La forma del despido objetivo

Rubén Parres Miralles



Derecho del Trabajo
y Seguridad Social

BOE

LA FORMA DEL DESPIDO OBJETIVO

COLECCIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Director de la Colección

Antonio V. Sempere Navarro
Catedrático de Universidad. Magistrado del Tribunal Supremo

Secretaria del Consejo

Yolanda Cano Galán
Catedrática de Universidad (Rey Juan Carlos)

Vocales del Consejo Asesor

María Areta Martínez, Profesora Titular de Universidad (Rey Juan Carlos, Madrid).

Ángel Arias Domínguez, Catedrático de Universidad (Extremadura).

María Emilia Casas Baamonde, Catedrática de Universidad (Complutense). Presidenta de la AEDTSS y de la SIDTSS. Presidenta Emérita del Tribunal Constitucional.

Joaquín García Murcia, Catedrático de Universidad (Complutense).

Lourdes López Cumbre, Catedrática de Universidad (Cantabria).

Antonio Ojeda Avilés, Catedrático de Universidad (Sevilla).

Susana Rodríguez Escanciano, Catedrática de Universidad (León).

Eduardo Rojo Torrecilla, Catedrático de Universidad (Autónoma de Barcelona).

Carmen Sánchez Trigueros, Catedrática de Universidad (Murcia).

LA FORMA DEL DESPIDO OBJETIVO

RUBÉN PARRES MIRALLES

41

COLECCIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
MADRID, 2026

Primera edición: abril de 2026.

En la página web de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, www.boe.es, apartado de *La Editorial del BOE - Colecciones,* se incluyen las instrucciones para envío de originales, normas para su presentación y modelo de solicitud de publicación en esta colección que el autor deberá cumplimentar.

La AEBOE no se solidariza con las opiniones sostenidas por los autores de los originales publicados.

© De los contenidos, su autor.
© Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado



Esta obra está sujeta a licencia Creative Commons-Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional-CC BY-NC-ND 4.0

https://cpage.mpr.gob.es

NIPO: 144-26-012-6 (edición en papel)
144-26-013-1 (edición en línea, PDF)
144-26-014-7 (edición en línea, ePUB)
ISBN: 978-84-340-3118-0
Depósito legal: M-7270-2026

IMPRENTA NACIONAL DE LA AGENCIA ESTATAL
BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

ÍNDICE

Páginas

ABREVIATURAS 13

PRÓLOGO 15

CAPÍTULO I. CUESTIONES GENERALES SOBRE EL DESPIDO OBJETIVO Y SUS FORMALIDADES

1. **Delimitación del objeto de estudio** 23
2. **Las causas objetivas del artículo 52 del ET** 24
3. **La cuestión terminológica: ¿despido o mera extinción del contrato por causas objetivas?** 27
4. **Regulación legal de la forma del despido objetivo: el artículo 53 del ET** 32

   4.1 Ámbito de aplicación del artículo 53 del ET 33
   4.2 Justificación de las exigencias formales del artículo 53 del ET ... 33
   4.3 La sanción por incumplimiento de los requisitos formales del artículo 53 del ET o el valor jurídico de la forma 37

5. **Derechos de información, intervención y garantías en favor de la representación legal de los trabajadores** 48

   5.1 Derechos de información sobre el despido objetivo del resto de trabajadores 49
   5.2 Derechos de intervención ante el despido objetivo del resto de trabajadores 50
   5.3 Garantías en favor de los representantes ante su propio despido por causas objetivas 52

Páginas

6. **Requisitos formales de origen convencional** 61

6.1 Naturaleza de la regulación legal de la forma del despido objetivo y límites a su disponibilidad 61
6.2 Sanción por incumplimiento de los requisitos de forma convencionales 63

CAPÍTULO II. LA COMUNICACIÓN ESCRITA

1. **Marco jurídico** 69
2. **Concepto y relación con el carácter recepticio del despido** 72
3. **Fundamento y finalidad** 81
4. **Relación con el derecho de defensa o a la no indefensión del trabajador** 83
5. **Contenido** 90

5.1 Descripción de la causa legal que motiva el despido 92

5.1.1 Aplicabilidad de los criterios formulados en el marco del despido disciplinario 92
5.1.2 El criterio de suficiencia 94
5.1.3 La indefensión del trabajador como parámetro de valoración de la suficiencia de la comunicación escrita 96
5.1.4 Aplicación judicial del criterio de suficiencia 99

5.1.4.1 Cuestiones comunes en la descripción de todas las causas objetivas del artículo 52 del ET 100

a) Integración del contenido de la carta de despido con documentación adicional 100
b) Inexigibilidad de aportación de documentación acreditativa de la causa de despido 101
c) El conocimiento de la causa por el trabajador como criterio de valoración de la suficiencia de la comunicación escrita 104
d) Calificación jurídica de los hechos 106

5.1.4.2 Cuestiones específicas de la descripción de cada una de las causas objetivas del artículo 52 del ET 108

a) Ineptitud sobrevenida 108
b) Falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo 123
c) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción 129

Páginas

d) Falta de consignación financiera para el mantenimiento del contrato de trabajo 149

5.2 Fecha de efectos y preaviso 151
5.3 Licencia semanal para la búsqueda de empleo 155
5.4 Puesta a disposición de la indemnización 156
5.5 Expresión de la declaración de voluntad extintiva e identificación de los sujetos emisor y destinatario de tal declaración 165

6. **El carácter escrito como condicionante del soporte o formato de la comunicación** 168
7. **Notificación** 169

7.1 Sujetos 170
7.2 Medio 171
7.3 Lugar 172
7.4 La buena fe como condicionante de la validez de la notificación de la comunicación escrita 173
7.5 Recepción de la carta y presunción de conocimiento de la voluntad extintiva empresarial por parte del trabajador. Especial referencia a la importancia de la prueba de entrega 177

8. **Problemas aplicativos** 179
9. **La obligación de entregar copia de la carta de despido a los representantes [art. 53.1.c) del ET]** 186

9.1 Finalidad 186
9.2 Interpretación de la expresión «escrito de preaviso» 187
9.3 Forma de cumplimiento 189
9.4 Momento de cumplimiento 190
9.5 Destinatarios 193
9.6 Consecuencias de su incumplimiento 197

CAPÍTULO III. LA PUESTA A DISPOSICIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN

1. **Marco jurídico** 203
2. **Fundamento y finalidad** 206
3. **Contenido y características generales de la obligación de puesta a disposición de la indemnización** 208

3.1 Realidad 210
3.2 Efectividad 211
3.3 Incondicionalidad 212
3.4 Integridad. Especial referencia al error de cálculo excusable 214
3.5 Simultaneidad 220

Páginas

4. **Instrumentos de pago** 223
5. **Excepción legal a la simultaneidad de la puesta a disposición** 226

5.1 Requisitos 226
5.2 Alcance temporal y repercusión sobre la calificación judicial del despido 233

CAPÍTULO IV. EL PREAVISO

1. **Marco jurídico** 239
2. **Concepto, fundamento y finalidad** 242
3. **Situación de la relación laboral durante el plazo de preaviso. Especial referencia a la posibilidad de retractación empresarial** 245
4. **Duración y cómputo** 249

4.1 Concurrencia de nuevas causas suspensivas o extintivas 250
4.2 Coincidencia con períodos de suspensión o de inactividad 251
4.3 Coincidencia con vacaciones 253
4.4 Aceptación de un nuevo empleo por el trabajador 256

5. **La licencia semanal para la búsqueda de empleo** 256

5.1 Relación entre la obligación de preavisar y la de conceder la licencia semanal para la búsqueda de empleo 257
5.2 Naturaleza jurídica y forma de ejercicio del derecho a la licencia semanal 259
5.3 Licencia y discapacidad 266

6. **La sustitución del preaviso por el abono de una cuantía económica** 271

6.1 Relación entre la obligación de preavisar y la de abonar sustitutivamente una cuantía económica 272
6.2 Cálculo, naturaleza y pago de la cuantía sustitutiva del preaviso. Especial referencia a su relación con la calificación judicial del despido 273

CAPÍTULO V. ESPECIALIDADES SOBRE LA FORMA DEL DESPIDO OBJETIVO

1. **Fase individual del despido colectivo** 289

1.1 Particularidades sobre la comunicación escrita 291

Páginas

1.1.1 El contenido de la comunicación escrita 291

1.1.1.1 Identidad entre el despido individual/plural y el despido colectivo 291
1.1.1.2 Inclusión de los criterios de selección 294

a) Criterios de selección y causa de despido 295
b) Criterios de selección y procedimiento de despido colectivo 299
c) Criterios de selección y Derechos Fundamentales 303
d) Criterios de selección y prioridades de permanencia 308
e) Criterios de selección y trabajadoras embarazadas 315

1.1.1.3 Integración por remisión a la documentación relativa al período de consultas 322

1.1.2 La obligación de entregar copia de la carta de despido a la representación legal de los trabajadores 327

1.2 Particularidades sobre la puesta a disposición de la indemnización: los pactos de aplazamiento o fraccionamiento 328

2. **Normas específicas** 333

2.1 Relaciones laborales especiales 333

a) Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del ET 333
b) Servicio del hogar familiar 334
c) Penados en instituciones penitenciarias 336
d) Deportistas profesionales 338
e) Artistas en espectáculos públicos 339
f) Mediadores mercantiles 341
g) Trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los Centros Especiales de Empleo 341
h) Menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal ... 342
i) Residentes para la formación de especialistas en ciencias de la salud 343
j) Abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos 344

2.2 Empleo público 346

Páginas

2.3 Concurso de acreedores 347

a) Intervención del administrador concursal en la toma de la decisión extintiva 348
b) El requisito de puesta a disposición de la indemnización en el marco concursal 349

BIBLIOGRAFÍA CITADA 353

SIGLAS Y ABREVIATURAS

AA. VV.	*Autores Varios*
AN	*Audiencia Nacional*
AR	*Código de referencia del repertorio de jurisprudencia de Aranzadi*
AS	*Código de referencia del repertorio de jurisprudencia de Aranzadi*
ATS	*Auto del Tribunal Supremo*
BOE	*Boletín Oficial del Estado*
Causas ETOP	*Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción*
CC	*Código Civil*
CCo	*Convenio Colectivo*
CE	*Constitución Española de 1978*
Cfr.	*Confer (compárese)*
Coord./Coords.	*Coordinador/es*
DA	*Disposición Adicional*
DF/DDFF	*Derecho/s Fundamental/es*
Dir./Dirs.	*Director/es*
DT	*Disposición Transitoria*
EBEP	*Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*
Ed./Eds.	*Editor/es*
ET	*Estatuto de los Trabajadores (salvo otra especificación, 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)*
Ibid.	*Ibidem (allí mismo, en el mismo lugar)*
ITSS	*Inspección de Trabajo y Seguridad Social*
JUR	*Código de referencia del repertorio de jurisprudencia de Aranzadi*
TRLC	*Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal*
LCT	*Ley de Contrato de Trabajo*

LEC	*Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil*
LGSS	*Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*
LJM	*Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931*
LO	*Ley Orgánica*
LOLS	*Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical*
LPL	*Ley de procedimiento laboral*
LPRL	*Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*
LRJS	*Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*
Núm./Núms.	*Número/s*
OIT	*Organización Internacional del Trabajo*
Op. cit.	*Opere citato (obra citada)*
P./pp.	*Página/s*
RD	*Real Decreto*
RDLRT	*Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo*
Rec.	*Número de Recurso*
RJ	*Código de referencia del repertorio de jurisprudencia de Aranzadi*
RPDC	*Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada*
SAN	*Sentencia/s de la Audiencia Nacional*
Sic	*Sic erat scriptum*
SJS	*Sentencia del Juzgado de lo Social*
SS.	*Siguientes*
STC	*Sentencia del Tribunal Constitucional*
STCT	*Sentencia del Tribunal Central de Trabajo*
STJUE	*Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*
STS	*Sentencia del Tribunal Supremo (salvo ulterior especificación, de la Sala IV, de lo Social)*
STSJ	*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia*
TCT	*Tribunal Central de Trabajo*
TJUE	*Tribunal de Justicia de la Unión Europea*
TRLC	*Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal*
TS	*Tribunal Supremo*
TSJ	*Tribunal Superior de Justicia*
Vid.	*Vide (véase)*
Vol.	*Volumen*

PRÓLOGO

Es un lugar común decir que la tesis doctoral (y la publicación resultante) es la tarjeta de presentación del investigador ante la academia y que, por eso, la calidad de la obra condiciona la posición de salida del autor en la carrera universitaria. Dando por buena esa idea, la oportunidad de prologar esta monografía –y haber dirigido la tesis de la que nace– me proporciona no sólo la satisfacción de presentar la primera obra de un valioso discípulo –esa primera obra que apunta el rumbo del futuro de quien empieza–, sino que, además, me permite hacerlo con la sincera convicción de que *«La forma del despido objetivo»* encierra un excelente trabajo que alumbra para el profesor Rubén Parres Miralles un muy prometedor camino.

