

Colección TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Dirigida por JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

CARACTERIZACIÓN JURÍDICA
Y CAUSAS DEL DESPIDO
OBJETIVO EN LA NORMATIVA,
DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA
TRAS LAS RECIENTES
REFORMAS LABORALES

SARA GUINDO MORALES

Editorial Comares



SARA GUINDO MORALES

CARACTERIZACIÓN JURÍDICA
Y CAUSAS DEL DESPIDO
OBJETIVO EN LA NORMATIVA,
DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA
TRAS LAS RECIENTES
REFORMAS LABORALES

Comares, 2020

BIBLIOTECA COMARES DE CIENCIA JURÍDICA

COLECCIÓN: TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Director de la colección:

José Luis Monereo Pérez

128

© Sara Guindo Morales

© Editorial Comares, S.L.

Polígono Juncaril • C/ Baza, parcela 208 • 18220 Albolote (Granada) • Tlf.: 958 465 382

<https://www.comares.com> • E-mail: libriacomares@comares.com

<https://www.facebook.com/Comares> • <https://twitter.com/comareseditor>

<https://www.instagram.com/editorialcomares>

ISBN: 978-84-9045-959-1 • Depósito legal: Gr. 1096/2020

Fotocomposición, impresión y encuadernación: COMARES



A mi vida, Pompeyo

SUMARIO

PRÓLOGO.	XIII
<i>Por José Luis Monereo Pérez</i>	
INTRODUCCIÓN.	1
CAPÍTULO I.—ORIGEN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICO-NORMATIVA DEL DESPIDO POR CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS.	
1. INTRODUCCIÓN.	9
2. LA APARICIÓN DEL «DESPIDO POR CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS» EN LA LEGISLACIÓN DE LA II REPÚBLICA ESPAÑOLA	12
2.1. La Ley de Contrato de Trabajo de 1931 y la Ley de Jurados Mixtos de 1931	12
2.2. La Ley de 25 de junio de 1935 de medidas transitorias para remediar el paro obrero y el Decreto de 29 de noviembre de 1935	16
3. EL «DESPIDO POR CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS» DURANTE LA DICTADURA FRANQUISTA.	17
3.1. El Decreto de 6 de noviembre de 1941	17
3.2. La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 y normativa complementaria	19
3.3. La Orden Ministerial de 23 de abril de 1947	23
3.4. El Decreto de 26 de octubre de 1956	23
3.5. El Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre	24
4. EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL DESPIDO POR CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS DURANTE LA TRANSICIÓN POLÍTICA	25
4.1. Introducción.	25
4.2. La Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales	26
4.3. El Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo	27
4.3.1. <i>Introducción</i>	27
4.3.2. <i>Características generales del despido objetivo</i>	29
4.3.3. <i>Las circunstancias objetivas como nuevas causas del despido objetivo individual</i>	31
4.3.4. <i>La ampliación del ámbito de aplicación de la tutela obligatoria y la eliminación de la autorización administrativa en los despidos por causas objetivas que afectan a un solo contrato de trabajo.</i>	33
5. EL MODELO DE REGULACIÓN DEL DESPIDO POR CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (LEY 8/1980, DE 10 DE MARZO, DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y 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)	34

CAPÍTULO II.— CONFIGURACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO GENERAL DEL DESPIDO POR CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS	37
1. CONTEXTO DELIMITADOR DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN GENERAL Y DEL DESPIDO POR CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS EN PARTICULAR EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO-LABORAL DE ESPAÑA	37
2. EL DERECHO A NO SER INJUSTAMENTE DESPIDIDO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO-LABORAL DE REINO UNIDO	60
3. EL DERECHO A NO SER INJUSTAMENTE DESPIDIDO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO-LABORAL DE ITALIA	62
4. DERECHO DEL TRABAJO CLÁSICO Y TUITIVO <i>VERSUS</i> DERECHO DEL TRABAJO FLEXIBLE Y LIBERAL. LA DECADENCIA EN EL PLANO LEGAL DEL MODELO CONSTITUCIONAL DE DESPIDO CAUSAL: HACIA UN DESPIDO DESCAUSALIZADO Y POCO INDEMNIZADO	63
CAPÍTULO III.—LAS CAUSAS DEL DESPIDO POR CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS	77
1. INEPTITUD DEL TRABAJADOR CONOCIDA O SOBREVENIDA	79
1.1. Introducción	79
1.2. Ubicación de su regulación en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	80
1.3. Fundamento de la ineptitud	80
1.4. Concepto de ineptitud	81
1.5. Requisitos de la ineptitud	83
1.6. Tipos de ineptitud: conocida/originaria y sobrevenida	87
1.6.1. <i>La ineptitud conocida/originaria</i>	87
1.6.2. <i>La ineptitud sobrevenida</i>	90
1.7. Diferencias de la ineptitud sobrevenida con la Incapacidad Temporal, Incapacidad Permanente Parcial, Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez	91
1.7.1. <i>Diferencias con la Incapacidad Temporal</i>	91
1.7.2. <i>Diferencias con la Incapacidad Permanente Parcial, Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez</i>	101
1.7.2.1. <i>Diferencias con la Incapacidad Permanente Parcial</i>	102
1.7.2.2. <i>Diferencias con la Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez</i>	104
1.8. Supuestos de despidos objetivos por ineptitud de la persona trabajadora	106
1.8.1. <i>Ineptitud psíquica o física</i>	106
1.8.2. <i>Ineptitud por pérdida o carencia sobrevenida tras una modificación legal de requisitos profesionales</i>	108
1.8.2.1. <i>Introducción</i>	108
1.8.2.2. <i>Pérdida de requisitos profesionales</i>	108
1.8.2.3. <i>Carencia sobrevenida de requisitos profesionales tras ser exigidos por modificaciones legales</i>	111
1.8.2.4. <i>Exclusión de los supuestos de incompatibilidad en el sector público</i>	112
1.8.3. <i>Ineptitud sobrevenida detectada en reconocimiento médico de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales</i>	113
1.9. Diferencias con el despido disciplinario por disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo normal o pactado	116
2. FALTA DE ADAPTACIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA A LAS MODIFICACIONES TÉCNICAS OPERADAS EN SU PUESTO DE TRABAJO	118
2.1. Introducción	118
2.2. Ubicación de su regulación en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	119
2.3. Fundamento y concepto	120
2.4. Presupuestos para su concurrencia	123
2.5. La modificación técnica/tecnológica operada en el puesto de trabajo	124
2.6. El puesto de trabajo afectado por las modificaciones técnicas/tecnológicas	126
2.7. La inadaptación de la persona trabajadora	127
2.8. Periodo de adaptación	127
2.9. Curso de formación	130

