indemnización que recibió con la carta de despido y la que legalmente le correspondiese al trabajador. Además se indica que deberá satisfacer

igualmente los salarios correspondientes a los quince días de preaviso en caso de que no se hubieran satisfecho anteriormente.

4.3.2. *Improcedencia:*

El despido será declarado improcedente al igual que sucedía en el despido disciplinario, cuando el Juez considere que no han quedado demostrados los hechos que alegó el empresario en la carta de despido al trabajador (Art. 122.1 LRJS) o bien este no hubiera cumplido con los requisitos formales previstos por el artículo 53.1 TRLET.

En este caso se da la peculiaridad de que no se considerará improcedente el despido objetivo en donde no se hubiera cumplido con los quince días de preaviso o bien hubiesen existido errores de cálculo a la hora de liquidar la indemnización al trabajador. Aún así y si se dieran cualquiera de estos dos casos, la empresa deberá abonar las diferencias existentes.

Los efectos de la improcedencia en el despido objetivo se encuentran relacionados en el artículo 123.2 LRJS y estos son semejantes a los comentados para el despido disciplinario: *“Cuando se declare improcedente o nula la decisión extintiva, se condenará al empresario en los términos previstos para el despido disciplinario, sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al período de preaviso”*.

En el caso de que el empresario optase por la readmisión, encontramos en el artículo 123.3 LRJS que el trabajador deberá devolver la indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades que recibió junto con la carta de despido: *“En los supuestos en que proceda la readmisión, el trabajador habrá de reintegrar la indemnización recibida una vez sea firme la sentencia”*.

La declaración de improcedencia por parte de Juez y la readmisión del trabajador por parte del empresario a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía justo antes de la fecha de despido, implican una situación similar a aquella en la que se retrotrajesen las actuaciones hasta ese punto, por lo que la indemnización que recibió en su momento con la comunicación ha de ser devuelta a la empresa como si el despido nunca se hubiera producido. Solo en este caso de readmisión, habrá salarios de tramitación que serán los generados entre la fecha de despido y la firmeza de la sentencia.

La indemnización correspondiente en caso de que el empresario optase por finalizar el contrato de trabajo, será similar a la prevista para el despido disciplinario improcedente, es decir, 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, por tanto se deberá entregar al trabajador la diferencia entre los 20 días del despido objetivo y los 33 días del despido improcedente.

4.3.3. Nulidad:

Los supuestos en que el Juez declarará la nulidad del despido objetivo vienen recogidos en el artículo 122.2 LRJS incluyendo los ya comentados para el despido disciplinario improcedente como eran los casos de discriminación por cualquier causa y los relacionados con la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores casi siempre referidos a su derecho de ejercicio de conciliación laboral y familiar. Aparte de estos, el artículo 51 TRLET incluye la nulidad de aquellos casos de fraude por parte del empresario que trata de simular un despido colectivo realizando varios despidos individuales separados en el tiempo.

Los efectos de la nulidad los encontramos en los artículos 123.2 y 123.3 LRJS excluyendo en cualquier caso la extinción del contrato, es decir, habrá que readmitir obligatoriamente al trabajador abonándole los salarios de tramitación generados entre la fecha de despido y la firmeza de la sentencia. Aparte el empresario tendrá que abonarle los días de preaviso en caso de que los hubiera incumplido y al igual que sucedía con la improcedencia, el trabajador deberá devolver la indemnización que hubiera recibido por el despido objetivo.

4.4. Jurisprudencia actual sobre el despido objetivo del Tribunal Supremo

4.4.1. STS 2332/2018 de 31 de mayo. Recurso Nº 2785/2016

Esta sentencia hace referencia al despido objetivo por ineptitud conocida o sobrevenida a la que alude el artículo 52.a) TRLET. El caso trata de un individuo que es condenado por una imprudencia vial a la retirada del carnet de conducir durante un año y ocho meses. Se da la particularidad de que este señor trabajaba como camionero para una empresa de transportes por lo que es evidente que la ineptitud sobrevenida es causa más que justificativa para que la empresa pudiera proceder a su despido objetivo puesto

que su única función era transportar mercancía por carretera y al retirársele el carnet ya no podía cumplir con las obligaciones inherentes a su puesto de trabajo.

Tanto la sentencia de primera instancia como el recurso de suplicación presentado ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco admitieron como válida la causa justificativa del despido objetivo, si bien hubo una contradicción entre las dos sentencias puesto que el Tribunal Superior de Justicia entendió que había existido un error de cálculo en la liquidación de la indemnización que era completamente inexcusable por parte de la empresa y optó por declarar el despido improcedente.

Este error de cálculo se debió a que el trabajador empezó prestando servicios a la empresa a través de una ETT y en esa situación estuvo durante cuatro meses hasta que la empresa procedió a contratarlo directamente. La indemnización tenía que haber contado con esos cuatro meses trabajados en la ETT y sin embargo la empresa no los contempló porque había cogido el dato de la antigüedad de una nómina, en la que aparecía la fecha exacta en la que fue contratado por la empresa.

El Tribunal Superior de Justicia consideró inexcusable esta equivocación pero no así el Tribunal Supremo que viendo como la empresa había llevado todo el proceso de manera pacífica e intentando solventar la solución de buena fe, ofreció al trabajador tanto la indemnización como los quince días de preaviso incumplidos debido a las circunstancias extraordinarias de la retirada del carnet de conducir del mismo, procedió a *“casar y anular la sentencia recurrida para anular en parte la sentencia de instancia, manteniendo la declaración de la procedencia del despido y condenando a la mercantil recurrente al pago de la suma de 409,98 euros en concepto de diferencias de indemnización”*. (STS 2332/2018 de 31 de mayo. CENDOJ, n.d.).

4.4.2. STS 1694/2021 de 14 de abril. Recurso N° 1560/2018

En esta Sentencia se da el caso de que no se trata de una empresa privada sino de una Administración Pública, el Ayuntamiento de Serranillos del Valle el que decide extinguir nueve contratos de trabajo de manera objetiva alegando causas económicas.

Una de las personas afectadas por la medida, decide impugnar la decisión de extinción ante el Juzgado de lo Social número 17 de Madrid, alegando que no concurrían las citadas causas económicas.

Tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia de Madrid al que recurrió el Ayuntamiento en Recurso de Suplicación, dieron la razón a la trabajadora porque bajo su juicio no existían las citadas causas económicas alegadas por la empresa para poder hacer efectivo el despido objetivo.