Es frecuente calificar el estudio de los aspectos relativos a la forma del despido como secundarios en comparación con los que indagan las cuestiones de fondo del despido. Esta diferenciación, artificial y errónea con respecto a tantas instituciones jurídicas, resulta particularmente desacertada con respecto al despido (que es, como explicamos en clase a nuestros alumnos, un acto eminentemente formal). En el despido, la causa y la forma son dos condicionantes entre los que existe una estrecha conexión, porque el régimen formal se establece atendiendo al tipo de causa que sirve de fundamento a la facultad extintiva, siendo una y otra igualmente esenciales para ello. De ahí la relevancia del estudio de *«la forma»* (de las exigencias formales) a la hora de analizar el despido. Si a esto, que puede afirmarse de todo despido, añadimos que el andamiaje formal del despido objetivo es complejo, está sujeto a una activísima interpretación jurisprudencial y se encuentra huérfano del estudio detenido, unitario y profundo que nos ofrece la obra del profesor Parres, es fácil concluir la oportunidad de una obra como *«La forma del despido objetivo»*.

Como se sabe, las exigencias de forma del despido objetivo, en su esencia, se han mantenido inalteradas desde la redacción original del ET, a salvo de las modificaciones llevadas a cabo para reducir el plazo del preaviso, para sustituir la referencia al trabajador «disminuido» por la de «persona con disca-

pacidad» y para introducir la excepción a la exigencia de simultaneidad en la puesta a disposición de la indemnización. Y llama la atención que ello sea así, porque –desde el principio– son muy numerosos los problemas interpretativos que rodean la aplicación de estas previsiones y también porque esta modalidad extintiva, lejos de ser un modo secundario o residual de despido, cuando se basa en causas ETOP, es una herramienta de gestión ordinaria de la actividad empresarial no sólo para despidos individuales y plurales sino también para los despidos colectivos cuya fase final (fase individual) exige sustanciar un despido objetivo.

En las páginas de *«La forma del despido objetivo»* se abordan –ordenada y minuciosamente– esas muchas insuficiencias y disfunciones que presenta el régimen jurídico de las formalidades del despido objetivo, se evalúa su trascendencia y se proponen alternativas que, de lege ferenda, permiten su mejora. Pero también, situando el análisis en un plano más amplio, se ocupa el trabajo de señalar cómo la regulación que el ET ofrece de las formalidades del despido objetivo muestra cierta falta de coherencia con respecto a la propia del despido disciplinario (que plasma el régimen común a la extinción contractual por voluntad unilateral del empresario). Y ello porque, por un lado, no se regulan de manera uniforme aquellas cuestiones que son comunes a la formalización de ambos despidos y, por otro, porque tampoco se atiende enteramente a las especialidades que rodean a la forma de la extinción por causas objetivas. En este sentido, es un lugar común citar como ejemplo de esta falta de sintonía la regulación de la comunicación escrita en la que, por una parte, no queda claro si su contenido ha de ser el mismo en ambos tipos de despido en lo que se refiere a su motivación y si en el caso del objetivo puede prescindirse de la fecha de efectos de la extinción contractual, y, por otra, porque no se establece si debe contener la información relativa a los derechos específicos que se reconocen al trabajador en el marco de esta modalidad extintiva.

Partiendo de esta base, mantiene Parres Miralles la necesidad de que el ET ofrezca un tratamiento unitario e integrado del despido, de modo que se regulen sus distintos tipos en atención a las diversas causas que le pueden servir de fundamento (disciplinarias, objetivas, etc.) y, en paralelo a estas, las exigencias formales de cada uno de ellos, estableciéndose, primero, las cuestiones que pueden resultar comunes a la formalización de todos los despidos y, después, las particularidades que se hubieran de añadir en cada modalidad extintiva.

Piedra angular de esta arquitectura común resultaría ser la comunicación escrita (la carta de despido) acerca de la que ofrece el profesor Parres un detallado análisis de cual debería ser su contenido, soporte y notificación, para

garantizar que cumpla cabalmente su función de cauce informativo suficiente de los distintos derechos y obligaciones que genera la extinción contractual. A propósito de ello y ahondando en el central lugar que ocupa la comunicación escrita, contiene el estudio una destacable reflexión acerca de la relación que tradicionalmente se ha venido estableciendo entre la obligación de describir la causa de despido en la carta de cese y el Derecho Fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), que el profesor Parres descarta entendiendo que el contenido de este Derecho Fundamental no depende de aquella exigencia formal. En efecto, sostiene Parres Miralles que el ordenamiento limita las posibilidades empresariales de probar en juicio la causa de despido a los términos en los que esta se hubiera descrito en la comunicación escrita (art. 105.2 de la LRJS), por lo que, de no cumplir con dicha exigencia formal, no podrá acreditarse la concurrencia de causa justificativa alguna; que esta limitación de la posible controversia judicial se establece en favor del trabajador que, pese a la falta de comunicación escrita, conserva su derecho a las posibilidades ordinarias de actuación procesal; y que, por ello, el incumplimiento de la obligación de comunicación en nada afecta al contenido del Derecho Fundamental a la tutela judicial efectiva.

Por lo que hace al análisis de los requisitos particulares del despido objetivo, el estudio da cuenta de las lagunas y deficiencias que presenta la regulación del requisito de la puesta a disposición de la indemnización (porque no se indican los posibles medios de pago a través de los cuales se podría articular la obligación de poner a disposición del trabajador la indemnización correspondiente y nada se señala acerca de los criterios de valoración del error excusable en su cuantificación); y del requisito del plazo de preaviso (huérfano de toda previsión sobre la incidencia que debe tener en el cómputo del plazo de preaviso la concurrencia de causas suspensivas o extintivas; los efectos de la coincidencia de este plazo con periodos suspensivos o vacaciones, o el modo de ejercicio de la licencia semanal para la búsqueda de empleo). Pero sobre todo Parres demuestra cómo ambos, en su actual configuración, no sirven de modo enteramente eficiente a la finalidad para la que fueron diseñados.

En efecto, con respecto a la puesta a disposición de la indemnización sostiene Parres Miralles que se habría de reflexionar sobre la oportunidad de la exigencia de su simultaneidad a la entrega de la comunicación escrita porque, si su finalidad consiste en amortiguar los perjuicios que se derivan para el trabajador de la extinción contractual por razones ajenas a su voluntad, tal vez lo más razonable sería vincular el cumplimiento de esta obligación indemnizatoria, más que al momento en que se comunica el despido, al momento en que

este se produce de manera efectiva. En tal caso, además, podría eliminarse de la norma, por redundante, la excepción a la simultaneidad de la puesta a disposición en caso de imposibilidad por causas económicas (art. 53.1.b) del ET, segundo párrafo) que, como se sabe, es una previsión que plantea alguna duda acerca de su alcance temporal y de la repercusión que sobre la calificación del despido debe encontrar el incumplimiento empresarial de esta exigencia en el momento en que se hace efectivo el despido.

El desfase entre el resultado esperable y la finalidad pretendida es mayor con respecto al requisito del preaviso y el permiso que cursa en paralelo a este. Sostiene el profesor Parres que se ha de reconsiderar seriamente el mantenimiento de este requisito habida cuenta de su poca eficacia de cara a la obtención de su teórica finalidad (evitar la ruptura brusca del vínculo contractual y facilitar la búsqueda de empleo al trabajador para conseguir su continuidad en activo sin merma retributiva) debido tanto a su corta duración (quince días) como a su escasa utilización en la práctica. Ante ello, convendría revisar la regulación dada al preaviso, bien para reforzar su utilidad sustituyéndolo por otras medidas más adecuadas a su finalidad, como puede ser imponer un plan de recolocación a cargo de la empresa, bien para eliminarlo del esquema formal del despido, aumentando debidamente la cuantía de la indemnización que se ha de poner a disposición del trabajador ex artículo 53.1.b) del ET.

Por su parte, ante la casi inexistente regulación dada a la licencia semanal para la búsqueda de empleo que se vincula a la concesión del preaviso, propone Parres la necesidad de que la norma regule siquiera someramente su forma de ejercicio, la titularidad de la potestad para distribuir las horas de permiso y las consecuencias de su falta de disfrute. Y señala que, para el caso de que el trabajador despedido fuese una persona con discapacidad respecto de la que se hubieran adoptado medidas de apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica, habría que reformular la titularidad del derecho a la licencia para atribuírsela, además de al propio trabajador, a la persona que, en su caso, le preste los apoyos necesarios en la búsqueda de empleo, con independencia de si trabaja o no en la misma empresa que el trabajador despedido.

Nos ofrece, en fin, el profesor Parres Miralles en esta monografía un estudio completo y riguroso acerca de los requisitos de forma del despido objetivo en el que se analizan todas las cuestiones controvertidas con detenimiento y rigor, planteando bien los problemas, tomando partido sobre ellos cuando hay que hacerlo, y contextualizando su tratamiento en el panorama regulatorio general del despido. Y lo hace, además, en un texto que fluye con una agilidad y precisión poco comunes en la generalidad de los textos técnicos y, muy en

particular, en aquellos que –como éste– abordan cuestiones jurídicas sutiles y que requieren cierta finura de planteamiento. Por todo ello, en mi opinión, *«La forma del despido objetivo»* está destinado a convertirse una obra de referencia para el lector especializado.

Carmen Viqueira Pérez
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alicante
Biar, 4 de octubre de 2025

CAPÍTULO I:
Cuestiones generales sobre el despido objetivo y sus formalidades

I. CUESTIONES GENERALES SOBRE EL DESPIDO OBJETIVO Y SUS FORMALIDADES

1. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

Como se sabe, la ley otorga al empresario la facultad de extinguir unilateralmente el contrato de trabajo o, lo que es lo mismo, de despedir al trabajador ante la concurrencia de determinadas causas justificativas y le impone para ello la obligación de cumplir una serie de requisitos formales. De ahí que se reconozca al despido como un negocio jurídico, esto es, una declaración de voluntad dirigida a un fin tutelado por el ordenamiento como es la extinción de la relación laboral [1], que se caracteriza por ser causal y formal.

La causa y la forma así exigidos se presentan como dos condicionantes del legítimo ejercicio de la facultad resolutoria del empresario [2], entre los que existe, además, una estrecha conexión, ya que el legislador diseña el régimen

---

[1] *Vid.* DE CASTRO Y BRAVO, F.: *El negocio jurídico*, Editorial Civitas, S. A., 1991, p. 34; CARIOTA FERRARA, L.: *El negocio jurídico* (Traducción del italiano, prólogo y notas de Manuel Albaladejo), Aguilar, 1956, p. 27; BETTI, E.: *Teoría general del negocio jurídico* (Traducción y concordancias con el Derecho español por Martín Pérez, A., y Estudio preliminar sobre *El negocio jurídico como categoría problemática* a cargo de Monereo Pérez, J. L.), Comares, 2000, p. 59 y 74; MALUQUER DE MOTES I BERNET, C. J.: «El negocio jurídico», *Codificación, persona y negocio jurídico*, AA. VV., Maluquer de Motes i Bernet, C. J. (coord.), Bosch, 2003, p. 304; MALUQUER DE MOTES I BERNET, C. J.: «La declaración de voluntad negocial», *Codificación, persona y negocio jurídico*, AA. VV., Maluquer de Motes i Bernet, C. J. (coord.), Bosch, 2003, p. 315: «El negocio jurídico es una declaración de voluntad que se exterioriza y que va dirigida a la creación, modificación o extinción de las relaciones jurídicas».

[2] En este sentido, la STC 8/2015, de 22 de enero de 2015 (Recurso de inconstitucionalidad 5610-2012), señaló que «en nuestro ordenamiento, por estar en juego el derecho al trabajo (art. 35.1 CE), "rige el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción para su licitud a condiciones de fondo y de forma" (STC 192/2003, de 27 de octubre, FJ 4)».

formal de la extinción contractual atendiendo, esencialmente, a la causa que le sirve de fundamento.

Pues bien, este trabajo pretende ofrecer un análisis del régimen legal de las formalidades que rodean a la extinción del contrato por las causas objetivas del artículo 52 del ET y del papel que dichas formalidades juegan de cara a la validez y la eficacia del negocio jurídico extintivo que es el despido.

2. LAS CAUSAS OBJETIVAS DEL ARTÍCULO 52 DEL ET

A tal fin, conviene comenzar esbozando, aun brevemente, las causas justificativas de la extinción contractual que se contienen en el artículo 52 del ET, habida cuenta de la vinculación que existe entre ellas y los requisitos de forma que se imponen para proceder al despido basado en las mismas.