2.10.	La garantía de la persona trabajadora de que el tiempo destinado a la formación se considerará tiempo de trabajo efectivo	134
2.11.	La garantía de la persona trabajadora del salario medio que viniera percibiendo	135
2.12.	Diferencias y similitudes con otras figuras afines	135
3.	CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN	137
3.1.	Introducción	137
3.2.	Fundamento de las últimas y recientes reformas legislativas	140
3.3.	Ubicación de su regulación en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	144
3.4.	Justificación	145
3.5.	Régimen jurídico	146
3.5.1.	Introducción	146
3.5.2.	Elemento causal	148
3.5.2.1.	Causas económicas	152
3.5.2.2.	Causas técnicas	158
3.5.2.3.	Causas organizativas	160
3.5.2.4.	Causas productivas	162
3.5.3.	Elemento cuantitativo-numérico	165
3.5.4.	Elemento personal	166
3.5.5.	Elemento temporal	167
3.6.	La garantía de prioridad de permanencia en la empresa de los representantes de los trabajadores —artículo 52.c) del 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—.	169
3.7.	Otras posibles preferencias.	173
3.8.	La garantía de los representantes de los trabajadores frente al despido objetivo por causas empresariales contenida en el artículo 68.b) del 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	174
3.9.	La previsión antifraude establecida en el artículo 51.1 <i>in fine</i> del 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.	178
3.10.	La contratación posterior de personas trabajadoras en la empresa	180
3.11.	El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral del sector público y de las Administraciones Públicas	181
3.11.1.	Introducción	181
3.11.2.	<i>El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público.</i>	183
3.11.3.	<i>El despido objetivo por causas económicas, técnicas y organizativas del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas</i>	184
3.11.4.	<i>La prioridad de permanencia del personal laboral fijo.</i>	189
3.11.5.	<i>La extinción de la relación laboral del personal laboral indefinido no fijo ante necesidades de amortización de las plazas</i>	191
3.12.	El despido individual del personal directivo profesional que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas	198
3.13.	Ayudas extraordinarias para las personas trabajadoras afectadas por procesos de reestructuración de empresas	200
3.14.	Diferencias, similitudes e interrelación entre el despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y el despido colectivo	201
4.	FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO, AUN JUSTIFICADAS, PERO INTERMITENTES (DEROGADA POR EL REAL DECRETO-LEY 4/2020, DE 18 DE FEBRERO, POR EL QUE SE DEROGA EL DESPIDO OBJETIVO POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 52.D) DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE. DERECHO DE EMERGENCIA DEROGADO, A SU VEZ, POR LA LEY 1/2020, DE 15 DE JULIO, POR LA QUE SE DEROGA EL DESPIDO OBJETIVO POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 52.D) DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE)	204