El Tribunal Supremo hace referencia a la DA 16ª del Estatuto de los Trabajadores, en donde se indica cuales deben ser las causas económicas alegadas por una Administración Pública para llevar a cabo este tipo de extinciones indicando que concurren causas económicas: *“cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos”*.

El debate se centra en dilucidar si realmente existen causas económicas porque tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia entendieron que el déficit presupuestario que alegaba el Ayuntamiento lo llevaba arrastrando 4 años antes de contratar a la actora con lo que si aquel déficit les permitió contratarla, no había motivo para entender que antes no era problema y ahora sí y por eso procedían al despido objetivo.

Los despidos se llevaron a cabo tras la aprobación de una actualización presupuestaria del Ayuntamiento y el Tribunal Supremo considera las causas económicas más que suficientes para proceder a las extinciones puesto que el problema vendría a la hora de hacer nuevas contrataciones y no del recorte de gastos para poder cumplir con el nuevo presupuesto en el que se advierte una disminución drástica de los ingresos durante el ejercicio en cuestión.

Finalmente estima el Recurso de Casación para unificación de la Doctrina considerando el despido objetivo procedente.

5. EL DESPIDO COLECTIVO

5.1. Concepto y causas justificativas

El despido colectivo es aquel que fundado en las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción descritas en el apartado anterior en virtud del artículo 51 TRLET “cuando en un periodo de noventa días afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.” (Art. 51.1 TRLET).

De esta descripción podemos desgranar la idea de que para que un despido sea considerado colectivo hay un requisito temporal (período de noventa días) y otro de tipo cuantitativo (número de trabajadores afectados por la medida extintiva).

Dentro de los noventa días indicados habrán de computarse todas las extinciones que tengan lugar en la empresa por iniciativa del empresario y no las extinciones por voluntad del propio trabajador o por expiración del tiempo convenido en contrato o fin de obra a la que se refiere el art. 49.1.c) TRLET.

Además tendrán que tenerse en cuenta todas las extinciones que se produzcan en la plantilla a nivel global y no tomando como referencia únicamente un centro de trabajo determinado. Las extinciones tendrán que entenderse como “acumuladas” y calificarlas como despido colectivo. (Álvarez & Plaza (2018): *Modificación, suspensión y extinción del Contrato de Trabajo*. Las Palmas de Gran Canaria).

Estas previsiones minuciosas se articulan de esta manera en el Estatuto de los Trabajadores para tratar de evitar que el empresario trate de camuflar un despido colectivo a través de varios despidos individuales, puesto que las consecuencias jurídicas de cada uno de estos dos despidos, son completamente diferentes. Tanto es así, que el art. 51.1 TRLET y además el 122.2.b) LRJS establecen otro límite adicional: “Cuando en periodos sucesivos de 90 días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación,

dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley, y será declaradas nulas y sin efecto”.

Es en estas extinciones donde quedan patentes las relaciones colectivas en el ámbito laboral, siendo la impugnación del despido colectivo ante los Tribunales de Justicia, una de las figuras claves dentro de los conflictos colectivos como símbolo de lucha por el respeto de los derechos de los trabajadores.

5.2. Proceso de ejecución del despido colectivo

Siguiendo en el comentado artículo 51 TRLET, pero esta vez en su segundo apartado encontramos a diferencia de los dos despidos relacionados anteriormente, que uno de los requisitos de forma para que el despido colectivo se ajuste a Ley, es que este *“deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores.”*

La empresa deberá comunicar su apertura a la representación legal de los trabajadores y a la Autoridad Laboral, consignando en el escrito las causas que han llevado a la determinación de llevar a cabo el despido colectivo, número y clasificación profesional de los trabajadores afectados y de los empleados en el último ejercicio, período previsto para llevar a cabo los despidos, criterios que se han tenido en cuenta para la selección de los trabajadores afectados e identificación de los representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora (Art. 51.2 TRLET).

Este período de consultas, con una duración *“no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores”*, tiene una clara finalidad que es la de fomentar el diálogo entre las dos partes sobre las posibilidades de evitar o reducir el número de despidos y sus consecuencias para los trabajadores. La negociación colectiva se orientará a obtener por parte del empresario medidas de recolocación de los trabajadores despedidos o incluso medidas formativas que ayuden a su futura empleabilidad.

Para que se lleve a cabo el despido de manera efectiva y conforme a Ley, el empresario tendrá que estar a los plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores con respecto a la duración del período de consultas y acciones a realizar una vez

finalizado el mismo, como pudieran ser la comunicación a la Autoridad Laboral del resultado de la negociación, se hubiera o no alcanzado acuerdo entre las partes.

Caso de no haberse alcanzado, aparte de informar a la Autoridad Laboral, deberá informar a la representación legal de los trabajadores la decisión que finalmente ha tomado, puesto que tras la Reforma Laboral de 2012, aunque no se llegue a acuerdo en el período de consultas, la empresa podrá adoptar igualmente la decisión de extinción colectiva de los contratos de trabajo sin necesidad de recabar la aprobación administrativa. Únicamente en los casos de extinción por fuerza mayor existiría la obligatoriedad de que la Autoridad Laboral constatará la concurrencia de causa.

En último lugar indicar que si transcurriesen quince días desde la última reunión celebrada en período de consultas y el empresario no hubiera procedido a la comunicación de la decisión extintiva, el procedimiento alcanzará su caducidad.

5.3. Proceso de impugnación del despido colectivo (Goerlich & Nores (2018): *Derecho Procesal del Trabajo. Las Palmas de Gran Canaria*).

El objetivo de esta modalidad procesal de impugnación de la medida extintiva empresarial tiene la clara intención de que un Juez declare improcedente o nula.

Es importante recalcar aquí la competencia de la que disponen los Tribunales de Justicia para conocer de los despidos colectivos que en caso de no rebasar el ámbito de una Comunidad Autónoma, corresponderá a los Tribunales Superiores de Justicia y en caso de sí rebasar, será competente la Audiencia Nacional.

El artículo 124 LRJS aclara que un despido colectivo se puede impugnar a través de dos vías procedimentales:

5.3.1. Impugnación colectiva a través de los representantes legales de los trabajadores (12 primeros apartados art. 124 LRJS)

Se recurrirá a esta modalidad de manera colectiva cuando se considere que no concurren ni existen las causas alegadas por el empresario o bien cuando no se hubieran respetado las previsiones de los artículos 51.2 y 51.7 TRLET o cuando el empresario actuase mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, vulnerando así los

derechos fundamentales o libertades públicas de los trabajadores afectados por la medida.