En este sentido, debe recordarse que, en la actualidad, el artículo 52 del ET contempla cuatro causas extintivas. La primera de ellas es la ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa (apartado a). La segunda es su falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo (apartado b). La tercera viene constituida por las mismas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (causas ETOP) que se definen en el artículo 51 del ET para los despidos colectivos y que se declaran aplicables a los supuestos en los que la extinción contractual afecte a un número de trabajadores inferior a los umbrales allí establecidos, es decir, a los despidos individuales y plurales (apartado c). Y la cuarta y última causa es la insuficiencia en la consignación financiera para el mantenimiento de aquellos «contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista» (apartado e).

Hasta el año 2019, sin embargo, el apartado d) del artículo 52 del ET contemplaba el absentismo o las faltas de asistencia continuadas pero justificadas como quinta causa extintiva, si bien, tras una importante polémica, dicho apartado fue eliminado del texto estatutario por la Ley 1/2020, de 15 de julio, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo esta-

blecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre [3].

Todas las causas objetivas de despido tienen una nota característica en común y es que se definen por la alteración de las circunstancias concurrentes al tiempo de la contratación derivada de razones ajenas o independientes de la voluntad del trabajador, lo cual diferencia a estas causas de las propias del despido disciplinario, que serían, por contraposición, causas subjetivas por cuanto guardan relación con la conducta voluntaria del empleado [4].

Su denominación como «causas objetivas» aparece por primera vez a nivel normativo en el RDLRT, aunque tal expresión, vinculada a la legislación laboral de la II República, ya venía siendo manejada por la doctrina con anterioridad para aludir a la extinción del contrato por motivos no imputables al trabajador [5]. El concepto doctrinal de causas objetivas, sin embargo, era más amplio que el que perfilarían posteriormente el RDLRT y el ET, ya que estas normas reservarían dicha expresión para los concretos supuestos extintivos enumerados, respectivamente, en el artículo 40 del RDLRT y 52 del ET, quedando al margen otras causas que dan lugar a la extinción contractual y que también se podrían reconocer como objetivas por ser ajenas a la conducta voluntaria del trabajador (muerte, incapacidad, fuerza mayor, etc.) [6]. Esta delimi-

---

[3] A este respecto, *vid.* García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R.: «La constitucionalidad del despido objetivo por excesiva morbilidad o sobre quien debe asumir el coste del absentismo», *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 226, 2019; Gómez Salado, M. A.: «La constitucionalidad del precepto legal que regula el despido objetivo por causa de absentismo laboral en la reciente doctrina del Tribunal Constitucional: Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 118/2019, de 16 de octubre», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 441, 2019; Moreno i Gené, J.: «La extinción del contrato por absentismo: productividad empresarial versus derechos constitucionales reconocidos al trabajador», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 55, 2020; Blasco Jover, C.: «La necesaria reforma (que no derogación) del despido objetivo por absentismo», *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 229, 2020; Rojo Torrecilla, E.: «De 1977 a 2020. La derogación del artículo 52.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ("despido por absentismo")», *Foro. Revista de ciencias jurídicas y sociales*, vol. 23, núm. 1, 2020.

[4] Esta dicotomía entre causas objetivas y subjetivas es manejada, entre otros, por Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato por causas objetivas y otras causas de extinción», *Comentarios a las Leyes Laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril)*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), tomo XIII, vol. 2, EDERSA, 1990, p. 893.

[5] *Vid.* Núñez-Samper Macho-Quevedo, A.: «Extinción del contrato de trabajo por causas tecnológicas, económicas y objetivas», *El Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), EDERSA, 1980, pp. 153 ss., y Borrajo Dacruz, E.: «Indemnización o readmisión por despido improcedente o nulo», *El Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), EDERSA, 1980, p. 120, citando ambos distintos trabajos del profesor Suárez González**.**

[6] Así, como señaló Núñez-Samper: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 154, «el reconocimiento de la existencia de causas objetivas de extinción o terminación del contrato no constituye ninguna novedad, pero sí lo es el contenido y limitación que se da a estas causas».

tación terminológica llevada a cabo por el legislador, en fin, ha sido objeto de algunas críticas debido a la confusión conceptual que puede generar [7].

Por otro lado, la doctrina científica ha tratado de explicar la naturaleza jurídica de las causas objetivas del artículo 52 del ET a través de las categorías propias del Derecho común, sin que se haya alcanzado en verdad una solución plenamente satisfactoria en torno a su construcción dogmática. En este sentido, un sector doctrinal ha defendido que la razón que justificaría la extinción contractual por estas causas se podría identificar con la figura de la excesiva onerosidad [8], ya que las circunstancias que las configuran producen un desequilibrio en el interés que subyace en el intercambio de las prestaciones de la relación laboral, en la medida en que conllevan que la prestación del trabajador deje de tener para el empresario el interés o utilidad que tenía antes de que concurrieran tales circunstancias [9]. Estas causas extintivas, a diferencia de las que definen a la fuerza mayor, no imposibilitarían el intercambio de las prestaciones, pero sí harían que su continuidad resultase excesivamente gravosa u onerosa para el empresario debido a la pérdida de utilidad de la prestación laboral [10]. De este modo, las causas objetivas de despido responderían a la lógica

---

[7] *Vid*. Suárez González, F.: «La extinción del contrato de trabajo en la Ley del Estatuto de los Trabajadores», *Los convenios colectivos y la extinción del contrato de trabajo en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ponencias, comunicaciones, actas y conclusiones del I Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, AA. VV., Ediciones Sanidad y Seguridad Social, 1981, p. 260: «la consagración en nuestro ordenamiento de la extinción del contrato de trabajo por *causas objetivas legalmente procedentes* (que pretende hacer desaparecer la desgraciada expresión de *despido por causas objetivas*, introducida por el Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, pero no el mecanismo que la expresión encubre) distorsiona innecesariamente los conceptos, pues nadie se atreverá a sostener que la muerte, la incapacidad, la fuerza mayor o la expiración del tiempo convenido sean causas subjetivas o legalmente improcedentes. Aquí, como tantas otras veces, las nuevas realidades jurídicas no se encuadran en un esquema conceptual técnicamente correcto».

[8] *Vid.* Suárez González, F.: «La extinción del contrato…», *Op. cit.*, pp. 260 ss.: «las cuatro causas "objetivas" […] que enumera el artículo 52 de la LET son hipótesis en las cuales el empresario estaría obligado a dar demasiado para tener a cambio demasiado poco, que es cabalmente la definición de la excesiva onerosidad. No son, ninguna de ellas, supuestos constitutivos de incumplimiento por parte del trabajador, ni se pueden tampoco contemplar como casos de imposibilidad. Se trata, pura y sencillamente, de la admisión de que la excesiva onerosidad puede afectar a relaciones individuales concretas».

[9] *Vid*. Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales del despido objetivo», *El despido: análisis y aplicación práctica*, AA. VV., Gorelli Hernández, J. (coord.), Tecnos, 2004, p. 445: «El despido objetivo viene caracterizado a grandes rasgos […] por responder a causas que tratan de mantener el equilibrio de las contraprestaciones derivadas de la relación laboral en aquellos supuestos en que, bien por causas que afectan a la capacidad o actitud del trabajador o bien por necesidades empresariales, se estima que la continuidad del negocio resulta extremadamente gravosa, dando primacía, sin duda, en la difícil ponderación entre el principio de estabilidad en el empleo y la libertad de empresa».

[10] *Vid.* Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad de la extinción del contrato de trabajo*, Lex Nova, 2003, p. 87: «Se trata, en definitiva, de circunstancias sobrevenidas que en realidad no impiden el efectivo cumplimiento, pero que lo hacen singularmente gravoso, en este caso, para la parte empresarial. Por supuesto que, a diferencia de lo que sucede en el ámbito del derecho común, no se exige aquí ni una alteración extraordinaria de las circunstancias que concurrían en el momento de celebrar el contrato, ni que de dicha alteración resulte una desproporción exorbitante entre las prestaciones convenidas. Tampoco se exige que

intrínseca a la función económica del contrato de trabajo, de acuerdo con la cual los servicios prestados por el trabajador deben tener utilidad patrimonial para el empresario y si esa utilidad desaparece el contrato entra en crisis y debe autorizarse su extinción [11].

Para otro sector de la doctrina, sin embargo, la asimilación con la excesiva onerosidad se habría de limitar a las causas ETOP, entendiendo que la ineptitud y la falta de adaptación se identificarían en realidad con otros conceptos extintivos como la imposibilidad sobrevenida, el cumplimiento defectuoso de la prestación laboral o el incumplimiento contractual, bien que involuntario, del trabajador [12]. Asimismo, pueden encontrarse autores que ni siquiera identifican con la excesiva onerosidad a las causas ETOP, sino que consideran que estas últimas responderían más bien a otras figuras que justificarían la extinción contractual como son, nuevamente, la imposibilidad sobrevenida y la cláusula *rebuc sic stantibus*, la fuerza mayor impropia, la justa causa de desistimiento o a la denuncia extintiva fundada en el interés de la empresa [13].

Sea como fuere, de lo que no hay duda es de que la lógica que inspira la regulación de las causas extintivas del artículo 52 del ET y su carácter ajeno a la voluntad del trabajador se proyecta sobre los requisitos de forma que se exigen para proceder al despido, otorgándoles el sentido marcadamente compensatorio que se desprende de su regulación legal.

3. LA CUESTIÓN TERMINOLÓGICA: ¿DESPIDO O MERA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS?

Antes de examinar el régimen jurídico de sus formalidades, se ha de dar cuenta de la controversia habida en torno a la identificación de la extinción del contrato por las causas del artículo 52 del ET con el concepto de despido. Y es

---

dicha alteración se haya producido como consecuencia de la aparición de circunstancias realmente imprevisibles, ni tampoco que no haya otro remedio para subsanar el desequilibrio patrimonial producido».

[11] *Vid.* Desdentado Bonete, A.: «Crisis y reforma del despido: puntos críticos seguidos de algunas propuestas», *Actualidad Laboral*, núm. 11, 2010, p. 1266.

[12] *Vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos de la extinción por causas objetivas», *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), tomo IX, EDERSA, 1983, p. 322, nota 74; Álvarez de la Rosa, M.: *Pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo*, Civitas, 1990, p. 17, nota 5; Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad…*, *Op. cit.*, p. 65.

[13] A este respecto, *vid*. Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 892; Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad…*, *Op. cit.*, pp. 47 ss.; Desdentado Bonete, A.: «Modificaciones en la extinción del contrato de trabajo. El despido objetivo económico tras la reforma de 1997», *Reforma Laboral: RDL 8/1997 y RDL 9/1997, Acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva, Acuerdo interconfederal sobre cobertura de vacíos*, Merino Senovilla, H., Desdentado Bonete, A. y Lillo Pérez, E., Francis Lefebvre, 1997, p. 74.

que hoy, ciertamente, es cuestión pacífica tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial que el concepto de despido identifica, en sentido amplio, a la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario y que, por tanto, comprende a la extinción por causas objetivas; pero no puede desconocerse que no siempre ha sido así.

En efecto, en torno al concepto de despido ha existido históricamente un debate en el seno de la doctrina científica («la cuestión terminológica») entre quienes entendían que esta noción habría de designar a la extinción del contrato a instancias del empresario cuando estuviera basada únicamente en motivos disciplinarios y quienes, por el contrario, defendían su extensión a las demás causas legales que pudieran legitimar la decisión extintiva empresarial [14].

Y con la aprobación del ET en 1980 esta polémica se volvió a reavivar. Así, ante la ausencia de una definición de despido en el texto estatutario, se conformaron dos construcciones conceptuales en la doctrina. Por un lado, un sector minoritario sostuvo que el término despido se habría de limitar al disciplinario en vista de que la versión original del ET, a diferencia del RDLRT, solo calificaba como tal a la extinción motivada por un incumplimiento grave y culpable del trabajador y parecía evitar la utilización de la expresión despido en la regulación de la extinción por causas objetivas, recurriendo a fórmulas como la propia de «extinción» (art. 52), «acuerdo de extinción» o «decisión extintiva» (art. 53) [15]. El artículo 49, además, al enumerar las posibles causas extintivas, distinguía entre los supuestos de extinción «por despido del trabajador» (apartado once) y «por causas objetivas legalmente procedentes» (apartado doce); distinción esta que, por cierto, se mantiene en la redacción actual. Con este planteamiento, en definitiva, se venía a afirmar que sería el propio legislador quien estaría reservando el concepto de despido para la extinción disciplinaria. Esta postura, sin embargo, se veía comprometida por el hecho de que el artículo 52.c) del ET, al regular la extinción por la necesidad objetivamente acreditada de amortizar un puesto de trabajo, empleaba la fórmula «trabajador despedido».

---

[14] A mayor abundamiento, *vid*. Riera Vayreda, C.: *El despido nulo,* Tirant lo Blanch, 1999, p. 27.