4.1. Introducción	204
4.2. Ubicación de su regulación en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	209
4.3. Concepto y justificación	210
4.4. Requisitos	213
4.5. Faltas de asistencia al trabajo no computables	216
4.6. La enfermedad o accidente no laboral de la persona trabajadora que tenga una duración de menos de veinte días consecutivos o cuya baja no haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales como posible factor de discriminación	228
4.7. El debate sobre si la enfermedad o accidente no laboral de la persona trabajadora que tenga una duración de menos de veinte días consecutivos o cuya baja no haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales puede incluirse dentro de la discriminación por razón de la discapacidad	230
4.8. Cómputo de porcentajes y periodos	239
4.9. Faltas de asistencia al trabajo en jornadas hábiles	243
4.10. La representación legal o unitaria de los trabajadores en la empresa frente a la excesiva morbilidad	244
4.11. Diferencia de las faltas de asistencia al trabajo como causa de despido objetivo con otras figuras jurídicas afines	244
4.12. La cuestión de inconstitucionalidad número 2960-2019 planteada mediante Auto de fecha 8 de abril de 2019 por el Juzgado de lo Social número 26 de Barcelona, desestimada por la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional de fecha 16 de octubre de 2019	245
4.13. El Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Derecho de emergencia derogado, a su vez, por la Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre	254
5. LA INSUFICIENCIA DE LA CONSIGNACIÓN PRESUPUESTARIA O EXTRAPRESUPUESTARIA ANUAL PÚBLICA PARA EL MANTENIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO	258
5.1. Introducción	258
5.2. Ubicación de su regulación en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	260
5.3. Fundamento, diferencias y similitudes con otros supuestos afines	260
5.4. Presupuestos objetivos para su concurrencia	261
5.4.1. <i>La ejecución de los planes y programas públicos determinados debe carecer de una dotación económica estable.</i>	261
5.4.2. <i>La financiación de los planes y programas públicos determinados se debe realizar mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista.</i>	263
5.4.3. <i>La insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria o extrapresupuestaria anual pública que sustenta el contrato de trabajo de que se trate.</i>	263
5.5. Presupuestos subjetivos para su concurrencia	265
5.5.1. <i>La condición del empleador.</i>	265
5.5.2. <i>La condición de la persona trabajadora.</i>	266
6. ZONA GRIS: LA PROBLEMÁTICA EXISTENTE RESPECTO A LA INEPTITUD SOBREVENIDA Y LA FALTA DE ADAPTACIÓN A LAS MODIFICACIONES TÉCNICAS OPERADAS EN EL PUESTO DE TRABAJO DE LA PERSONA TRABAJADORA MAYOR, MADURA O DE EDAD AVANZADA	269
6.1. Introducción: la protección de la persona trabajadora mayor, madura o de edad avanzada en el ámbito nacional, comunitario, europeo e internacional	269
6.2. La edad avanzada o madura de la persona trabajadora y su relación con la ineptitud sobrevenida como causa de despido objetivo	275
6.3. La edad avanzada o madura de la persona trabajadora y su relación con la falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo como causa de despido objetivo	278
7. LAS PECULIARIDADES CAUSALES DEL DESPIDO OBJETIVO EN LAS RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL	279
8. LAS CAUSAS DE DESPIDO OBJETIVO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO-LABORAL DEL REINO UNIDO	286

9. LAS CAUSAS DE DESPIDO OBJETIVO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO-LABORAL DE ITALIA: <i>IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO</i>	288
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	293
1. NOS HALLAMOS ANTE UNA ÉPOCA DE PLENA METAMORFOSIS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN GENERAL Y DEL DESPIDO EN PARTICULAR	293
2. EL DESPIDO POR CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS NO POSEE UNA TRADICIÓN LEGISLATIVA	294
3. SE DEBERÍA RECONFIGURAR EL VIGENTE RÉGIMEN JURÍDICO DEL DESPIDO POR CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS	294
4. LA INEPTITUD CONOCIDA O SOBREVENIDA DE LA PERSONA TRABAJADORA	295
5. LA FALTA DE ADAPTACIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA A LAS MODIFICACIONES TÉCNICAS OPERADAS EN SU PUESTO DE TRABAJO, CUANDO DICHS CAMBIOS SEAN RAZONABLES	296
6. CAUSAS EMPRESARIALES: ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.	297
7. LAS FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO	298
8. LA INSUFICIENCIA DE LA CONSIGNACIÓN PRESUPUESTARIA O EXTRAPRESUPUESTARIA ANUAL PÚBLICA PARA EL MANTENIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO	299
9. LA INEPTITUD SOBREVENIDA Y LA FALTA DE ADAPTACIÓN A LAS MODIFICACIONES TÉCNICAS/TECNOLÓGICAS OPERADAS EN EL PUESTO DE TRABAJO DE LA PERSONA TRABAJADORA MADURA O DE EDAD AVANZADA.	300
10. PECULIARIDADES DEL DESPIDO OBJETIVO EN EL REAL DECRETO 1368/1095, POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJEN EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO SUSCEPTIBLES DE PODER SER APLICADAS A LA RELACIÓN LABORAL COMÚN U ORDINARIA	301
CONCLUSIONS AND PROPOSALS	303
1. WE ARE IN AN ERA OF FULL METAMORPHOSIS OF THE LABOUR LAW IN GENERAL AND OF THE DISMISSAL IN PARTICULAR	303
2. THE OBJECTIVE DISMISSAL DOES NOT HAVE A LEGISLATIVE TRADITION	304
3. THE CURRENT LEGAL REGIME OF THE OBJETIVE DISMISSAL SHOULD BE RECONFIGURED.	304
4. THE KNOWN OR SUPERVENING INEPTITUDE OF THE EMPLOYEE	305
5. THE LACK OF ADAPTATION OF THE EMPLOYEE TO THE TECHNICAL MODIFICATIONS MADE ON THEIR WORK POSITION, WHEN SUCH CHANGES ARE REASONABLES	306
6. ECONOMIC, TECHNICAL, ORGANIZATIONAL AND PRODUCTIVE REASONS	307
7. WORK ABSENTEEISM	309
8. THE INSUFFICIENCY OF THE PUBLIC AND ANNUAL BUDGETARY OR EXTRABUDGETARY ENDOWMENT FOR THE MAINTENANCE OF THE EMPLOYMENT CONTRACT	310
9. THE SUPERVENING INEPTITUDE AND THE LACK OF ADAPTATION TO TECHNICAL/TECHNOLOGICAL MODIFICATIONS MADE ON THE WORK POSITION OF THE MATURE OR ADVANCED AGE EMPLOYEE	310
10. PECULIARITIES OF THE OBJECTIVE DISMISSAL IN THE ROYAL DECREE 1368/1095, REGULATING THE WORKING RELATIONSHIP OF SPECIAL CHARACTER OF THE DISABLED EMPLOYEES WHO WORK IN THE SPECIAL EMPLOYMENT CENTERS, SUSCEPTIBLE TO BE ABLE TO BE APPLIED TO THE COMMON OR ORDINARY WORKING RELATIONSHIP.	311
BIBLIOGRAFÍA	313