Se dan algunas peculiaridades generales en la extinción colectiva de contratos de trabajo en cuanto a la legitimación puesto que existen casos de litisconsorcio en donde un colectivo de partes implicadas en el proceso actúa como un único ente. Otra peculiaridad general en este proceso de impugnación se da en que los actos previos no son necesarios, es decir, esta sería la única modalidad procesal en la que no sería necesaria presentar la papeleta de conciliación ante el organismo competente para poder acceder a recabar la tutela de los tribunales de justicia de nuestro país.

En cuanto a peculiaridades específicas tenemos que estos procesos tienen carácter urgente y preferente sobre cualquier otro tipo de procesos exceptuando los relativos a la tutela de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Española.

Tal y como sucedía en las dos extinciones anteriores comentadas, la interposición de la demanda de impugnación del despido colectivo, también está sujeta al plazo de caducidad de 20 días hábiles cuyo *dies a quo* comenzará a computar a partir de la fecha de acuerdo alcanzado en el período de consultas con los representantes legales de los trabajadores o bien a partir de la fecha en la que aun no habiendo llegado a un acuerdo, el empresario decide unilateralmente extinguir los contratos tal y como le permite la Ley tras las reforma laboral de 2012 mientras cumpla con el resto de requisitos formales.

La acción extintiva por parte del empresario en el momento en que no se alcance acuerdo en el período de consultas, también está sujeta al plazo de caducidad de 20 días hábiles a contar desde la finalización de este.

Una vez cumplidos todos los requisitos la demanda será admitida a trámite por el Letrado de la Administración de Justicia (anterior Secretario Judicial) que requerirá por un lado a la Autoridad Laboral el expediente administrativo de la extinción colectiva y por otro lado al empresario, las actas del período de consultas y la comunicación a la Autoridad Laboral del resultado del mismo. Terminará por exigir al empresario que de comunicación a los trabajadores de que se ha abierto el proceso judicial.

5.3.1.1. Procedencia

Al ser procedimiento urgente, la sentencia tendrá que ser dictada en el plazo de 5 días y declarará que la medida extintiva colectiva se ajusta a derecho cuando la empresa hubiera cumplido con las exigencias de los artículos 51.2 y 51.7 TRLET teniendo además que existir la causa alegada.

5.3.1.2. Improcedencia

Si la causa alegada no queda acreditada, la sentencia declarará la decisión de extinción colectiva como no ajustada a derecho.

5.3.1.3. Nulidad

La sentencia declarará nula la decisión de extinción colectiva en varios supuestos. En primer lugar, el Juez la considerará nula cuando no se cumpla con los requisitos previstos por los artículos 51.2 (período de consultas) y 51.7 TRLET (causas de fuerza mayor). En segundo lugar, cuando tratándose de un proceso de concurso de acreedores, no se hubiera obtenido la autorización obligatoria por parte del Juez del Concurso. En tercer lugar, se declarará nula cuando sea discriminatoria y/o vulnere derechos fundamentales y libertades públicas. En cuarto y último lugar, será declarada nula cuando se hubiese adoptado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

En estos casos de nulidad, los trabajadores estarán en su derecho de reincorporarse a sus puestos de trabajo y en la obligación de *“reintegrar la indemnización recibida una vez sea firme la sentencia”* (Art. 123.3 LRJS) pudiendo aún así recurrir en caso de que no se esté conforme mediante RCUD ante el Tribunal Supremo.

5.3.2. Impugnación individual (Art. 124.13 LRJS)

La impugnación individual de la extinción colectiva está contemplada en el artículo 124.13 LRJS: *“El trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnar el mismo a través del procedimiento previsto en los artículos 120 a 123 de esta ley”*. Esto es que su estructura es idéntica a la del proceso de despido objetivo recogido entre los artículos 120 y 123 LRJS.

Se suele dar el caso de que muchos trabajadores optan por impugnar individualmente su despido y posteriormente, se inicia el proceso colectivo que los incluye. Como no puede reclamar lo mismo en dos procesos judiciales distintos, el

legislador indica en el artículo 124.6 LRJS que una vez iniciado el proceso colectivo, los individuales quedarán suspensos hasta que este se resuelva.

5.3.2.1. Nulidad

La sentencia declarará nula la decisión de extinción individual inserta en un proceso colectivo en varios supuestos. En primer lugar, el Juez la considerará nula cuando no se cumpla con los requisitos previstos por los artículos 51.2 (período de consultas) y 51.7 TRLET (causas de fuerza mayor). En segundo lugar, cuando tratándose de un proceso de concurso de acreedores, no se hubiera obtenido la autorización obligatoria por parte del Juez del Concurso. En tercer y último lugar, se declarará nula no se hubieran respetado las prioridades de permanencia

5.4. Jurisprudencia actual del Tribunal Supremo sobre el despido colectivo

5.4.1. STS 1633/2020 de 7 de mayo. Recurso N° 296/2018

En esta sentencia, el Tribunal Supremo trata de aclarar cuando se considera nulo un despido individual derivado de un despido colectivo cuando habiendo resultado el período de consultas sin acuerdo, la empresa pasó por alto el requisito de forma de informar a la Representación Legal de los Trabajadores sobre la decisión extintiva.

Tal y como se comentó en el desarrollo del proceso de impugnación de este tipo de extinción, los trabajadores a título individual pueden impugnar su inclusión en un despido colectivo y así es como sucedió en este caso, ya que el trabajador demandó ante el Juzgado de lo Social Único de Algeciras a la empresa que había extinguido quince contratos de trabajadores entre los que se encontraba el suyo, alegando causas económicas.

La sentencia de primera instancia declaró nulo el despido por la falta de un requisito de forma por parte de la empresa que no fue otro que el de obviar la comunicación a los representantes legales de los trabajadores de su decisión tras la finalización sin acuerdo del debido período de consultas. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, consideró el despido procedente puesto que la empresa pese a no haber comunicado la decisión a los Representantes Legales de los Trabajadores, sí lo hizo a la Autoridad Laboral y como quiera que toda la negociación

se produjo de buena fe por su parte, consideró un error sin importancia la comisión de esta falta de forma.