[15] *Vid*. Suárez González, F.: *Las nuevas relaciones laborales y la Ley del estatuto de los trabajadores*, Pirámide, 1980, p. 156; Sagardoy Bengoechea, J. A.: *La terminación del contrato de trabajo*, Instituto de Estudios Económicos, 1980, pp. 149 ss.; Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos del despido disciplinario. El despido nulo», *Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo, y normas concordantes)*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), tomo II, EDERSA, 1994, p. 220.

Por otro lado, la mayoría doctrinal [16], así como la jurisprudencia [17], abogaban por la admisión de un concepto amplio de despido que identificara a la extinción del contrato de trabajo a instancias del empresario con independencia de cuál fuera la causa motivadora. Desde esta perspectiva, la clave del concepto de despido residiría, más que en la causa que le sirve de fundamento, en la voluntad del empresario como circunstancia determinante de la extinción contractual. De acuerdo con ello, el disciplinario solo sería una clase o especie dentro de la categoría de despido, como lo sería también el motivado en otras causas como las objetivas del artículo 52 del ET.

Esta segunda postura, que es, como se adelantó, la que se terminó imponiendo, encontraría apoyo normativo en dos circunstancias. La primera es que la regulación del despido disciplinario, sobre todo la de su impugnación judicial, se configura como el régimen común de la extinción contractual a instancias del empresario, sin perjuicio, claro está, de las especialidades que se prevén en atención a las distintas causas que le pueden servir de fundamento [18]. Y esa *fuerza atractiva institucional* que ejerce la regulación del despido disciplinario sobre las demás extinciones por voluntad del empresario no haría sino asimilar a estas últimas con el propio concepto de despido [19].

---

[16] *Vid*. Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 300; Rodríguez-Piñero Royo, M.: «Lo individual y lo colectivo en el despido "objetivo"», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1996; Montoya Melgar, A.: «El despido improcedente y sus efectos», *Estudios sobre el despido disciplinario*, AA. VV., ACARL, 1989, p. 465; Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 884; Álvarez de la Rosa, M.: *Pactos indemnizatorios…*, *Op. cit.*, p. 17, nota 5; García Murcia, J.: «Sobre el concepto jurisprudencial de despido y sus consecuencias procesales», *Civitas. Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 52, 1992; Mut González, F.: «La incidencia del Convenio 158 de la OIT en materia de despidos», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1994, pp. 1312 ss.; Martínez Emperador, R.: «Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción», *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, AA. VV., de la Villa Gil, L. E. (coord.), Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas, S. A., Madrid, 1995, p. 355; Tovillas Zorzano, J. J.: «Reflexiones sobre el despido objetivo por circunstancias económicas, técnicas, organizativas y de producción», *Relaciones Laborales*, núm. 2, 1995, pp. 346 ss.; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión en el despido*, Tecnos, 1996, p. 37; Briones González, C.: *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: un estudio del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores*, MTSS, 1995, pp. 26 ss.; Blasco Pellicer, A.: *El régimen procesal del despido*, Tirant lo Blanch, 2000, pp. 16 ss.

[17] Cfr. STS de 12 de mayo de 1988 (RJ 1988/3614), de 20 de diciembre de 1989 (RJ 1989/9254), de 26 de febrero de 1990 (RJ 1990/1912), de 9 de abril de 1990 (RJ 1990/3438), de 23 de octubre de 1993 (Rec. 3758/1992), de 29 de noviembre de 1993 (Rec. 1145/1993), de 20 de julio de 1994 (Rec. 1392/1993) y de 24 de mayo de 1995 (Rec. 3848/1994).

[18] Cfr. artículo 103.3 de la LRJS. En la doctrina, v*id.* Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, pp. 262 ss.

[19] *Vid*. Desdentado Bonete, A. y de la Puebla Pinilla, A.: *Despido y jurisprudencia: la extinción del contrato de trabajo en la unificación de doctrina*, Lex Nova, 2002, pp. 23 ss.

Y la segunda circunstancia, y puede que la más evidente, es que el legislador, en las reformas acometidas en el ET posteriormente, ha empleado el término despido para aludir a la extinción del contrato por voluntad del empresario cuando tiene lugar por motivos no solo disciplinarios, sino también por las causas del artículo 52 del ET. En este sentido, basta con ojear las tres grandes reformas que se han producido en la ordenación del despido desde 1980: las reformas de 1994, 2010 y 2012.

Así, la Ley 11/1994 señalaba en su exposición de motivos que «el *despido* […] será declarado nulo cuando, tratándose de decisiones extintivas por causas objetivas, económicas, organizativas, técnicas y de producción, se hubieran incumplido las formalidades legales». Y ya sobre el articulado del ET, esta norma, de un lado, sustituyó la regulación de la «extinción por causas tecnológicas económicas y fuerza mayor» por la del «*despido* colectivo» (art. 51) y, de otro, introdujo la disposición que determina que «no cabrá invocar como causa de *despido objetivo* la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional» (art. 39.3).

La Ley 35/2010, igualmente, se refería a la extinción por las causas del artículo 52 del ET empleando la expresión despido en su exposición de motivos. En este sentido, apuntaba que con la reforma llevada a cabo «se da una nueva redacción a las causas del *despido* por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que establece el Estatuto de los Trabajadores. La experiencia obtenida en los últimos años ha puesto de manifiesto, particularmente en los dos últimos años, algunas deficiencias en el funcionamiento de las vías de extinción previstas en los artículos 51 y 52 c)» y que «la modificación integra en la Ley la interpretación que los órganos jurisdiccionales han hecho de las causas del *despido objetivo* en el desarrollo de su tarea de revisión jurisdiccional de las decisiones empresariales sobre esta materia».

Además de ello, la Ley 35/2010 reformó la regulación de las formalidades de la extinción por causas objetivas que se contiene en el artículo 53 del ET, sobre el que, como se verá, pivota todo este trabajo. En concreto, la reforma dio al último párrafo del artículo 53.4 del ET la redacción que tiene en la actualidad, según la cual «la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del *despido*, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta,

con independencia de los demás efectos que procedan»; previsión esta que será objeto de estudio posteriormente.

Por lo que se refiere al RD Ley 3/2012, su parte expositiva también apuntaba que «los *despidos objetivos* por las mismas causas [en alusión a las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción] han venido caracterizándose por una ambivalente doctrina judicial y jurisprudencia, en la que ha primado muchas veces una concepción meramente defensiva de estos *despidos*, como mecanismo para hacer frente a graves problemas económicos, soslayando otras funciones que está destinado a cumplir este *despido* como cauce para ajustar el volumen de empleo a los cambios técnico-organizativos operados en las empresas. Lo que seguramente explica que las empresas se decantaran a menudo por el reconocimiento de la improcedencia del *despido*, evitando un proceso judicial sobre el que no se tenía demasiada confianza en cuanto a las posibilidades de conseguir la procedencia del *despido*».

Estos son, en definitiva, algunos ejemplos en los que el legislador extiende el concepto de despido más allá del disciplinario para alcanzar también a la extinción por las causas del artículo 52 del ET; pero no son, desde luego, los únicos que existen. En este sentido, se podría citar la Ley 1/2020, antes mencionada, por la que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del ET, cuyo título y preámbulo aluden a esta causa extintiva como un supuesto de despido. En la normativa procesal, el artículo 123.3 de la LRJS, que dispone que «cuando el trabajador vinculado por la empresa con un contrato de fomento de la contratación indefinida alegue que la utilización por la empresa del procedimiento de *despido objetivo* no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria, corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión». O, también, en la normativa de Seguridad Social, el artículo 207.1.d) de la LGSS, que reconoce al «*despido por causas objetivas* conforme al artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores» como una situación que puede dar lugar al acceso a la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador.

Todo ello, en fin, evidencia que el legislador emplea un concepto amplio de despido, no limitado al disciplinario, lo cual permite dar por superada la cuestión terminológica en el marco normativo actual y concluir que la extinción por las causas objetivas del artículo 52 del ET constituye conceptualmente un tipo de despido: el despido objetivo.

4. REGULACIÓN LEGAL DE LA FORMA DEL DESPIDO OBJETIVO: EL ARTÍCULO 53 DEL ET

El núcleo de la regulación legal de la forma del despido objetivo se contiene en el artículo 53.1 del ET, el cual dispone que la extinción contractual por las causas del artículo 52 exige la observancia de tres requisitos: informar al trabajador de su despido por medio de una comunicación escrita «expresando la causa»; poner a su disposición, «simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita», la indemnización correspondiente (veinte días de salario por año de servicio, «prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades») y concederle un preaviso de quince días, «computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo», durante el cual «el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo».

El precepto, además, establece dos reglas específicas. La primera entra en juego cuando la extinción obedece a causas ETOP [art. 52.c) del ET] y exige que, en tal supuesto, el empresario facilite una copia «del escrito de preaviso» a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento. Y la segunda opera cuando la extinción se fundamenta, en concreto, en causas económicas y establece que, en el caso de que, como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poder a disposición del trabajador la correspondiente indemnización, «el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva» [20].

[20] El artículo 53 del ET, bajo el epígrafe «Forma y efectos de la extinción por causas objetivas», dispone literalmente en su redacción actual: «1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes: a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa. b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva. c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento. 2. Durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo».

4.1 Ámbito de aplicación del artículo 53 del ET

El artículo 53 del ET impone el régimen formal descrito para proceder al despido por las causas del artículo 52 en el marco de la relación laboral común, pero no puede desconocerse que el ordenamiento también reclama su aplicación para la extinción del contrato en otros supuestos. Así sucede, por un lado, por exigencia del propio ET para la fase individual del despido colectivo (art. 51.4) y, por otro, por exigencia de las normas específicas que regulan las relaciones laborales de carácter especial a las que se refiere el artículo 2.1 del ET, el empleo público o el concurso de acreedores. Ocurre, sin embargo, que la aplicación de aquellos requisitos formales en estos supuestos presenta en ocasiones algunas particularidades que terminan por configurar lo que en este trabajo se ha denominado *especialidades* sobre la forma del despido objetivo.

4.2 Justificación de las exigencias formales del artículo 53 del ET

Sobre la razón que justifica la exigencia de los concretos requisitos formales que se contienen en el artículo 53 del ET se ha advertir, de entrada, que la comunicación escrita, por un lado, y la indemnización y el preaviso, por otro, encuentran un distinto fundamento.

De acuerdo con la teoría general del negocio jurídico, la comunicación escrita constituiría, propiamente, la *forma* legal del despido objetivo; esto es, la forma exigida por el ordenamiento para la declaración de voluntad extintiva que conforma el negocio jurídico de despido [21].

Como es sabido, la voluntad que permanece interna carece de efectos jurídicos, siendo preciso para ello que dicha voluntad se exteriorice o mani-

[21] Si se apuran todavía más los conceptos, se podría considerar que la comunicación escrita constituye, más que la *forma*, el *documento*, entendiendo por tal el mecanismo de representación del negocio jurídico de despido. Sobre los conceptos de *forma* y *documento* y sus diferencias, *vid.* MALUQUER DE MOTES I BERNET, C. J.: «La forma del negocio jurídico», *Codificación, persona y negocio jurídico*, AA. VV., Maluquer de Motes i Bernet, C. J. (coord.), Bosch, 2003, p. 364: «la forma constituye la exteriorización de la declaración de voluntad y que no debe confundirse con el documento. Éste constituye el resultado de aquélla y constituye un mecanismo de representación de un negocio jurídico […] Y señala Díez-Picazo que, contemplándose el documento en un sentido más estricto, nuestras normas entienden que lo constituye «todo recipiente en el cual se vierten por escrito manifestaciones o declaraciones»; BETTI, E.: *Teoría general del negocio jurídico…*, *Op. cit.*, p. 120: «La distinción se hace en cambio más delicada cuando declaración y documentación provienen de la misma persona y se forman ambas con un mismo acto […] Entonces la expresión documentada consiste ante todo en el escribir, en el formar el documento, el cual, en cuanto representa la expresión del negocio, representa también el acto de su formación».

fieste de algún modo [22]. En este sentido, se ha afirmado con cierta elocuencia que «la voluntad para manifestarse se puede revestir de los más variados ropajes; la palabra oral, la escritura, los signos, los gestos, las señales, las actitudes, los movimientos, etc. Hasta el mismo silencio» [23]. Sea cual sea el modo o manera en que se proceda a la declaración de voluntad que es el negocio jurídico constituye conceptualmente la forma de este. En efecto, la *forma del negocio jurídico* se define, en sentido amplio, como el medio a través del cual se exterioriza la declaración de voluntad en que consiste el negocio mismo [24]. Conforme a esta definición, todos los negocios jurídicos serían formales [25]; si bien, generalmente, cuando se emplea el apelativo «formal» se alude, en concreto, a aquellos negocios jurídicos cuya forma viene predeterminada por el ordenamiento [26], como es el caso del despido y la exigencia legal de que la

[22] *Vid.* Cariota Ferrara, L.: *El negocio jurídico*…, *Op. cit.*, p. 328: «Indudablemente toda voluntad que permanece interna está jurídicamente desprovista de valor; y es preciso, por tanto, que se exteriorice»; Betti, E.: *Teoría general del negocio jurídico*…, *Op. cit.*, p. 110: «la voluntad, mientras queda en puro fenómeno psíquico y no se traduce en actos, está privada de trascendencia social y jurídica»; de Cossío y Corral, A.: *Instituciones de Derecho Civil*, tomo I. Parte General. Obligaciones y contratos (Revisado y puesto al día por de Cossío y Martínez, M. y León Alonso, J.), Civitas, 1988, p. 261: «una voluntad que no se exteriorice de alguna manera perceptible a los demás, será siempre una voluntad jurídicamente irrelevante»; Guglieri Sierra, J.: «La forma en los negocios jurídicos. Su valor», *Homenaje a Juan Berchmans Vallet de Goytisolo*, AA. VV., vol. VI, Consejo General del Notariado, 1988, p. 253.