PRÓLOGO

*Si la verdad fuere sugerida a menudo por el error, si las viejas herramientas
no pudieran adaptarse a nuevos usos, el progreso humano sería lento.
Pero el examen y la revisión están justificados*

OLIVER WENDELL HOLMES JR.¹

Nos encontramos ante el análisis de un tema especialmente relevante, actual y problemático en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social como es el despido por circunstancias objetivas, realizado por la doctora Sara Guindo Morales, Profesora del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.

Contribuye a justificar la acertada elección de esta temática las siguientes consideraciones:

En primer lugar, su importancia y complejidad, como lo acredita el hecho de que, a pesar de ser un clásico problema de Derecho y haber merecido la atención de la doctrina y jurisprudencia, aún no se hayan resuelto de forma satisfactoria muchas de las cuestiones que se plantean en la configuración y régimen jurídico del despido por circunstancias objetivas. Razón por la cual, el despido objetivo posee los caracteres necesarios y suficientes para convertirse en objeto de estudio continuo y actual.

Además de que es una de las principales figuras extintivas del contrato laboral más utilizadas a día de hoy en nuestro país —desde que adquirió verdadera entidad como categoría jurídico-laboral definida y específica con las normas de transición democrática—, así como también en determinados Estados miembros de la Unión Europea.

Y, en segundo lugar, las novedades y la evolución de los temas tratados en esta investigación. Y es que nos hallamos ante una época de plena metamorfosis del Derecho del Trabajo en general y de la institución del despido en particular. De esta forma, se viene a cubrir las escasas o nulas obras que de un modo actualizado, exclusivo y omnicompreensivo se dedican al tratamiento de esta institución jurídica extintiva.

Asimismo, debemos destacar como objetivos perseguidos de esta obra los siguientes:

En primer lugar, ofrecer un tratamiento técnico-jurídico y político de la modalidad extintiva del despido por circunstancias objetivas.

En segundo lugar, aportar un estudio de la teoría y práctica jurídica existente al respecto;

Y, en tercer lugar, proceder a un análisis actual y detenido de las situaciones y conflictos legislativos, doctrinales y jurisprudenciales.

¹ HOLMES JR., O. W.: *The Common Law*, trad. Fernando N. BARRANCOS Y VEDIA, revisión, edición y estudio preliminar, «La crítica iusrealista del formalismo jurídico de la cultura del “Common Law” tradicional: La concepción funcional e instrumental del Derecho de Oliver Wendell Holmes» (págs. IX–XLIX), a cargo de J. L. MONEREO PÉREZ, Granada, Ed. Comares (Col. Crítica del Derecho), 2020, pág. 35.

En definitiva, un análisis pormenorizado de la configuración y régimen jurídico del despido objetivo desde sus antecedentes histórico-normativos hasta la regulación vigente del concepto y causas.

El objetivo último consiste en aclarar el panorama legal, doctrinal y jurisprudencial, tanto nacional como internacional, del despido objetivo, intentando aportar soluciones concretas a los problemas que esta modalidad extintiva de la relación laboral genera, puesto que es uno de los pilares del Derecho del Trabajo.

Respecto al «status quaestionis», el instituto jurídico del despido viene siendo objeto de intensos debates sociales, políticos, científicos y controversias judiciales al ser una cuestión que afecta al derecho al trabajo como derecho social de «desmercantilización» garantizado en el Estado del Bienestar.