Podemos observar como el Tribunal Supremo anula la sentencia dada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y procede a la *“declaración de nulidad del despido individual del trabajador recurrente porque la comunicación de la decisión empresarial final de despido colectivo a los representantes de los trabajadores es un presupuesto constitutivo y un requisito esencial para la efectividad del despido colectivo y de los subsiguientes despidos individuales: si no hay comunicación no hay despido”* (STS 1633/2020 de 7 de mayo - CENDOJ).

Por tanto, la ley se debe cumplir a rajatabla en estos casos y los requisitos de forma son presupuesto imprescindibles para que un despido sea ajustado a derecho.

5.4.2. STS 1864/2021 de 21 de abril. Recurso Nº 142/2020

Esta Sentencia conoce del caso de un despido en principio de índole colectiva de la empresa Eulen sobre trece de sus trabajadores en un centro polideportivo perteneciente al Ayuntamiento de Cádiz.

La representación sindical exige que sea considerado el despido de manera colectiva y no individual tal y como llevó a cabo la empresa con cuatro de las trece personas afectadas por la medida que tenían contratos de tipo fijo discontinuo y a los que envió sendas comunicaciones de extinciones de sus contratos. Los otros nueve trabajadores, con contratos fijos, ni siquiera recibieron comunicación de la extinción porque no la hubo. Lo que hizo la empresa con estos fue una modificación sustancial de las condiciones de trabajo procediendo a reducir sus jornadas de trabajo.

En la carta de despido se alegaban causas económicas debido al Decreto del Estado de Alarma proclamado en nuestro país que impedía que pudieran prestar las clases de natación para las que fueron contratados en ámbito escolar ya que estos servicios fueron anulados por el Gobierno al no considerarse esenciales.

El Tribunal Supremo centra el debate en identificar si los despidos pueden tener la consideración de ser despido colectivo o bien son despidos individuales, en cuyo caso, se declararía la incompetencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía para conocer del asunto, ya que los tendrían que conocer los Juzgados de lo Social en primera instancia.

Los trece trabajadores formaban la totalidad de la plantilla del centro de trabajo afectado pero se da la consideración de que la empresa cuenta con más de 80.000 trabajadores distribuidos por todo el territorio español, con lo que cuatro despidos además por causas más que justificadas, ya que los otros nueve lo que sufrieron fue una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, no entran dentro de los baremos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores para poder obtener la consideración de despido colectivo.

Finalmente se desestima la demanda de la representación sindical y se anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía por incompetencia de conocimiento del asunto, invitando a los cuatro trabajadores afectados por el despido a presentar las demandas individuales en donde correspondería, que sería en los Juzgados de lo Social competentes.

6. EXTINCIONES ESPECIALES: ERES EN PERSONAS MAYORES DE 50 O MÁS AÑOS EN EMPRESAS CON BENEFICIOS

En un intento de los agentes sociales y políticos de nuestro país de proteger y potenciar los efectos de la acción protectora del Sistema de Seguridad Social de acuerdo con El Pacto de Toledo firmado en el año 1995, se aprobó en el año 2011 la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social que entraría en vigor en el año 2013 salvo excepciones.

Esta Ley fue una reforma más de las tantas que se han dado en el sistema general de la Seguridad Social, *“destinadas a garantizar la adecuación a los cambios demográficos, económicos y sociales de la sociedad española y la viabilidad financiera del sistema.* (Oleart Abogados, 2011). Adoptó medidas polémicas como el aumento de la edad de jubilación pero también instauró complementos a las pensiones públicas inferiores a la mínima.

Dentro del tema que nos interesa que es el de la extinción de los contratos de trabajo, encontramos en su Disposición Adicional décimo sexta una regla especial para los expedientes de regulación de empleo que se den en empresas curiosamente con

beneficios siempre que afecten a trabajadores mayores de 50 años. (Álvarez & Plaza (2018) *Modificación, suspensión y extinción del Contrato de Trabajo*. Las Palmas de Gran Canaria).

En su primer apartado podemos ver que las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad a partir del día 27 de abril de 2011, *“deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, en los términos que se determinen reglamentariamente”*.

Estos términos a los que se refiere la DA 16ª son los siguientes:

“a) Que sean realizados por empresas de más de 500 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.

b) Que afecten, al menos, a 100 trabajadores en un período de referencia de tres años, con independencia del número de trabajadores de 50 o más años de edad afectados.

c) Que, aún concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y la razonabilidad de la decisión extintiva, las empresas o el grupo de empresas del que forme parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.

d) Que los trabajadores de 50 o más años de edad afectados no hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo”.

Esta aportación al Tesoro Público no es más que un intento por salvaguardar la solvencia económica del Sistema General de la Seguridad Social en el sentido de que estos trabajadores pasarán a cobrar las prestaciones y subsidios por desempleo que garantiza el sistema y debido a su rango de edad, difícilmente podrán contar con una empleabilidad segura en el futuro.

Para poder calcular cual será la aportación económica al Tesoro Público que deban realizar estas empresas, se tomarán en cuenta tanto los importes de las

prestaciones por desempleo y los subsidios por desempleo de estos trabajadores con un rango de edad de 50 o más años que hayan resultado afectados por la medida extintiva colectiva incluyendo las cotizaciones a la Seguridad Social por los mismos que deben ser realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

El importe exacto será el resultado de la aplicación de una escala en función del *“número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de 50 o más años de edad afectados por el despido colectivo y de los beneficios de la empresa, en los términos que se determinen reglamentariamente”*.

Estos importes recaudados por el Tesoro Público se destinarán a generar créditos para financiar las políticas activas de empleo de los trabajadores de estos rangos de edad.

6.1. Jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre ERES en personas mayores de 50 o más años en empresas con beneficios

6.1.1. STS 4425/2017 de 14 de noviembre. Recurso N° 17/2017

Debido a que son pocos los casos que pudieran presentarse en el mundo de las Relaciones Laborales con estas características y aún menos los que resultan impugnados ante los tribunales del Orden Social, nos encontramos con una sentencia prácticamente única en su especie.

La sentencia promovida por la empresa TRW Automotive España, S.L.U. fue un intento de que el Tribunal Supremo admitiera como procedente el despido colectivo de 250 trabajadores que el Tribunal Superior de Justicia de Navarra consideró nulo puesto que la empresa no pudo demostrar fehacientemente la concurrencia de las causas económicas que alegaba para poder llevarlo a cabo.