[23] *Vid.* Guglieri Sierra, J.: «La forma en los negocios jurídicos…», *Op. cit.*, p. 253.

[24] *Vid.* Betti, E.: *Teoría general del negocio jurídico*…, *Op. cit.*, p. 110: «Forma es el modo *como* es el negocio, es decir, como se presenta frente a los demás en la vida de relación: su figura exterior. Contenido es lo *que* el negocio es, intrínsecamente considerado, su supuesto de hecho interior, que representa, conjuntamente, fórmula e idea, palabra y significado; términos éstos cuya conexión es tarea de la interpretación […] En la vida de relación un acto no es *reconoscible a los otros* sino a través de su *forma*»; de los Mozos, J. L.: *El negocio jurídico (Estudios de derecho civil)*, Editorial Montecorvo, S. A., 1987, p. 386: «como diría R. von Ihering, la forma es el tránsito de la intimidad subjetiva a la exteriorización objetiva»; Cariota Ferrara, L.: *El negocio jurídico*…, *Op. cit.*, p. 331: «La forma es, por tanto, objetiva recognoscibilidad del negocio, y puede ser bien una declaración (o manifestación), o bien un comportamiento»; Maluquer de Motes i Bernet, C. J.: «El negocio jurídico…», *Op. cit.*, p. 308: «[La forma] significa el medio a través del cual exterioriza la declaración de voluntad»; Maluquer de Motes i Bernet, C. J.: «La forma del negocio…», *Op. cit.*, p. 363**;** Guglieri Sierra, J.: «La forma en los negocios jurídicos…», *Op. cit.*, p. 254.

[25] *Vid.* Betti, E.: *Teoría general del negocio jurídico*…, *Op. cit.*, p. 110: «La común clasificación de los negocios en "formales¨ y "no formales" (mejor se diría negocios con forma forzada o libre) no debe inducir a la errónea creencia de que existan negocios en los cuales pueda prescindirse de una cualquiera forma. En realidad, un acto, como hecho socialmente eficaz, no existe sin una forma de actitud a través de la cual sea reconocible para los demás», y pp. 232 ss.: «todos los negocios deben ofrecer una forma; en efecto, sin una forma, el precepto de la autonomía privada que es contenido del negocio no podría ser socialmente reconoscible. Por ello, cuando se contraponen los negocios formales a los no formales, la antítesis no significa que los primeros estén dotados de forma y privados de ella los segundos»; de los Mozos, J. L.: *El negocio jurídico*…, *Op. cit.*, p. 386; de Cossío y Corral, A.: *Instituciones de Derecho Civil*…, *Op. cit.*, p. 261: «Si consideramos la voluntad como materia y los signos externos como la forma del negocio jurídico, podremos llegar a la conclusión de que tanto una como otra constituyen una sola e indisoluble entidad, sin que nos sea posible concebirlas como autónomas y separadas una de otra».

[26] *Vid.* Betti, E.: *Teoría general del negocio jurídico*…, *Op. cit.*, p. 233: «Negocios formales son, justamente, aquellos cuya forma es *taxativamente prefijada* por la ley, o sea, vinculada; no formales, aque-

declaración de voluntad extintiva que lo define se exteriorice a través de la comunicación escrita.

Hay autores que han reconocido en el formalismo de los negocios jurídicos la intervención de la poesía en el Derecho, advirtiendo, eso sí, que, junto a ese lado estético, la exigencia de una concreta forma tendría un sentido positivo y práctico consistente en evitar una decisión repentina y generar una mayor seguridad en cuanto a la conformación del negocio jurídico en cuestión [27].

En el caso del despido, además de ello, el requisito de comunicación escrita guarda una estrecha relación con la causalidad de la extinción contractual, esto es, con la garantía de que el despido se produce por la concurrencia de alguna de las causas previstas legalmente. A través de la causalidad del despido se tutelan, en realidad, los intereses de ambas partes de la relación laboral: para el trabajador se traduce en el derecho a no ser despedido sin justa causa o a la estabilidad o continuidad en el empleo, como una expresión concreta del derecho al trabajo del artículo 35.1 de la CE [28]; mientras que para el empresario supone el derecho a la extinción o al no mantenimiento de la relación laboral en los supuestos en los que la norma entiende justificada la ruptura contractual.

Pues bien, el ordenamiento vincula la causalidad del despido con el requisito de comunicación escrita en un sentido muy concreto y es que hace depender la prueba judicial de la causa extintiva del cumplimiento de dicho requisito de forma. En efecto, la norma solo permite al empresario acreditar en sede procesal la causa legal en que se basa el despido por referencia al contenido que le hubiera dado a la comunicación escrita dirigida al trabajador, como sujeto legitimado para instar posteriormente la revisión judicial de la decisión empresarial (art. 105.2 de la LRJS).

---

llos cuya forma es *libre* y que, por tanto, pueden realizarse en cualquiera de las que el uso social considere instrumento de manifestación admisible e inequívoca, suficiente para hacer socialmente reconocible el precepto de la autonomía privada de que en ellas se trata».

[27] *Vid.* DE LOS MOZOS, J. L.: *El negocio jurídico*…, *Op. cit.*, p. 392, citando a Savigny. En el mismo sentido, BETTI, E.: *Teoría general del negocio jurídico*…, *Op. cit.*, p. 233: «La fenomenología del Derecho enseña que la forma viene a prestar el sello de la juridicidad de las actividades e iniciativas de los hombres» y p. 235: «Además de garantizar la seriedad de la determinación, la forma necesaria de los negocios sirve para fijar de modo inequívoco su conclusión».

[28] *Vid.* GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: «El despido en la jurisprudencia constitucional», *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario. Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor «honoris causa» por la Universidad de Santiago de Compostela*, AA. VV., Gárate Castro, J. (coord.), Universidad de Santiago de Compostela, 1997, p. 134: «La jurisprudencia constitucional afirmó prontamente que el aspecto individual del derecho al trabajo (artículo 35.1 C. E.), además de en "el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación", se concreta en el derecho a "la continuidad o estabilidad en el empleo", es decir "a no ser despedidos si no existe una justa causa" (STC 22/1981)».

En vista de ello, se suele afirmar que la exigencia de comunicación escrita persigue, además de generar una mayor seguridad jurídica en torno a la decisión extintiva del empresario y evitar conductas arbitrarias por parte de este [29], proteger el derecho del trabajador a la permanencia en el empleo [30]; no debiendo olvidar, por otro lado, que dicha comunicación es, a su vez, el único medio hábil del que dispone el empresario para hacer valer ante los tribunales su derecho a la extinción del contrato por la concurrencia de alguna de las causas legales de despido.

La ley, por otro lado, no solo puede imponer que la declaración de voluntad se ajuste a una determinad forma, sino que, además, suele requerir el cumplimiento de otras exigencias con ocasión de la misma declaración. Estas son las llamadas *formalidades negociales* [31] *o especiales* [32], las cuales, a diferencia de la *forma del negocio jurídico*, no serían el medio por el que se exterioriza o declara la voluntad, sino aquellos hechos o circunstancias que se conectan imperativamente con la propia declaración [33].

En atención a esta definición, el requisito consistente en poner a disposición del trabajador una indemnización junto con la comunicación escrita y el de concederle un determinado plazo de preaviso se habrían de reconocer, técnicamente, como formalidades negociales del despido objetivo. En efecto, en contraposición a la comunicación escrita, que es, en verdad, la forma legal de todos los despidos, la indemnización y el preaviso son formalidades específicas del despido por las causas del artículo 52 del ET, por cuanto responden al sentido propio de tales causas o, dicho de otro modo, a su carácter ajeno a la voluntad del trabajador. Ciertamente, su exigencia es el resultado de conjugar

---

[29] *Vid*. del Valle Villar, J. M.: *La extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción*, ACARL, 1996, pp. 366 ss.; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 446; Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 311: «El fundamento de la comunicación escrita radica en los fines que la doctrina común ha señalado a las excepciones al principio de libertad formal y, entre ellas, evitar la decisión precipitada, conseguir una declaración de voluntad meditada, clara y completa, concretar el momento de perfección del acto voluntario, facilitar la prueba de dicho acto y contribuir a una mayor seguridad en el tráfico jurídico»; Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, p. 265: «La forma del acto de despido responde, pues, a razones de seguridad jurídica, al exteriorizar de forma clara e indubitada la decisión extintiva empresarial y su momento, y a razones de defensa del trabajador, facilitándole el poder impugnar en su momento judicialmente la decisión empresarial que estima injustificada. Las formalidades exigidas para el despido suponen, pues, el "arranque del sistema de garantías del trabajador frente a la decisión del empresario"».

[30] *Vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 301; Mella Méndez, L.: *La formalización del despido disciplinario. Un estudio sobre los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores*, Comares, 1999, p. 15.

[31] *Vid.* Maluquer de Motes i Bernet, C. J.: «La forma del negocio…», *Op. cit.*, p. 363.

[32] *Vid.* de los Mozos, J. L.: *El negocio jurídico*…, *Op. cit.*, p. 423.

[33] *Vid.* Maluquer de Motes i Bernet, C. J.: «La forma del negocio…», *Op. cit.*, p. 363.

los intereses contrapuestos de las partes en la extinción del contrato por causas objetivas. Para el empresario suponen una contrapartida por la posibilidad que se le concede de extinguir el contrato por razones que atienden a la pérdida de su interés en el mantenimiento de la relación laboral, mientras que para el trabajador constituyen una suerte de compensación por los perjuicios derivados de la pérdida del empleo y el salario anudado al mismo por razones que no guardan relación con su conducta voluntaria.

Pese a la diferencia conceptual que existe entre la forma y las formalidades del negocio jurídico, no puede ignorarse que ambas expresiones se emplean comúnmente sin rigor técnico, manejándolas como sinónimos para aludir, en general, a las diversas exigencias formales que pueden rodear a los negocios jurídicos [34]; tendencia esta a la que no es ajena el presente trabajo, en el que, para agilizar la redacción, se ha hecho y se hará referencia de manera indistinta a los requisitos formales del artículo 53 del ET como a la forma o a las formalidades del despido objetivo.

4.3 La sanción por incumplimiento de los requisitos formales del artículo 53 del ET o el valor jurídico de la forma

Como es lógico, la imposición de una serie de requisitos formales en torno al despido carecería de sentido si su incumplimiento no conllevase algún tipo de sanción. Y es, precisamente, la sanción anudada al incumplimiento de tales requisitos lo que determina, en última instancia, su valor jurídico [35].

El ordenamiento, como es sabido, sanciona el incumplimiento de los requisitos formales del artículo 53 del ET, con carácter general, con la improcedencia del despido, la cual conlleva la obligación empresarial de readmitir al trabajador con derecho al cobro de los salarios de tramitación o, alternativamente, abonarle una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio manteniendo la efectividad de la decisión extintiva. La sanción en que consiste la declaración de improcedencia por incumplimiento de la formalidades legales encuentra, sin embargo, dos excepciones que son la no concesión del preaviso y el error excusable en el cálculo de la indemnización, sobre los que se especifica que no darán lugar a la improcedencia del despido, «sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al

[34] *Ibid.*

[35] *Vid.* Guglieri Sierra, J.: «La forma en los negocios jurídicos…», *Op. cit.*, para un examen del valor jurídico de la forma de los actos a lo largo de la historia.

pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan» (art. 53.4 del ET y 122.3 de la LRJS).