No se han de olvidar las progresivas y significativas reformas que se han reflejado en la regulación de las modalidades extintivas del contrato de trabajo, afectando, por supuesto, a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, excepto la de los últimos meses: es decir, la del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la del Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas justificadas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores —Derecho de emergencia no exento de problemas— y, por último, la Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas justificadas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Esta derogación contrasta con el sentido político jurídico general que han inspirado a las reformas que se han venido produciendo en los últimos años en el Derecho del Trabajo. Estas reformas precedentes —y que continúan marcando el modelo normativo diseñado en el Estatuto de los Trabajadores— se han producido en un contexto, político e ideológico jurídico liberalizador, que ha defendido, a ultranza, que la regulación rígida del trabajo y del mercado de trabajo en favor de la tutela de la parte débil, es decir, del trabajador, es la principal culpable de la extinción de los contratos laborales.

Ahora, España es un país que se fundamenta en un Derecho del Trabajo de marcados tintes liberalizadores o flexibilizadores —frente al clásico y garantista de Derecho del Trabajo—, con el único y aparente buen objetivo de crear empleo, pero a cambio de la reducción de los derechos de las personas trabajadoras conseguidos y conquistados tras muchos años de avances paulatinos y progresivos. El actual modelo fomenta la precariedad laboral y la reorganización de la empresa a través de la utilización sistemática de la extinción contractual.

Es así que se disminuye de un plumazo la calidad, la estabilidad, así como la seguridad en el empleo, a la vez que se pone entre serios interrogantes el valor auténtico y genuino del derecho social al trabajo, generando un grave desequilibrio contractual. Es éste un modelo de resultados disfuncionales en la perspectiva de alcanzar un modelo de competitividad empresarial que apueste por la innovación y la calidad del empleo. Y es que ciertamente el modelo de competitividad actual y de flexibilidad laboral está basado en la reducción de costes laborales y en la preferencia por las medidas de flexibilidad externa, en lugar de la implantación de un modelo de competitividad basado en la calidad del empleo, en la calidad del producto y en la innovación, así como en el reclamo preferente de las medidas de flexibilidad interna negociada con los trabajadores y sus representantes. En este modelo vigente el despido no es la *ultima ratio*, sino la medida estrella de adopción preferida.

Y es que, desafortunadamente, nos encontramos inmersos en una etapa histórica en la que se retrocede en la efectividad de los derechos laborales en lugar de adquirir otros nuevos. Nuestro

sistema permite el despido libre —cada vez más—, pero indemnizado —cada vez menos—. Razón por la cual, no podemos negar que nos encontramos ante una de las figuras jurídicas más incandescentes que actualmente podemos localizar en el Derecho Laboral.

Una vez determinado el objeto, justificación, objetivos y «status quaestionis» de este trabajo de investigación, procede ahora precisar su metodología.

Las pautas de desarrollo de la presente investigación —como hace notar la Profesora *Sara Guindo*— constan de un planteamiento y de una metodología jurídica, que combina el análisis de la estructura y la función de grupo normativo regulador; y que, a partir de ahí, se basa en el análisis —riguroso y detenido— de la normativa, doctrina y jurisprudencia. Todo ello, en los ámbitos nacional, comunitario, europeo e internacional general.

En virtud de lo indicado, esta obra que tiene el lector ante sí desarrolla una labor de recopilación y sistematización de datos normativos (las «piezas» del Derecho), de análisis de la situación existente, y de crítica y propuestas de reformas de viable realización, haciendo uso de las siguientes líneas metodológicas:

En primer lugar, investigación sistematizada: consistente en la explicación ordenadora de las disposiciones legislativas, decisiones jurisprudenciales y trabajos de doctrina científica.

En segundo lugar, investigación *lege lata* o interpretativa: identificando y describiendo los problemas de interpretación de leyes, sentencias o decisiones judiciales y doctrina científica, presentando alternativas y justificando la mejor solución posible.

En tercer lugar, investigación *lege ferenda* o reformadora en el plano de la política del Derecho: consistente en la crítica de la solución vigente —o de su ausencia—, identificando las normas —mediante el examen de sus consecuencias jurídicas sobre la realidad regulada—, decisiones o doctrina que se consideran inadecuadas y, formulación y defensa de su cambio por otra solución mejor —con objeto de instar a las autoridades competentes—.

En definitiva, este libro pretende destacar los problemas detectados en la institución del despido por circunstancias objetivas, haciendo un diagnóstico del estado de situación, así como formular una reconstrucción jurídica crítica alternativa. Pues nuestro vigente sistema de despido es imperfecto.

La razón última de esta investigación, como destaca *Sara Guindo*, se centra, principalmente, en la instrumentación jurídico-laboral de un sistema justo y equilibrado de despido que proteja a ambas partes de la relación laboral.

En lo que concierne a la estructura del texto, además de una introducción, éste se encuentra dividido en tres capítulos independientes, pero íntimamente relacionados en una secuencia finalista. Así pues, el Capítulo I se centra en el origen y evolución histórico-normativa del despido por circunstancias objetivas, el Capítulo II versa sobre la configuración y régimen jurídico general del despido por circunstancias objetivas y, el Capítulo III, el más importante de todos debido a su dimensión, enjundia y calidad de las aportaciones que contiene, analiza todas y cada una de las causas del despido por circunstancias objetivas. Por último, finaliza con el desarrollo de las conclusiones y propuestas de *lege lata* y de *lege ferenda*.