Podemos extraer literalmente del acta de la última reunión del período de consultas esta parte de la oferta que realizaba la empresa: *“Dos opciones a elegir para los 17 empleados con 58 años y más a la fecha del acuerdo:*

a) Abandonarán la planta en el año 2016 con una indemnización de 80.000 € y un pago adicional de hasta 20.000 € para la Seguridad Social. Reducción de la indemnización proporcional a la edad desde los 58 en adelante.

b) Manifestarán su voluntad de abandonar y abandonarán la planta entre el 20 de enero y el 30 de enero de 2017, mediante una baja voluntaria incentivada con 100.000 €, siempre que no se active la aportación al tesoro. Un número de 8 personas de las afectadas por el despido colectivo, podrá ser contratado en las condiciones genéricas aplicables, siempre que devuelvan la indemnización a la Compañía, tras la baja definitiva de las 8 personas que cumplirán 59 años en el 2017.

En el caso de que las 9 personas que cumplirán 59 años en el 2018 y las 6 personas que cumplirán 59 años en el 2019, decidieran abandonar la planta de forma definitiva mediante una baja voluntaria incentivada recibiendo 100.000 €, una cantidad equivalente de personal afectado por el despido colectivo, siempre que devuelvan la indemnización a la compañía, podrán ser contratados por la Compañía en las condiciones genéricas aplicables, siempre que la aportación al tesoro no se active”. (STS 4425/2017 de 14 de Noviembre de 2017, n.d.)

Se entiende como discriminatorio el pacto de prejubilación ligado a este despido colectivo puesto que la edad se erige como criterio de la extinción sin guardar relación alguna con las causas económicas que alega la empresa. Es un acto encubierto para renovar la plantilla deshaciéndose de los trabajadores de edades más avanzadas ante lo que el legislador actúa penalizando las prejubilaciones con las ya mencionadas aportaciones al Tesoro Público.

El límite que desencadenaría la aportación de la empresa al Tesoro Público es el de 115 trabajadores de 50 o más años y la empresa se las ingenia para incluir en el despido colectivo solo a 114 trabajadores quedando así exenta de la aportación de la nada desdeñable cantidad de 11 millones de euros, cosa que el Tribunal Supremo acumula a la ya desestimada causa de la no existencia de motivos económicos para fallar desestimando la demanda y volviendo a confirmar la nulidad del despido colectivo.

7. EXTINCIONES POR MOTIVOS ECONÓMICOS EN EMPRESAS SOMETIDAS A CONCURSO DE ACREEDORES

7.1. Concepto de concurso de acreedores y causas justificativas

El concurso de acreedores es aquella situación jurídica que se declara cuando un particular o bien una empresa, no puede hacer frente a las deudas contraídas debido a una mala gestión o situación económica. Se busca que el deudor insolvente satisfaga en la medida de lo posible a una pluralidad de acreedores (*Concurso de Acreedores* ▷ *Guía Completa 2021*, n.d.).

Cuando la empresa llega a este punto en que es consciente de que no va a poder abonar el total de la deuda a sus acreedores, por encontrarse en una “*situación de insolvencia actual o inminente*”, articulará este proceso tratando de ofrecer otras opciones de pago que le permitan poder continuar con su actividad empresarial. Acudirá a un Juzgado de lo Mercantil y expondrá la situación al Juez del Concurso, entregando una memoria económica, un inventario de bienes y derechos en su haber y una lista de acreedores con las deudas correspondientes. El Juez, en el peor de los casos se verá obligado a la liquidación del patrimonio empresarial para poder hacer frente a las deudas contraídas.

En ocasiones si el deudor no actúa con la debida responsabilidad y se niega a acudir al Juzgado a presentar el concurso de manera voluntaria, pueden ser los propios acreedores los que soliciten la tutela de los Tribunales, ejecutando estos el llamado “concurso necesario” con los mismos objetivos.

Se da la peculiaridad de que en estos casos no solo se pueden haber contraído deudas con proveedores, empresas de suministros o Administraciones Públicas, sino que también serán acreedores aquellos trabajadores de la empresa a los que no se les haya abonado su salario o en el peor de los casos y habiéndose producido despidos, no se les hubiera satisfecho las liquidaciones correspondientes.

Dentro del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Concursal (En adelante, LC), prima el principio *par conditio creditorum*, en el que se garantiza el tratamiento en igualdad de derecho para todos los acreedores siempre que respete el orden preferencial o de prelación que esta tiene establecido. De esta manera, los pagos se organizarán en niveles, siendo los niveles superiores los primeros que cobren sus deudas y solo cuando esto sea así se seguirá pagando a los niveles inferiores.

La Ley Concursal establece tres niveles de créditos, en primer lugar están los créditos contra la masa que son créditos extraconcursoales necesarios para continuar con

la actividad empresarial. En segundo lugar aparecen los créditos privilegiados que son aquellos contraídos con las Administraciones Públicas como pudieran ser la Seguridad Social o la Agencia Tributaria. En tercer y último lugar están los créditos subordinados que serían el resto. Estos sólo se abonarán cuando fueran satisfechos los dos niveles superiores.

Cuando una organización llega a esta situación, se ve en la necesidad de ejecutar despidos por no poder hacer frente al pago de salarios y cotizaciones a la Seguridad Social. En algunos casos, los despidos no serán de la totalidad de la plantilla si el Juez ve la posibilidad de salvar algunos de los puestos de trabajo si la organización pudiese continuar con su actividad empresarial pero por lo general cuando se opta por el concurso, se producirá un despido colectivo.

A diferencia del apartado anterior donde se trató el despido colectivo habitual remitiéndonos al artículo 51 TRLET, en el despido colectivo por motivos económicos de empresas sometidas a concurso de acreedores, tendremos que acudir a la Sección 4ª de los efectos sobre los contratos de trabajo y sobre los convenios colectivos del Capítulo IV de los efectos sobre los contratos dentro del Título III de los efectos de la declaración de concurso de la LC siempre teniendo en cuenta su artículo 169.2 que indica el carácter supletorio que tendría el Estatuto de los Trabajadores en todo aquello que no se encontrara previsto en la propia Ley Concursal, como por ejemplo, el límite que impone con respecto al número de trabajadores, el artículo 51.1 TRLET.

7.2. Proceso de ejecución del despido colectivo por motivos económicos en empresas sometidas a concurso de acreedores (Álvarez & Plaza (2018) *Modificación, suspensión y extinción del Contrato de Trabajo. Las Palmas de Gran Canaria*).