Sobre el valor de la forma del negocio jurídico, por otro lado, pueden encontrarse clasificaciones doctrinales muy variadas [36], distinguiéndose, generalmente, entre formalidades *ad substantiam*, *ad solemnitatem* y *ad probationem*. Serían formalidades *ad substantiam* aquellas que dan lugar por sí mismas al negocio jurídico y sin las cuales, por tanto, no puede existir el negocio en cuestión. En cambio, serían *ad solemnitatem* aquellas formalidades que se exigen como condicionantes, no de la existencia, sino de la validez de los negocios jurídicos. Y, finalmente, serían *ad probationem* las fomalidades exigidas, no como un requisito de validez del negocio jurídico, sino como el medio de prueba de su existencia [37].

En vista de ello, ¿cuál sería el valor jurídico que se ha de reconocer a los requisitos de forma del artículo 53 del ET? La respuesta a esta cuestión requiere hacer, previamente, una breve digresión, primero, sobre las características del despido como negocio jurídico y, segundo, sobre los conceptos de validez y eficacia y su relación con la calificación judicial del despido.

En este sentido, se ha de recordar que el despido, entendido en sentido amplio como la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario, se reconoce como un negocio jurídico que, además de causal y formal, es unilateral, recepticio y constitutivo.

Su carácter unilateral se expresa en el hecho de que el ordenamiento faculta al empresario para imponer su decisión extintiva de forma directa o por su sola voluntad (sistema de despido directo), sin necesidad de recabar el acuerdo del trabajador ni de elevar previamente ante los representantes de los trabajadores o ante el poder público una propuesta de despido a fin de que se autorice u homologue el mismo tras acreditar que cumple con todas las exigencias legales (sistema de despido propuesta) [38].

---

[36] *Vid*. DE CASTRO Y BRAVO, F.: *El negocio jurídico*…, *Op. cit.*, pp. 277 ss.; CARIOTA FERRARA, L.: *El negocio jurídico*…, *Op. cit.*, p. 217; DE LOS MOZOS, J. L.: *El negocio jurídico*…, *Op. cit.*, p. 387 y 404; BETTI, E.: *Teoría general del negocio jurídico*…, *Op. cit.*, pp. 235 ss.; GUGLIERI SIERRA, J.: «La forma en los negocios jurídicos…», *Op. cit.*; MALUQUER DE MOTES I BERNET, C. J.: «La forma del negocio…», *Op. cit.*, pp. 367 ss.; DE COSSÍO Y CORRAL, A.: *Instituciones de Derecho Civil*…, *Op. cit.*, p. 262; LACRUZ BERDEJO, J. L., SANCHO REBULLIDA, F., LUNA SERRANO, A., DELGADO ECHEVERRÍA, J., RIVERO HERNÁNDEZ. F. y RAMS ALBESA, J. J.: *Elementos de derecho civil I (Parte general)*, vol. tercero (Derecho subjetivo. Negocio jurídico), Dykinson, 2005, p. 171.

[37] Siguiendo, fundamentalmente, a DE CASTRO Y BRAVO, F.: *El negocio jurídico*…, *Op. cit.*, p. 277.

[38] *Vid*. GIL Y GIL, J. L.: «La indemnización por despido improcedente», *El despido disciplinario*, AA. VV., Gil y Gil, J. L. y Manuel del Valle, J. M. (coords.), Ediciones Cinca, 2009, p. 421: «El despido es un acto de autotutela privada: la relación jurídica se extingue por un negocio jurídico unilateral y extrajudicial, no por obra de la decisión del juez»; MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización*…, *Op. cit.*, p. 6 y 7; MORENO GONZÁLEZ-ALLER, I.: «Retractación del despido a la luz de su evolución en la doctrina jurispru-

Como negocio jurídico, el despido consiste en una declaración de voluntad dirigida a un fin tutelado por el ordenamiento como es la extinción del contrato de trabajo o de la relación laboral; declaración que, en este caso, se cataloga como recepticia debido a que la conformación del negocio jurídico de despido requiere, no solo la mera exteriorización de la voluntad extintiva del empresario, sino de su comunicación a su destinatario, el trabajador [39].

Finalmente, se afirma que el despido es un acto constitutivo o autónomo porque produce por sí solo los efectos jurídicos que se anudan al mismo (la extinción contractual), sin perjuicio del posterior enjuiciamiento de su regularidad legal [40]. En efecto, el despido existirá desde el mismo momento en que el trabajador conozca la voluntad extintiva del empresario y se produzca el cese efectivo y definitivo de las prestaciones, con independencia de que cumpla o no con las correspondientes exigencias legales, de que sea impugnado judicialmente o no y de cuál sea, en su caso, el resultado de esa impugnación [41].

El control de la legalidad del despido se atribuye, como es sabido, a los tribunales de justicia del orden social y se hace depender de su impugnación por parte del trabajador despedido una vez se ha producido la efectiva extinción del

---

dencial», *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 3, núm. 12, 2010, p. 65; Cruz Villalón, J.: «Requisitos ordinarios: la carta de despido», *El despido: análisis y aplicación práctica*, AA. VV., Gorelli Hernández, J. (coord.), Tecnos, 2004, p. 173: «El despido disciplinario [afirmación, asimismo, válida para el despido objetivo, añadimos] se articula jurídicamente a través de un negocio unilateral recepticio de carácter formal, lo que comporta que la resolución contractual se adopta por una decisión exclusiva del empleador […] la decisión empresarial de despedir no precisa del complemento de ninguna otra voluntad: ni requiere de la aceptación del trabajador, ni precisa del visto bueno de los representantes de los trabajadores, ni tampoco necesita de la previa autorización de los poderes públicos (sea la autorización administrativa de la autoridad laboral ni deriva de la confirmación previa de su corrección por parte de la autoridad judicial)». A mayor abundamiento sobre los sistemas de despido directo y despido propuesta, sus diferencias e implantación en España, *vid*. Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, pp. 302 ss.

[39] *Vid.* Cariota Ferrara, L.: *El negocio jurídico*…, *Op. cit.*, p. 97: «Para determinar el momento de formación de los negocios unilaterales, hay que distinguir entre negocios que constan de manifestaciones de voluntad no recepticias y negocios que constan de manifestaciones de voluntad recepticias. Los primeros se forman en cuanto la manifestación de voluntad tiene lugar, los segundos, cuando la manifestación llega a conocimiento de la persona o del grupo de personas (público) a que está destinada»; Maluquer de Motes i Bernet, C. J.: «La declaración de voluntad…», *Op. cit.*, p. 320: «La declaración de voluntad no recepticia, como decíamos, se perfecciona cuando ha terminado la totalidad de su exteriorización. Pero por lo que hace referencia a las declaraciones recepticias su perfección se produce desde que se tiene conocimiento de la misma». A mayor abundamiento sobre la relación existente entre la comunicación escrita y la recepticidad del despido, véase el apartado 2 (Concepto y relación con el carácter recepticio del despido) del capítulo II.

[40] *Vid*. Cariota Ferrara, L.: *El negocio jurídico*…, *Op. cit.*, p. 96: «El negocio jurídico se "forma" cuando nace […] Aquí urge advertir que nada tiene que ver con la formación la validez del negocio. El negocio está formado cuando existe. Que sea nulo o anulable es una condición jurídica del mismo, pero no significa que no se haya formado o que no se haya formado todavía; no significa que no exista o que no exista todavía; significa sólo que está afectado de invalidez».

[41] En este sentido se pronuncian expresamente las STSJ de Madrid de 17 de junio de 2011 (Rec. 1865/2011) y de 8 de julio de 2022 (Rec. 538/2022).

contrato y dentro del plazo establecido para ello. Si el trabajador no lo impugna en plazo, el despido resultará inatacable y existirá en el mundo jurídico con apariencia de validez y plena eficacia independientemente de si cumple o no con los requisitos que la norma exige para considerarlo judicialmente conforme a Derecho. En cambio, si el trabajador impugna el despido en plazo, su validez y eficacia dependerán de si reunía o no las exigencias legales que se imponen sobre el mismo; pero el resultado de esa valoración judicial no le privará en ningún caso de su fuerza extintiva, pues la extinción del contrato se entenderá producida igualmente en el momento en el que el despido tuvo lugar y no cuando se dicta la sentencia que declara su conformidad o su disconformidad a Derecho [42].

Por otro lado, debe advertirse sobre la complejidad de los conceptos de validez y eficacia de los negocios jurídicos, así como de la falta de acuerdo de la doctrina científica en su definición [43], motivo por el cual resulta forzoso precisar que, en el marco de este trabajo, el concepto de *validez* se va a emplear para identificar la conformidad legal del negocio jurídico, mientras que con el de *eficacia* se va a identificar a su aptitud para producir los efectos que le son propios.

Así entendidas, las ideas de validez y eficacia van, generalmente, de la mano. En efecto, un negocio válido, esto es, el que cumple con todas las exi-

---

[42] A este respecto, se han de destacar las palabras de la STS de 7 de diciembre de 1990 (RJ 1990/9760): «Tanto la doctrina científica como la jurisprudencia han coincidido, en términos generales, en la naturaleza extintiva de la resolución empresarial del despido, que lleva a determinar el carácter autónomo y constitutivo del acto mismo del despido, que ni siquiera se desvirtúa en los casos de despido nulo. Así resulta de los arts. 49.1 1 y 54.1 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 3.» del Convenio 158 de la OIT, así lo atestigua el Tribunal Constitucional, que en Sentencia 33/1987, de 12 de marzo, invoca la jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo y la doctrina del Tribunal Central de Trabajo, en el sentido de que la relación laboral a consecuencia del acto empresarial de despido se encuentra rota y el restablecimiento del contrato de trabajo sólo tendrá lugar cuando haya una readmisión y además ésta sea regular». De este criterio se ha venido haciendo eco la jurisprudencia hasta la actualidad, pudiendo citarse, a modo de ejemplo, las recientes STS de 19 de octubre de 2022 (Rec. 2206/2021), de 24 de abril de 2023 (Rec. 4371/2019) y de 16 de enero de 2024 (Rec. 1126/2023). En la doctrina de autores se pronuncian sobre el carácter constitutivo del despido y su relación con los efectos de su calificación judicial, entre otros, Montoya Melgar, A.: «El despido improcedente…», *Op. cit.*, pp. 477 ss.; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, p. 6 y 7; Miñarro Yanini, M.: «La retractación del despido (un estudio a partir de su configuración jurisprudencial)», *Actualidad Laboral*, núm. 12, 2010, p. 1382; Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 884 y 894; Sempere Navarro, A. V.: «Diferencias entre tiempo de salarios de tramitación y de prestación de servicios. Comentario a la STS de 21 de octubre de 2004», *Repertorio de jurisprudencia Aranzadi*, núm. 6, 2004; Alegre Nueno, M.: *La impugnación del despido*, Tirant lo Blanch, 2007, pp. 184 ss.; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo por necesidades de la empresa*, Reus, 2008, pp. 368 ss.; Pérez Rey, J. y Trillo Párraga, F.: *El despido disciplinario*, Bomarzo, 2020, p. 53; Alegre Nueno, M.: «10. Proceso de despido», *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Socia*l, AA. VV., Blasco Pellicer, A. y Alegre Nueno, M. (dirs.), tomo I, Tirant lo Blanch, 2021, p. 734 y 779.

[43] *Vid*. Taboada Roca, M.: «Algunas consideraciones sobre la ineficacia de los actos jurídicos», *Homenaje a Juan Berchmans Vallet de Goytisolo*, AA. VV., vol. VI, Consejo General del Notariado, 1988, pp. 660 ss., que da cuenta de la confusión y discrepancia terminológica y conceptual que rodea a la validez y eficacia de los actos jurídicos.

gencias legales en su conformación, será, con carácter general, eficaz y producirá, por ende, los efectos jurídicos que le atribuye el ordenamiento; y, en sentido opuesto, un negocio inválido será, en principio, ineficaz y no producirá efecto alguno. Ahora bien, también se da en el Derecho que un negocio válido puede resultar total o parcialmente ineficaz y que un negocio inválido sea, asimismo, total o parcialmente eficaz [44].

Ello encuentra reflejo en la regulación de la calificación judicial del despido; si bien no puede desconocerse que las categorías propias del sistema de validez y eficacia de los negocios jurídicos del Derecho común (inexistencia, nulidad, anulabilidad, conversión, etc.) no se corresponden enteramente con las categorías del sistema laboral de validez y eficacia del despido, y que son la procedencia, la improcedencia y la nulidad [45].

Efectivamente, el ordenamiento dispone que, en caso de que el trabajador impugne judicialmente el despido, este se puede calificar como como procedente, improcedente o nulo (arts. 55.3 y 53.5 del ET y arts. 108 y 122 de la LRJS), en función de si en el momento en que se produjo respetó o no las exigencias legales que se imponen sobre el mismo. La procedencia sería equivalente a la idea de validez, por cuanto supone el reconocimiento de la conformidad legal de la extinción contractual. La improcedencia y la nulidad, por el contrario, responderían a la idea de invalidez, desde el momento en que presuponen el incumplimiento de alguno de los requisitos con los que el ordenamiento envuelve al despido.