Ha llegado el momento, *hic et nunc*, de reflexionar más profundamente y sintetizar sobre los principales problemas de la vigente configuración y régimen jurídico de tal figura extintiva de la relación laboral que la autora *Sara Guindo* analiza perfectamente en su obra.

Especialmente, tras las reformas laborales acaecidas al respecto en la última década, las cuales, paulatinamente, han alterado la esencia e identidad del modelo constitucional del Derecho del Trabajo clásico y garantista hacia un Derecho del Trabajo flexible, liberalizador y, por ende, que no protege adecuadamente los derechos específicos e inespecíficos de la persona que trabaja, desnaturalizándolo y desfigurándolo, cuyo propósito es la subordinación del Derecho del Trabajo en al Derecho de la economía, ampliando el margen de actuación empresarial —flexibilidad externa o

de salida—, con cada vez menos límites o garantías que aseguren la racionalidad jurídico-social y seriedad del despido objetivo.

Grosso modo, y a título ejemplificativo, la reforma laboral del despido ha tenido un impacto sumamente negativo en los siguientes ámbitos: en la descausalización del despido, en la minoración de los costes del despido —teniendo ello como consecuencia en los despidos declarados judicialmente improcedentes, el desincentivo de la opción empresarial por la readmisión de la persona trabajadora, por ser la indemnización por despido muy reducida—, en el acceso y duración de la prestación por desempleo —puesto que, al eliminarse los salarios de tramitación en los despidos declarados judicialmente improcedentes con opción por la extinción indemnizada, salvo cuando dicha opción corresponda a los trabajadores porque sean representantes de los mismos o porque así se ha establecido en el convenio colectivo aplicable o contrato individual de trabajo, los trabajadores cotizarán menos tiempo a la Seguridad Social y, por ende, percibirán durante un periodo de tiempo menor dicha prestación—, etcétera.

Como corolario, se debería derogar la regresiva legislación liberalizadora realizada durante la última década con la finalidad de impedir, de este modo, su estabilización y normalización jurídica en detrimento de la efectiva garantía constitucional del derecho al trabajo. Y así lo viene a proponer Sara Guindo, con elaborada argumentación.

Aristóteles decía que «en el término medio está la virtud», lo que, trasladado al ámbito del despido, significa que la normativa laboral no debe beneficiar en demasía a los empresarios frente a los trabajadores como ocurre hasta ahora, sobre todo, teniendo en cuenta que estas últimas constituyen la parte débil de la relación laboral, sino que tan sólo se debe buscar un satisfactorio equilibrio de racionalidades jurídicas intercurrentes que proteja a las dos partes para que no exista un desequilibrio contractual. No se ha de desconocer que el Derecho del Trabajo, todo él y cada una de sus instituciones nucleares, constituye en el constitucionalismo democrático-social una típica *legislación de compromiso social*¹⁰, como señalara, con acierto, Georges Scelle en 1929.

Además, Sara Guindo propone en su obra que debiera reconfigurarse y perfeccionarse el todavía inacabado, depreciado e incoherente —como consecuencia de las sucesivas reformas laborales de la última década— régimen jurídico del despido por circunstancias objetivas mediante la modificación del vigente ET que, de entrada, sería conveniente que cambiara la expresión «extinción del contrato por causas objetivas» contenida en los artículos 52 y 53 del ET, por la técnicamente más correcta de «despido por causas objetivas» o «despido por circunstancias objetivas» —puesto que, en el despido objetivo, nos encontramos ante una decisión unilateral por parte del empresario como ocurre, por ejemplo, con el despido disciplinario o con el despido colectivo—, así como introducir en los preceptos estatutarios y legales que regulan el despido objetivo un lenguaje neutral como sucede últimamente en la nueva normativa y en algunos convenios colectivos.

Lo anterior se confirma por el hecho de que, a día de hoy, ni siquiera existe en el ET un concepto jurídico-legal del despido por circunstancias objetivas —si bien, tampoco del despido en general—, sin dejar de obviar que los artículos que contienen la configuración y régimen jurídico del despido por circunstancias objetivas son deficientes, imprecisos, ambiguos, incompletos, además de contener conceptos jurídicos indeterminados y conceptos económicos de textura abierta —sobre todo en lo que respecta a la causa c) del artículo 52 del ET relativa a las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción—, lo que provoca un panorama de total inseguridad jurídica —no sólo para los trabajadores, sino también para las personas encargadas de interpretar y aplicar las normas—.

Asimismo, considerar que, paradójicamente, la mayoría de las circunstancias objetivas son más bien subjetivas (aunque con pretensiones de «objetivación» jurídica) —como la ineptitud o la falta de adaptación a las modificaciones técnicas/tecnológicas operadas en el puesto de trabajo—,

sin dejar de obviar la ya derogada causa relativa a las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, siempre y cuando alcanzaran los umbrales legalmente establecidos.

Aunque, ciertamente, el ordenamiento jurídico-laboral trata de «objetivizarlas» y «racionalizarlas» —con mayor o menor éxito— a través de la predisposición de un sistema de límites —formales y judiciales—.