Es importante aquí destacar la legitimación activa para la solicitud al Juez del Concurso de este tipo de despidos. Según el artículo 171.1 L.C. le corresponde esta legitimación tanto al propio Juez del Concurso, como a *“la administración concursal o a los trabajadores de la empresa concursada a través de sus representantes legales.”*

Esta solicitud se presentará una vez presentado el informe de la administración concursal con los datos sobre el estado financiero de la empresa y las pautas adoptadas hasta el momento por la administración concursal y contendrá las causas motivadoras de

la medida que se pretende adoptar justificando siempre los objetivos de la misma. Además la propia Ley especifica que si se tratase de empresas de más de cincuenta trabajadores, “*deberá acompañarse a la solicitud un plan que contemple la incidencia de las medidas laborales propuestas en la viabilidad futura de la empresa y del empleo.*”

Una vez presentada la solicitud se procederá al igual que sucedía en el despido colectivo a la apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores y con la administración concursal, en donde se deberá proceder de igual manera negociando siempre de buena fe con el objetivo de minimizar los perjuicios a los trabajadores afectados.

Según el artículo 174.1 LC la duración de este período de consultas “*no será superior a treinta días naturales, o a quince, también naturales, en el supuesto de empresas que cuenten con menos de cincuenta trabajadores.*” Hay una salvedad y es que si con la solicitud se presentara un acuerdo entre administración concursal y representantes de los trabajadores, no será necesaria la apertura de este período de consultas. Finalmente se llegará a un acuerdo o no.

7.2.1. Acuerdo en el período de consultas

En caso de que se llegara a un acuerdo, este incluirá la identidad de todos los trabajadores afectados por la medida con las indemnizaciones que le correspondan a cada uno de ellos y se dará comunicación del mismo al Juez del Concurso y a la Autoridad Laboral.

7.2.2. Sin acuerdo en el período de consultas

En caso de no alcanzarse dicho acuerdo, el Juez del Concurso resolverá mediante auto dando antes audiencia a las partes implicadas en el período de consulta y también al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) que aunque la Ley no lo indique de manera expresa, este tiene intereses en la causa y es obvia la necesidad de que participe del proceso.

7.3. Proceso de impugnación del despido por causas económicas en empresas sometidas a concurso de acreedores (Álvarez & Plaza (2018))

Modificación, suspensión y extinción del Contrato de Trabajo. Las Palmas de Gran Canaria).

El auto de resolución emitido por el Juez del Concurso puede recurrirse en caso de no estar con el mismo las partes afectadas por la medida. Se puede recurrir tanto de manera individual considerando al trabajador individualmente y también de manera colectiva, siendo un conjunto de trabajadores los que no estén de acuerdo con el auto.

7.3.1. Impugnación individual:

Será cursada cuando el trabajador no esté de acuerdo con los datos referentes a su relación jurídica particular con la empresa que harían variar el importe de la indemnización que le correspondería en la extinción colectiva como pudieran ser su salario, su categoría profesional, antigüedad, etc. En este caso, debemos tener en cuenta las cuestiones sustanciadas en el artículo 541 LC puesto que la impugnación individual se llevará a cabo a través del procedimiento del incidente concursal en materia laboral.

El trabajador presentará la demanda que tendrá que ser admitida por el Tribunal para poder celebrar un juicio verbal (previsto en la Ley de Enjuiciamiento Civil) previo intento de conciliación. Habrá fase de práctica de pruebas, trámite de exposición de conclusiones y resolución final realizada por el Juez de lo Mercantil siendo esta resolución recurrible en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia correspondiente.

7.3.2. Impugnación colectiva:

Se realizará por todos los trabajadores incluidos en el Auto contra el que estén en desacuerdo pero en este caso será competente para resolver el Tribunal Superior de Justicia y no el Juzgado de lo Mercantil.

7.4. Jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre extinciones por motivos económicos en empresas sometidas a concurso de acreedores

7.4.1. STS 460/2019 de 9 de enero. Recurso Nº 2738/2016

Esta sentencia al igual que otras encontradas en el buscador de jurisprudencia CENDOJ en relación a las empresas sometidas al concurso de acreedores, versa sobre la

posible competencia o incompetencia entre los órdenes jurisdiccionales social y mercantil para conocer sobre la causa.

Se trata del caso de una empresa sometida a concurso de acreedores cuya administración concursal decide la extinción de 36 contratos de trabajo con sus correspondientes indemnizaciones. Se realiza la siguiente distribución por tramos del pago de estas indemnizaciones: *“Las que no superen los 3.000 € serán abonadas en el momento de la extinción. Aquellas entre 3.001 y 9.000 € se abonarán en dos plazos iguales, el primero en el momento de la extinción y el segundo en el plazo de cuatro meses. Aquellas entre 9.001 y 18.000 euros se abonarán en tres plazos iguales, el primero en el momento de la extinción, el segundo en el plazo de cuatro meses y el tercero en el plazo de ocho meses desde la extinción. Aquellas que superen los 18.000 euros se abonarán en cuatro plazos iguales, el primero con la extinción, el segundo a los cuatro meses, el tercero a los ocho y la diferencia a los doce meses.”* (STS 460/2019 de 9 de Enero. Recurso N° 2738/2016, n.d.).

Se puso un límite de 591.106,99 euros para pagar las indemnizaciones con lo que cualquier importe que estuviera por encima de este límite, tendría que esperar a los beneficios anuales de la empresa si es que los hubiese, de los que se destinarían un 25% a satisfacer estas indemnizaciones.

Se cumplió con el abono del primer plazo pero ya el segundo en lugar de haber sido satisfecho a los cuatro meses, se retrasó hasta los siete por lo que los trabajadores procedieron a reclamar ante la jurisdicción social cosa que la administración concursal entendió que quedaba fuera de su jurisdicción ya que esta le correspondía a la mercantil. El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana dio la razón a la administración concursal con lo que los trabajadores recurrieron en recurso de casación para unificación de la doctrina al Tribunal Supremo que finalmente falló competente al orden jurisdiccional social para conocer del asunto.

8. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR

8.1. Concepto y causas justificativas

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores contempla como posible causa de extinción del contrato de trabajo en su artículo 49.1.h) aquella fuerza mayor “*que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7.*”

El legislador se ha encargado de hacer una definición minuciosa de las causas de este tipo de extinción en el Estatuto de los Trabajadores puesto que pone dos condicionantes, por un lado que esa fuerza mayor imposibilite la prestación de los servicios laborales y por otra que esta fuerza mayor sea “debidamente constatada”. Lo ha hecho para evitar el oportunismo que podría generar la situación de fuerza mayor para extinguir contratos de manera fraudulenta puesto que podría haber simulaciones.

El artículo 51.7 TRLET al que nos remite el propio artículo 49.1.h) es el que se encarga de definir exactamente qué es lo que se considera “fuerza mayor” y de qué manera esta ha de ser constatada por la Autoridad Laboral para poder admitir a trámite la extinción de los contratos.

Entendemos por “fuerza mayor” o *vis maior*, cualquier hecho que no se puede evitar y tampoco se puede prever (Wikipedia, n.d.), por tanto se entiende que es un acontecimiento que se ha producido de manera ajena a la empresa por causas externas a ella como pudieran ser desastres naturales o guerras que afecten de tal manera a la infraestructura del centro de trabajo que este quede totalmente imposibilitado para poder continuar con la producción.

Esta extinción especial de contratos ha estado a la orden del día en el último año en el que se han producido tanto expedientes de regulación temporal de empleo (ERTES) como extinciones individuales o colectivas a causa de la pandemia mundial provocada por el Sars-Cov2 y el estado de alarma decretado en nuestro país con la devastadora repercusión económica negativa en el seno de casi todas las empresas.

En cualquier caso, quedan fuera del concepto de *vis maior* las causas que no se pudieron evitar pero sí se pudieron prever, como son los casos fortuitos y las negligencias.

8.2. Proceso de la extinción de contratos por fuerza mayor (Álvarez & Plaza (2018) *Modificación, suspensión y extinción del Contrato de Trabajo. Las Palmas de Gran Canaria*).

En primer lugar, la empresa deberá iniciar un procedimiento de comunicación de la situación tanto a la Autoridad Laboral como a los representantes de los trabajadores, aportando las pruebas fehacientes del desastre que impiden continuar con la prestación de servicios.

Es en este momento en el que la Autoridad Laboral realizará las correspondientes averiguaciones con el objeto de poder constatar la existencia de fuerza mayor siendo esta causa legal y justificativa de la extinción de los contratos de trabajo y en el plazo de cinco días emitirá el informe correspondiente constatando o no la situación de fuerza mayor.

En caso de admitir que existe causa justificativa, la empresa procederá a la extinción de los contratos de trabajo y esta tendrá fecha de efectos a partir del día del hecho causante de aquella fuerza mayor y deberá ser comunicada tanto a la Autoridad Laboral como a los representantes de los trabajadores.

Cada uno de los trabajadores afectados por la medida ha de recibir una carta de despido explicando los motivos de la extinción y además se les entregará conjuntamente la indemnización correspondiente que en este caso es de veinte días por año trabajado con un máximo de doce mensualidades, tal y como sucedía en el despido objetivo

Estas condiciones establecidas por el Estatuto de los Trabajadores conforman unos requisitos de forma que deberán ser seguidos por la empresa que pretenda realizar las extinciones puesto que en su defecto cualquier Juez considerará nulo el acuerdo de despido colectivo por fuerza mayor.

8.3. Proceso de impugnación de extinción de contratos por fuerza mayor (Álvarez & Plaza (2018) *Modificación, suspensión y extinción del Contrato de Trabajo. Las Palmas de Gran Canaria*).

El proceso de impugnación de este tipo de despidos sería similar al explicado en la impugnación de los despidos producidos por causas objetivas, en donde el trabajador

tendrá igualmente veinte días hábiles desde que recibió la comunicación para proceder a interponer la correspondiente demanda.

Se busca de igual manera que un Juez declare improcedente o nula la medida.

8.4.Jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre extinción de contratos por fuerza mayor

8.4.1. STS 59/2021 de 25 de enero. Recurso N° 125/2020

Esta sentencia no trata de una extinción en sí sino de una suspensión de contratos laborales por causa de fuerza mayor. Está expuesta en este trabajo por motivos de actualidad puesto que está relacionada con la pandemia a nivel mundial que estamos sufriendo a causa del virus Sars-Cov2.

El caso trata de una empresa del ámbito de la educación infantil con 18 centros educativos repartidos por toda la geografía española que decide suspender todos los contratos de trabajo que tiene vigentes, concretamente 187, puesto que considera que la situación del estado de alarma producida en marzo de 2020 en nuestro país se equipara a las causas de fuerza mayor establecidas por el Estatuto de los Trabajadores (STS 59/2021 de 25 de Enero de 2021, n.d.)

El proceso se llevó a cabo en la Audiencia Nacional que decidió admitir las razones aportadas por la empresa para proceder a la suspensión de los contratos de trabajo mientras durase el estado de alarma puesto que no podría llevar a cabo su actividad empresarial con normalidad y por tanto no podría hacer frente a salarios ni cotizaciones a la Seguridad Social por sus empleados.

Los empleados reclaman que la empresa procediera a la suspensión el día 30 de marzo con efectos retroactivos a la fecha en la que se declaró el estado de alarma (14 de marzo de 2020) puesto que debido a la saturación en los sistemas informáticos no se supo hasta meses más tarde que el ERTE había sido admitido a trámite, por lo que esta operó basándose en el silencio administrativo positivo.

El Tribunal Supremo desestima la demanda de los actores y da validez al silencio administrativo positivo en el que se basó la empresa para llevar a cabo la suspensión de los contratos por causas de fuerza mayor.