Cada una de estas calificaciones tiene distintos efectos y una distinta repercusión sobre la eficacia del negocio extintivo. Así, la procedencia convalida la extinción del contrato que se produjo con el despido (arts. 55.7 y 53.5 del ET y 109 y 123.1 de la LRJS) y le reconoce a este, por tanto, plena eficacia jurídica [46].

---

[44] *Vid*. Blasco Gascó, F.: *Eficacia e ineficacia del acto jurídico contra legem*, Tirant lo Blanch, 2018, p. 14: «La invalidez del acto jurídico deriva de su contravención, directa o indirecta (fraude de ley) de la norma imperativa. En general, un acto inválido es un acto ineficaz. Pero solo en general, porque enseguida descubrimos que hay actos inválidos, por cuanto son contrarios a la norma, que son, total o parcialmente, eficaces […] Igualmente, un acto válido es, en general, un acto eficaz. Pero en seguida podemos identificar algunos actos válidos que son o pueden ser total o parcialmente ineficaces […] La invalidez, como contravención de una norma imperativa y, en concreto, prohibitiva, es una de las causas de ineficacia del acto jurídico, pero ni es la única ni exige siempre la ineficacia».

[45] *Vid*. Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad*…, *Op. cit.*, pp. 33 ss., que examina los paralelismos y las diferencias entre la nulidad civil y las nulidades de la relación laboral. También Mella Méndez, L.: *La formalización*…, *Op. cit.*, pp. 526 ss.

[46] *Vid*. Sempere Navarro, A. V.: «Diferencias entre tiempo…», *Op. cit.*: «la sentencia ulterior que declara la procedencia del despido no resuelve el vínculo, sino que reconoce la legitimidad de un acto que produjo ya sus efectos en el plano sustancial».

La improcedencia, como ya se adelantó, conlleva una condena particular consistente en un derecho de opción que la norma otorga, con carácter general, al empresario [47], al que se le permite escoger entre, por un lado, la readmisión del trabajador «en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido» con abono de los salarios de tramitación, o, por otro, la extinción del contrato satisfaciendo una indemnización «equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades»; extinción esta que, en su caso, «se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo» (arts. 53.5 y 56 del ET y 123.2 y 110 de la LRJS) [48].

Con la opción de la readmisión, la preferida por el ordenamiento [49], se produce una reconstitución del vínculo contractual dejando sin efecto el despido producido en su día, que resulta inválido por no cumplir las exigencias legales y que pierde toda su eficacia por razón de la propia readmisión y el abono de los salarios de tramitación, creándose así la ficción jurídica de su inexistencia [50]. Mientras que con la opción de la extinción indemnizada se permite que el despido considerado inválido sea, sin embargo, eficaz, con la pena de abonar la indemnización con la que se sanciona el carácter ilícito de la extinción contractual [51].

---

[47] En clave de excepción, los artículos 56.4 del ET y 110.2 de la LRJS atribuyen la titularidad del derecho de opción al trabajador que ostente la condición de representante de los trabajadores. Asimismo, se admite que, en virtud de la autonomía de la voluntad, se puede otorgar el derecho de opción a otros colectivos de trabajadores. En este sentido, cfr. STS de 11 de marzo de 1997 (Rec. 3967/1996), de 22 de septiembre de 2005 (Rec. 2574/2004) y de 21 de junio de 2007 (Rec. 194/2006). En la doctrina, *vid*. Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión…*, *Op. cit.*, pp. 141 ss.

[48] *Vid*. Gárate Castro, J.: *Los salarios de tramitación. Un estudio de las percepciones salariales unidas a la declaración de improcedencia o nulidad del despido*, ACARL, 1994, p. 56: «si la opción otorgada ante un despido improcedente se decanta por la *indemnización*, hay que entender que la extinción del contrato acontece en el momento en que el empresario haya hecho efectiva su decisión de despedir; dicho de otro modo, no se produciría con efectos *ex nunc*, sino *ex tunc*».

[49] En este sentido, el artículo 56.3 del ET señala que, «en el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera».

[50] *Vid.* Gárate Castro, J.: *Los salarios de tramitación…*, *Op. cit.*, p. 57: «de elegirse la *readmisión*, la misma no se traduciría en la celebración de un nuevo contrato, sino en la reconstrucción del inicial, con la particularidad de que a semejante reconstrucción se le dota de eficacia retroactiva al momento en que acaeció el cese que ha merecido la calificación de despido improcedente. Privado el despido de sus efectos, el contrato continúa su ejecución como si aquél no hubiera tenido lugar, considerándose que la prestación de trabajo no ha podido realizarse por la ilícita actuación del empresario que, colocado de este modo en situación de *mora accipiendi*, se convierte en deudor del salario correspondiente al período durante el cual el despido fue eficaz». En este punto, resultan de aplicación las afirmaciones formuladas por la doctrina científica en relación con la readmisión que tiene lugar como consecuencia de la calificación judicial de nulidad del despido. En este sentido, véase la nota al pie número 52 del presente capítulo.

[51] *Vid*. Gárate Castro, J.: «La derogación, casi total, de una importante reforma del régimen jurídico del despido que nunca debió producirse. En particular, sobre el general restablecimiento, con algunos cambios, del precedente régimen jurídico de los salarios de tramitación», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2003, p. 285: «El despido "improcedente" supone un incumplimiento

Y la nulidad, finalmente, tiene «el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir» (arts. 55.6 y 53.5 del ET y 113 y 123.2 de la LRJS), con lo que, como se acaba de señalar, se priva al despido de toda eficacia jurídica al reponer las cosas al estado en que se encontrarían de no haberse producido el mismo [52].

Todo ello, dicho brevemente, se resumiría en el siguiente razonamiento: si el despido resulta que fue conforme a Derecho se considerará válido (procedente) y tendrá plena eficacia jurídica; y si no fue conforme a Derecho se considerará inválido (improcedente o nulo) y su eficacia se podrá ver afectada de dos formas: de un lado, el despido podrá mantener su eficacia cuando se opte por la extinción indemnizada en caso de improcedencia; o, de otro lado, podrá ser ineficaz cuando se produzca la readmisión del trabajador con abono de los salarios de trámite, de manera alternativa a la extinción indemnizada en caso de improcedencia o de manera forzosa en caso de nulidad.

Aclarado todo lo anterior, ya se puede retomar el interrogante que pretendía resolverse: ¿cuál es el valor jurídico de los requisitos formales del artículo 53 del ET en vista de que su incumplimiento da lugar, como regla general, a la improcedencia del despido en caso de que el trabajador lo impugne judicialmente? Parece claro que no serían requisitos *ad substantiam* ya que la existencia del despido, como se ha visto, no depende en modo alguno de su cumplimiento. Tampoco serían *ad probationem*, pues no se exigen como el medio de prueba de la existencia del despido, sino como un condicionante de su validez. ¿Serían, por tanto, requisitos *ad solemnitatem*?

---

del empresario, un ilegítimo ejercicio de un acto de autotutela frente al cual el ordenamiento debe reaccionar con la mayor contundencia, tendiendo a reponer las cosas al estado anterior o imponiendo a la empresa que lo realice con una carga económica que compense realmente (que atienda tanto al lucro cesante como al daño emergente) a quien lo sufra, por estar a la altura del bien injustamente atacado, que es el trabajo (artículo 35.1 Const) y la ganancia que con él obtiene el trabajador».

[52] *Vid*. Riera Vayreda, C.: *El despido..., Op. cit.*, pp. 361 ss.: «Cuando el despido es calificado como nulo se produce una revocación judicial del acto de despido retrotrayendo la situación al momento de producirse el acto extintivo. En el despido nulo, se reconoce que la extinción de la relación laboral existió en realidad, pero se le priva de toda eficacia jurídica con efectos *ex tunc*, y por tanto, es la misma relación de trabajo la que prosigue como tal como si no se hubiera interrumpido en ningún momento. Por ello, puede afirmarse que el despido nulo carece de eficacia extintiva, en un plano estrictamente jurídico, claro está siempre que se ejercite la acción de despido en el plazo de caducidad establecido en la ley. La consecuencia que acarrea la calificación de nulidad del despido, es decir, la reconstrucción del vínculo contractual […]»; Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad…*, *Op. cit.*, p. 80: «Si el despido es nulo se le niega cualquier eficacia en el tráfico jurídico, y se considera como si en realidad nunca hubiera existido, salvo para compensar al trabajador con un plus indemnizatorio si, de darse el caso, el restablecimiento de la situación jurídica perturbada no se lograra plenamente con los efectos propios de la calificación de nulidad. Sucede que en este caso la nulidad afecta a la extinción y no al vínculo, y como consecuencia de ello los efectos de la nulidad no consisten en que cada parte restituya a la otra aquello que le fue entregado, sino al revés. En este caso los efectos reservados a la nulidad lo que hacen es reintegrar a las partes en la situación que se encontrarían de no haber existido el despido»; Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, pp. 313 ss. y 372 ss.

Este es el valor que se ha reconocido tradicionalmente a los requisitos formales del despido debido a que la sanción histórica anudada a su inobservancia era la nulidad y, por ende, la readmisión forzosa del trabajador y el abono de los salarios de tramitación; es decir, la invalidez y la ineficacia del negocio extintivo [53]. Ciertamente, el hecho de que el ordenamiento castigase la violación de los requisitos formales del despido con la nulidad, con las consecuencias vinculadas a esta calificación, permitía reconocer a tales requisitos valor *ad solemnitatem*, ya que su cumplimiento era «esencial» para que el despido fuera válido y eficaz en caso de que el trabajador procediera a su impugnación judicial [54].

En el caso del despido objetivo, sin embargo, no todo incumplimiento formal conllevaba la nulidad. En efecto, esta era la sanción que se imponía, como regla general, por la inobservancia del requisito de comunicación escrita y el de puesta a disposición de la indemnización, mientras que sobre la falta de preaviso y el error excusable en el cálculo de la indemnización se preveía a modo de excepción que no daban lugar a la nulidad del despido, sino que, como hoy, únicamente conllevaba la obligación empresarial de abonar al trabajador una suma equivalente a los salarios correspondientes al preaviso no concedido y la indemnización en su cuantía correcta.

En atención a la distinta sanción anudada a su infracción, los tribunales y la doctrina distinguían entre requisitos «esenciales» y «no esenciales». En este sentido, se consideraba que la comunicación escrita y la puesta a disposición de la indemnización eran formalidades «esenciales» porque su omisión daba lugar a la nulidad, mientras que el preaviso se calificaba como «no esencial» debido a que su no concesión no afectaba a la calificación judicial del despido [55]. Bien

---

[53] A mayor abundamiento sobre el origen y evolución de la sanción de nulidad del despido por defectos de forma, *vid*. Almansa Pastor, J. M.: *El despido nulo*, Tecnos, 1968, pp. 57 ss.; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, pp. 47 ss.; Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, pp. 195 ss.; Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad…*, *Op. cit.*, pp. 107 ss.

[54] Cfr. STS de 18 de octubre de 1984 (RJ 1984/5297); García Becedas, G.: «El despido como acto recepticio. Estudio de la jurisprudencia», *Estudios sobre el despido disciplinario*, AA. VV., ACARL, 1989, p. 169; Corte Heredero, N.: «Forma y efectos del despido por causas objetivas», *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, AA. VV., Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1996, p. 186; Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, p. 245 y 251 ss.

[55] Cfr. STSJ de la Comunidad Valenciana de 9 de mayo de 2002 (Rec. 347/2002) y de 16 de enero de 2003 (Rec. 2979/2002): «Es el artículo 53.1 ET el que establece los requisitos del despido por causas objetivas a cumplir por la empresa. De ellos, dos son esenciales, porque su ausencia produce la nulidad de la decisión extintiva conforme el artículo 53.4 del ET, la comunicación escrita al trabajador expresando la causa y la puesta a disposición del trabajador […] de la indemnización legal procedente»; STSJ de Navarra de 30 de septiembre de 2005 (Rec. 295/2005) y STSJ de Castilla y León de 12 de marzo de 2009 (Rec. 107/2009) y de 1 de abril de 2009 (Rec. 158/2009): «El plazo de preaviso no constituye un requisito esen-

mirado, las categorías de requisito «esencial» y requisito con valor *ad solemnitatem* son sinónimas ya que identifican una misma idea, con lo que distinguir entre requisitos «esenciales» y «no esenciales» hubiera sido tanto como distinguir, simplemente, entre requisitos con y sin valor *ad solemnitatem*.