Lo que significa que el artículo 52 del ET mezcla causas estrictamente objetivas y de orientación subjetivista, de ahí su carácter asistemático tan criticado desde su introducción en el ordenamiento jurídico-laboral español en el último tercio del siglo veinte, por lo que sería más lógico reservar el término de «causas o circunstancias objetivas» para aquellas que no tienen una directa conexión con la condición subjetiva de la persona trabajadora.

Además, con base en la razón de ser del despido por causas objetivas —en la situación objetiva de excesiva onerosidad sobrevenida como categoría jurídica *de alcance ampliado* en la ordenación iuslaboral de referencia en contraste con el Derecho común de las vicisitudes contractuales—, el artículo 52 del ET debería establecer expresamente para todas las circunstancias que enumera —si bien, en algunas es más necesario que en otras, tales como, por ejemplo, en la ineptitud o en la falta de adaptación a las modificaciones técnicas/tecnológicas operadas en el puesto de trabajo— alternativas menos drásticas que la extinción del contrato de trabajo, en definitiva, ajustes razonables, pues el despido por causas objetivas únicamente debería producirse como última ratio, siempre y cuando ello no suponga un coste excesivo para el empresario, así como no vaya en contra del ejercicio razonable los legítimos poderes empresariales, que como poderes jurídicos son siempre intrínsecamente limitados y condicionados (no pueden ser «poderes absolutos»).

En definitiva, la autora propone que se debería realizar una profunda revisión legal de la vigente configuración y régimen jurídico de este tipo de despido que entremezcla supuestos de extinción del contrato de trabajo que se encuentran a medio camino entre el despido disciplinario y el producido por fuerza mayor.

Ello, con la finalidad de evitar tener que acudir a la jurisprudencia para solucionar la problemática actual —o, a la doctrina, para clarificar ciertos aspectos— pues, aunque el orden jurisdiccional social resuelve conflictos, así como ayuda a descubrir los defectos, errores, insuficiencias, obsolescencias y lagunas legales más relevantes de la institución jurídica del despido objetivo, para atajar los problemas de raíz, la solución no se encuentra en el poder judicial como sucede hasta ahora, sino en el poder legislativo.

Por último, en cuanto a las causas del despido objetivo, sin perjuicio del análisis de todas y cada una de ellas, *Guindo Morales* se centra especialmente en la oportuna derogación de la causa d) del artículo 52 del ET por su palmaria actualidad y problemática.

Así pues, la ya derogada por el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, letra d) del artículo 52 del ET —la cual ha sido confirmada, a su vez, por la Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre—, en vigor desde el día 20 de febrero de 2020, relativa a las faltas de asistencia al trabajo, tanto justificadas como injustificadas, poseía un subyacente carácter pseudo-disciplinario o cuasi-disciplinario (pretendido «incumplimiento presunto» inaceptable en supuestos típicos de ausencias por causas justificadas y formalmente acreditadas), puesto que, del contenido de la misma se podía inferir la sospecha o presunción de un comportamiento irregular o de fraude generalizado por parte de las personas trabajadoras. Por definición, el fraude de ley —como el abuso de derecho (ilícitos atípicos)— nunca se presupone, salvo que, por inusual excepción, la propia ley lo establezca expresa e inequívocamente.

Lo cual contrastaba, paradójicamente, con la lógica jurídica interna general del propio artículo 52 del ET, que está basada en la existencia de circunstancias objetivas no constitutivas en ningún caso de incumplimientos contractuales de la persona trabajadora afectada, por contraposición a la lógica jurídica interna general del artículo 54 del ET relativo al despido disciplinario.

Por lo que, de nuevo, nos encontrábamos ante una causa de despido objetivo nada objetiva, sino subjetiva, referida a la capacidad de la persona trabajadora en lugar de al buen funcionamiento de la empresa —sobre todo desde que se eliminó el índice de absentismo global de la empresa—, puesto que castigaba a los trabajadores que enfermaban —principal leitmotiv de esta causa extintiva objetiva de la relación laboral—.

Si bien es cierto que puede haber trabajadores que se ausentan excesivamente de sus puestos de trabajo (conducta abusiva, ésta, que en cualquier caso ha de ser objeto de prueba por parte del empleador), se debe tener en consideración que no pueden pagar «justos por pecadores» —conforme al viejo proverbio de connotaciones bíblicas—, pues la letra d) del artículo 52 del ET se aplicaba a todos los trabajadores, sin distinción respecto a si la persona trabajadora es mayor, madura o de edad avanzada, enferma crónica o con discapacidad.

Si no se modificaba esta concepción disciplinaria, no tenía sentido mantener el despido objetivo por esta causa, pues para ello ya existe el artículo 54.2 del ET referente al despido disciplinario que castiga en su letra a) las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

A nuestro parecer, la solución al absentismo laboral no se encontraba en el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo, sino en un mayor control y castigo de las situaciones fraudulentas de Incapacidad Temporal de las personas trabajadoras, lo que disuadiría a los trabajadores con tal ánimo. En este sentido es importante garantizar la eficiencia y adecuación a la realidad de la (in) capacidad del trabajador —original y dinámica— de los partes de baja de los servicios sanitarios pertinentes.