9. CONCLUSIONES:

1. La decisión extintiva aplicada de manera unilateral por parte del empresario implica la finalización de la vigencia del contrato de trabajo y por tanto de todos los derechos y obligaciones de cada una de las dos partes que lo componen puesto que cesa de tener efectos dentro de sus respectivas esferas jurídicas.
2. Para cada tipo de situación justificativa de un despido que pueda presentarse en la empresa, tendremos un tipo de extinción articulada por el legislador en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, debiendo pues acogerse a la que más se adapte a la casuística concreta.
3. Se han explicado aquí cuales son los procesos a llevar a cabo tanto los despidos en sí como sus impugnaciones en los tribunales de justicia. El empresario deberá llevar a cabo los procesos de despido ajustándose a la ley para que en cualquier caso no sean declarados improcedentes o nulos bien por cuestiones de forma como de fondo pero el trabajador contará también con una serie de herramientas procesales con las que defenderse de la medida recurriendo a recabar la tutela de los tribunales de justicia españoles.
4. La carta de despido juega un papel clave en la extinción del contrato de trabajo tanto para el empresario como para el trabajador puesto que el empresario no podrá alegar otros hechos diferentes a los contenidos en la misma a la hora de defender su postura en un juzgado y el trabajador podrá utilizarla para articular su defensa en contra de la medida extintiva alegando entre otros defectos de forma o bien presentando las pruebas en contrario de los motivos expuestos por su empresario que lo llevaron a la determinación de extinguir su relación laboral.
5. Es fundamental en la demanda de impugnación de cualquier despido que realice el trabajador afectado, aclarar si ostenta u ha ostentado cargos representativos en la empresa como pudieran ser la representación legal o sindical de los trabajadores o cualesquiera otros que pudieran ser relevantes y hubieran tenido algo que ver con la decisión de extinción de su contrato de trabajo puesto que en

muchos casos estos hechos implican que el empresario quiera deshacerse del trabajador vulnerando así los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Española a los ciudadanos españoles, siendo esto óbice de la anulación del despido por parte del Juez tal y como se pudo comprobar en la Sentencia del Tribunal Supremo 486/2021 de 12 de febrero de 2021. Recurso N° 2839/2019.

6. Es importante la elección del tipo de extinción que se va a realizar puesto que en cada caso las indemnizaciones varían y esto va a repercutir directamente en los recursos económicos de la empresa.
7. El incumplimiento por parte del trabajador afectado por un despido disciplinario ha de ser grave y culpable, no siendo suficiente la alegación de meros hechos o conjeturas debiendo además ajustarse al contenido de alguna de las siete letras enunciadas en el artículo 54.2 TRLET, no aceptándose ninguna otra causa justificativa del despido disciplinario que no sean otras que esas siete, con lo que en caso de tener o querer realizar la extinción de un contrato de trabajo por una causa que no se encuentre entre las mencionadas, habría que recurrir a otro tipo de extinción que sí se ajustara al caso concreto.
8. En el despido objetivo no hay incumplimientos graves ni culpables por parte del trabajador sino que se producen unos hechos que dejan sin razón de ser la causa que motivó el contrato de trabajo por lo que el empleador debe tener una herramienta que le permita extinguir la relación contractual al dejar de tener una prestación efectiva de servicios laborales por parte del trabajador afectado con lo que sería incongruente tener que abonarle una remuneración por ello.
9. El despido colectivo tradicional se sustenta en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, debiendo el empresario una vez más argumentar suficientemente que existen esas causas pero este no es el único caso que contempla el legislador pues existen algunos casos excepcionales de despido colectivo que se pueden dar por motivos diferentes a las causas mencionadas como son los despidos colectivos producidos en empresas sometidas a concurso de acreedores o bien por causas de fuerza mayor.

10. Nuestro ordenamiento jurídico pone a disposición de cada una de las dos partes de la relación laboral las herramientas necesarias que les sirvan como armas para defender sus intereses particulares en virtud de los reconocidos derechos fundamentales establecidos por nuestra Constitución Española de 1978.
11. Nuestra Carta Magna es el inicio de unos derechos laborales que son desarrollados en los distintos textos legislativos del orden social para que esos derechos sean realmente efectivos.
12. Tanto empresarios como trabajadores pueden acogerse a la normativa en defensa de sus intereses siendo el Juez el que tenga la última palabra en la interpretación de los hechos acaecidos y comparándolos con la Ley podrá dictar una sentencia favorable o desfavorable según la parte de la relación laboral de que se trate.
13. La Ley da la posibilidad de recurrir las sentencias con las que no se esté de acuerdo haciendo así efectivo el derecho de defensa proclamado por el artículo 24 CE mediante el Recurso de Suplicación ante los Tribunales Superiores de Justicia e incluso el Recurso de Casación para la Unificación de la Doctrina en el Tribunal Supremo que será el encargado de dar por finalizadas las distintas causas devenidas en el seno de las relaciones laborales en nuestro país.

10.BIBLIOGRAFÍA:

10.1. Legislación

Constitución Española de 1978

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

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.

Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal.

10.2. Jurisprudencia

[STS 4425/2017 de 14 de noviembre de 2017](#). Recurso Nº 17/2017

[STS 2332/2018 de 31 de mayo de 2018](#). Recurso Nº 2785/2016

[STS 460/2019 de 9 de enero de 2019](#). Recurso Nº 2738/2016

[STS 1633/2020 de 7 de mayo de 2020](#). Recurso Nº96/2018

[STS 59/2021 de 25 de enero de 2021](#). Recurso Nº 125/2020

[STS 486/2021 de 12 de febrero de 2021](#). Recurso Nº 2839/2019

[STS 1466/2021 de 14 de abril de 2021](#). Recurso Nº 1023/2018

[STS 1694/2021 de 14 de abril de 2021](#). Recurso Nº 1560/2018

[STS 1864/2021 de 21 de abril de 2021](#). Recurso Nº 142/2020

10.3. Manuales de la estructura de Teleformación ULPGC

Álvarez & Plaza (2018): *Contrato de trabajo*. Las Palmas de Gran Canaria.

Álvarez & Plaza (2018): *Modificación, suspensión y extinción del Contrato de Trabajo*. Las Palmas de Gran Canaria.

Goerlich & Nores (2018): *Derecho Procesal del Trabajo*. Las Palmas de Gran Canaria.

10.4. Recursos Web

Ferrer, J.A. (2020, 25 de junio). Concurso de acreedores: Conceptos Jurídicos. Recuperado de <https://www.conceptosjuridicos.com/concurso-de-acreedores/>

Oleart Abogados (2011, 18 de octubre). Comentarios a la Ley 27/2011 de 1 de agosto martes: Oleart Abogados. Recuperado de <https://www.oleartabogados.com/publicacion.php?id=9>

RAE – ASALE (Actualización 2020). Definición ineptitud. Recuperado de <https://dle.rae.es/ineptitud>

Wikipedia (n.d.) (Actualización 2020). Definición Fuerza mayor. Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/Fuerza_mayor

Wolters kluwer, G.J. (n.d.). Desobediencia e indiscipline laboral. Recuperado de https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAA AAEAMtMSbF1jTAAAUMjSxMTtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAX1EiZDUAAAA=WKE