En definitiva, la normativa constitucional de extrema y urgente necesidad ha derogado la letra d) del artículo 52 del ET básicamente por dos importantes motivos:

En primer lugar, por ser susceptible de discriminación indirecta por razón de discapacidad (y más ampliamente por «enfermedad» persistente).

Y, en segundo lugar, por ser susceptible de discriminación indirecta por razón de género/sexo —tal y como ya afirmaba uno de los votos particulares discrepantes formulados a la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 16 de octubre de 2019 que avaló el despido objetivo por absentismo laboral—.

Ahora bien, dicha normativa adolece de varios y graves problemas: el primero de ellos, que normativa se aplicará a aquellos trabajadores que, a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 4/2020, se encuentran inmersos en un proceso judicial pendiente por haber sido despedidos en base al artículo 52.d) del ET y, el segundo de ellos, que los empresarios todavía podrán extinguir el contrato de trabajo a los trabajadores que enferman alegando un despido objetivo fundamentado en la causa a) del artículo 52 del ET —la ineptitud sobrevenida— o mediante un despido injustificado que será declarado improcedente.

En definitiva, la autora considera al respecto —y lo hace con calidad argumental— que la medida adoptada por el Gobierno al derogar la causa d) del artículo 52 del ET es positiva pero insuficiente, y es que la raíz del problema no se ha solucionado del todo, pues las faltas de asistencias al trabajo justificadas —entre las que se encuentra la enfermedad— no se contemplan expresamente en nuestro sistema jurídico de despido como uno de los supuestos de la calificación judicial de nulidad de los despidos.

Una vez dicho todo lo anterior, en penúltimo lugar, cabe señalar que a lo largo del desarrollo de esta monografía se ha utilizado una extensa y actualizada bibliografía conformada por autores de

reconocido prestigio tanto nacionales como internacionales. Asimismo, se ha manejado el arsenal de pronunciamientos judiciales sobre la materia en el marco del discurso técnico y jurídico-crítico que lleva a cabo.

Para finalizar, desde estos planteamientos generales, y en plena relación con el contenido de esta monografía, la obra que tiene el lector en sus manos presenta unas dimensiones sin duda cualitativas pero también cuantitativas de un tema jurídicamente relevante, no solo en la teoría, sino también en la práctica jurídica y, en definitiva, actual y trascendente para el ámbito jurídico-laboral español.

Como se ha tenido ocasión de observar, nos encontramos ante una relevante e imprescindible obra científico jurídica que cubre de principio a fin y de manera actualizada, la normativa, doctrina y jurisprudencia de la vigente configuración y régimen jurídico del despido por circunstancias objetivas en el ordenamiento jurídico-laboral español, si bien la autora también se refiere brevemente en la obra —utilizando un método comparatista— a otros ordenamientos jurídicos tales como el de Reino Unido o el de Italia, motivo por el cual, se recomienda sin lugar a duda su atenta lectura.

Debe destacarse la calidad argumentativa reflejada en esta compleja materia tan problemática y controvertida como es el despido, lo que constituye una prueba de la gran calidad alcanzado.

Además, esta monografía es la base principal de su Tesis Doctoral dirigida por mí y calificada con sobresaliente cum laude por unanimidad y con mención internacional, compuesta por los siguientes miembros del Tribunal de reconocido prestigio: María Nieves Moreno Vida (Presidenta), Belén del Mar López Insua (Secretaria), Ignacio García-Perrote Escartín (Vocal), Francisco Vila Tierno (Vocal) y Marco Esposito (Vocal).

En definitiva, esta monografía pretende representar un elemento innovador en el mercado editorial en la reflexión sobre las causas del despido objetivo, especialmente, tras la derogación de la letra d) del artículo 52 del ET. Teniendo en cuenta, por lo demás, que de no haber sido derogada se habrían producido, sin la menor duda, miles de despidos en el marco de la Pandemia COVID-19.

Se viene a cubrir así, en gran parte, un relevante ámbito bibliográfico pues, ciertamente, son escasas las obras existentes que, de un modo actualizado, exclusivo y omnicompreensivo, dediquen la atención que merece esta institución jurídica.

Destacar y señalar, por último, pero no menos importante, que este referente bibliográfico se inserta en la prestigiosa editorial Comares, la cual, ha puesto, como siempre, el empeño necesario para que este libro vea la luz en las mejores condiciones posibles.

Con todo, animo al lector a la lectura atenta de este excelente y oportuno libro, en el cual encontrará un análisis técnicamente riguroso del Derecho vigente y soluciones interpretativas razonables desde el punto de vista técnico-jurídico como desde la perspectiva de política del Derecho para su mejora; en ambos casos, en una lógica de equilibrio garantista en el conflicto entre los derechos e intereses en juego que subyace en esta importante institución iuslaboral del despido objetivo.

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (AESSS)
Director de la Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*



COMARES
editorial