En cualquier caso, el esquema legal descrito se vio alterado con las sucesivas reformas legislativas. Así, la sanción de nulidad impuesta por el incumplimiento de las formalidades extintivas pasó a ser la improcedencia en 1994 en el caso del despido disciplinario y en 2012 en el caso del despido por causas objetivas. Y los efectos de la improcedencia, recuérdese, se concretan en una condena alternativa entre la readmisión del trabajador con abono de los salarios de tramitación o la extinción indemnizada (arts. 56 y 53.5 del ET y 110 y 123.2 de la LRJS), lo cual supone, en el primer caso, la ineficacia total del despido y, en el segundo, el mantenimiento de su eficacia con el abono de la indemnización correspondiente.

La modificación de la sanción impuesta por la violación de las formalidades del despido y, sobre todo, sus distintos efectos sobre el negocio extintivo supusieron una mutación en el carácter «esencial» de tales formalidades. En este sentido, los requisitos formales seguirían siendo «esenciales» para la validez del despido en la medida en que de su cumplimiento sigue dependiendo la valoración del negocio extintivo como válido (procedente) o inválido (improcedente); pero ya no serían «esenciales» para la eficacia del despido desde el momento en que también se admite que el negocio inválido (improcedente) por haber incumplido dichos requisitos sea igualmente eficaz a través de la opción que permite mantener la extinción contractual abonando la correspondiente indemnización.

Esta alteración del carácter esencial de las exigencias de forma del despido ha planteado dudas en torno a cuál sería su valor jurídico. ¿Seguirían siendo formalidades *ad solemnitatem*? A este respecto, un sector de la doctrina ha sostenido que los requisitos formales del despido habrían perdido dicho valor puesto que su infracción no conlleva la nulidad y la readmisión forzosa del

---

cial para la formalización del despido por circunstancias objetivas». En la doctrina científica, se pronuncian en el mismo sentido Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 337; Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso en la extinción del contrato de trabajo*, Editorial Montecorvo, S. A., Madrid, 1980, p. 25; Briones González, C.: *La extinción del contrato*…, *Op. cit.*, p. 402; Riera Vayreda, C.: *La forma en el despido objetivo,* EDERSA, 1998*,* pp. 14 ss.; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales y de procedimiento en los despidos ipso iure por causas económicas y empresariales», *Los despidos por causas económicas y empresariales*, AA. VV., Cruz Villalón, J. (coord.), Tecnos, 1996*,* p. 220; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas», *El despido: Aspectos sustantivos y procesales*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. (dir.), Martín Jiménez, R. (coord.), Aranzadi, 2009, p. 533. Por su parte, Tovillas Zorzano («Reflexiones sobre el despido objetivo…», *Op. cit.*, p. 389) calificó a los requisitos «esenciales» y «no esenciales» como requisitos de primer y de segundo grado.

trabajador con abono de los salarios de trámite; es decir, la invalidez y la ineficacia total del negocio extintivo [56]. En esta línea, algún autor ha defendido que el valor de los requisitos formales del despido se podría explicar ahora a través del concepto de «carga» desarrollado por la ciencia del Derecho Procesal, dado que su incumplimiento conlleva para el empresario, simplemente, la consecuencia desfavorable del pago de una indemnización, salvo que se opte por la readmisión, claro está [57]. Otro sector doctrinal, por el contrario, considera que el cambio de sanción de la nulidad a la improcedencia no habría privado de valor *ad solemnitatem* a las formalidades del despido, ya que estas siguen siendo preceptivas para que el despido devenga válido (procedente) y su inobservancia sigue produciendo en cualquier caso algún tipo de ineficacia [58].

Decantarse por una u otra postura no resulta sencillo, pues ambas plantean algunas dudas. Así, ¿para que un requisito formal se pueda considerar *ad solemnitatem* su incumplimiento ha de producir necesariamente la invalidez y la ineficacia del negocio jurídico? En su caso, ¿ha de tratarse de algún tipo de ineficacia en concreto (total, parcial, etc.)? ¿La sanción por incumplimiento consistente en abonar una indemnización se puede considerar realmente una forma de ineficacia del negocio jurídico? ¿Seguiría siguiendo *ad solemnitatem* un requisito cuya inobservancia produjera la invalidez del negocio jurídico, pero no su ineficacia sino otro tipo de sanción? Vayamos por partes.

Los requisitos *ad solemnitatem* se definen, generalmente, como aquellos de cuyo respeto depende la validez del negocio jurídico, sin mencionar a la eficacia ni al modo en que esta debe verse afectada en caso de invalidez para poder reconocerles tal valor [59]; omisión esta que puede deberse, simplemente, a la suposición de que la invalidez conlleva como sanción, como regla general, la ineficacia del negocio jurídico. Por otro lado, es cierto que, en no pocas ocasiones, se alude a los requisitos *ad solemnitatem* como aquellos cuya inobservancia conlleva la nulidad del negocio jurídico, pero no es menos cierto que la expresión «nulidad» no siempre se emplea en sentido estricto como categoría que identifica la invalidez y la ineficacia total del negocio, sino en sentido amplio como categoría comprensiva de los distintos grados de invalidez e in-

[56] Entre otros, Cámara Botía, A.: «La forma del despido y el despido improcedente por defecto de forma», *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, AA. VV., Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1996, p. 45; Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, p. 245, 251 ss. y 268 ss.

[57] *Vid*. Cámara Botía, A.: «La forma del despido…», *Op. cit.*, p. 46.

[58] Entre otros, Goñi Sein, J. L.: *La reiteración del despido ineficaz*, Aranzadi, 1997, p. 57, nota al pie núm. 44; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 16 ss.

[59] Véanse las obras citadas en la nota al pie número 36 del presente capítulo.

eficacia (nulidad absoluta o de pleno derecho, nulidad relativa o anulabilidad, etc.). En vista de ello, se podría defender que, para que un requisito fuera *ad solemnitatem*, bastaría con que su falta produjera la invalidez del negocio jurídico y algún tipo de ineficacia, pero no necesariamente la ineficacia total.

En cuanto a si la condena a abonar una indemnización en caso de invalidez por incumplimiento de las formalidades exigidas se puede considerar un tipo de ineficacia, aun parcial, del negocio jurídico, mi opinión es que no, si por eficacia entendemos la aptitud de un negocio para producir los efectos que le son propios [60]. De acuerdo con esta definición, como es lógico, no toda sanción consecuencia de la invalidez se podría concebir como una forma de ineficacia del negocio jurídico, sino solo aquella que limite realmente los efectos del negocio en cuestión. Así, la indemnización de improcedencia es, sin duda, una sanción consecuencia de la invalidez del despido por no haber reunido las formalidades preceptivas, pero no parece que pueda considerarse una forma de ineficacia del despido puesto que los efectos de este (la extinción contractual) se mantienen intactos pese al abono de la correspondiente indemnización. Por otro lado, téngase en cuenta que en el mundo jurídico tal vez existan negocios que, en caso de invalidez, puedan ver afectada su eficacia total o parcialmente, pero existen otros, como el despido, que no admiten la eficacia parcial (o la ineficacia parcial, como quiera verse). Efectivamente, el despido es un concepto absoluto en el sentido de que no acoge estadios intermedios: o hay despido o no lo hay, pero no puede haber despido parcialmente [61]; es, metafóricamente, como la frontera entre la vida y la muerte de la relación laboral.

Ello, en fin, nos lleva al último interrogante planteado, y es si un requisito formal se puede seguir considerando *ad solemnitatem* en caso de que su incumplimiento produzca la invalidez, pero no la ineficacia del negocio jurídico, sino otro tipo de sanción como es la condena consistente en abonar una indemnización. Desafortunadamente, las obras sobre teoría general del negocio jurídico consultadas no dan respuesta a esta cuestión, pues no ahondan tan profundamente en la noción de valor *ad solemnitatem*. Sin embargo, dicha consideración es la única permitiría reconocer tal valor a los requisitos formales del despido.

En efecto, de entender por exigencia formal *ad solemnitatem*, en sentido amplio, aquella de la que depende la validez del negocio jurídico, sin importar las consecuencias sancionadoras derivadas de la invalidez (sea ineficacia, sea

---

[60] En contra, Goñi Sein, J. L.: *La reiteración del despido…*, *Op. cit.*, p. 57, nota al pie núm. 44.

[61] En este punto no debe confundirse la posible invalidez e ineficacia el negocio extintivo que es el despido con la invalidez e ineficacia del contrato de trabajo. A este respecto, *vid.* Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad…*, *Op. cit.*, pp. 39 ss.

indemnización), se podría concluir fácilmente que los requisitos de forma del despido seguirían siendo *ad solemnitatem.* Repárese, además, que acoger la noción restringida de requisito *ad solemnitatem* que lo define como aquel cuya omisión conlleva la invalidez y necesariamente la ineficacia total del negocio jurídico, obligaría a reconocer que las formalidades del despido tendrían tal valor en caso de que se optase por la readmisión del trabajador y que carecerían del mismo en el supuesto de que se escogiera la extinción indemnizada, lo cual no tiene mucho sentido.

Así pues, asumiendo el concepto amplio anterior, se habría de concluir que, en el marco del despido objetivo, la comunicación escrita y la puesta a disposición de la indemnización serían formalidades *ad solemnitatem*, ya que son «esenciales» para que el despido sea válido (procedente), mientras que el preaviso carecería de valor *ad solemnitatem* al no ser esencial a tal efecto.

* * *

Una vez delimitado el perfil jurídico de los requisitos de forma que se exigen en el artículo 53 del ET para proceder al despido por las causas objetivas del artículo 52, se ha de averiguar si el ordenamiento impone a tal fin alguna obligación formal adicional. En este sentido, deben examinarse los derechos de información e intervención y las garantías que se reconocen en favor de los representantes en el marco del despido objetivo, así como la posibilidad de acordar en virtud de la autonomía de la voluntad una mejora de la regulación legal contenida en el artículo 53 del ET en atención a su naturaleza.

5. DERECHOS DE INFORMACIÓN, INTERVENCIÓN Y GARANTÍAS EN FAVOR DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Los representantes de los trabajadores, como es sabido, aúnan en su persona una doble condición jurídica al mismo tiempo: de un lado, son trabajadores en el marco de la relación laboral que les vincula con el empresario y, de otro, son representantes y defensores ante el mismo de los intereses colectivos del conjunto de los trabajadores de la empresa [62]. En atención a esa doble con-

[62] A esta doble condición jurídica del trabajador representante se refieren, entre otros, TUDELA CAMBRONERO, G.: «Las garantías de los representantes de los trabajadores», *Tribuna Social*, núm. 51, 1995, p. 9; APARICIO TOVAR, J.: «Despidos de representante legal o sindical y de afiliado al sindicato», *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático*

dición, el ordenamiento les reconoce ciertos derechos de información y de intervención ante el despido del resto de los trabajadores e instituye a su favor una serie de garantías ante su propio despido [63]. Por lo que aquí interesa, se ha de determinar cuáles de esos derechos y garantías resultan de aplicación a la extinción por causas objetivas y si, en su caso, se configuran como requisitos formales para proceder al despido de los que depende su calificación judicial.

5.1 Derechos de información sobre el despido objetivo del resto de trabajadores

El artículo 64 del ET otorga a los representantes de los trabajadores (comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales que no formen parte del comité de empresa) [64] el derecho a recibir del empresario determinada información que se relaciona directa o indirectamente con el despido por causas objetivas.

Así, en su primer apartado les confiere, con carácter general, el derecho a ser informados y consultados por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, «así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma». Sobre la información de la situación de la empresa se pronuncian también el artículo 64.2.b), al señalar que tienen derecho a ser informados trimestralmente «sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades», y el artículo 64.4.a), cuando establece que tendrán derecho a conocer, con la periodicidad que proceda en cada caso, «el balance, la cuenta de resultados, la memoria». El artículo 64.4.b), por otro lado, dispone que tienen derecho a conocer «los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral».

---

de Derecho del Trabajo, AA. VV., Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1996, p. 296; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión…*, *Op. cit.*, p. 42.

[63] Sobre el concepto de «garantías» y su relación y diferencias con el concepto de «facilidades» de los representantes, *vid*. Tudela Cambronero, G.: *Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa*, Tecnos, 1991, pp. 28 ss.

[64] El artículo 64 del ET se refiere, únicamente, al comité de empresa; sin embargo, el artículo 62.2 del ET dispone que los delegados de personal tendrán idénticas competencias («Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa»). Esa misma extensión se produce en el artículo 10.3.1.º de la LOLS en favor de los delegados sindicales en el supuesto de que no forme parte del comité de empresa, a los que se les reconoce el derecho a «tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición» del comité.

Estos derechos de información de los representantes constituyen una obligación para el empresario, pero no se configuran propiamente como requisitos de forma del despido objetivo de los que dependa su calificación judicial. En efecto, el incumplimiento por parte del empresario de la obligación de facilitar a la representación legal la información a la que tiene derecho constituye, únicamente, una infracción grave de acuerdo con el artículo 7.7 de la LISOS, en el que se tipifica como tal «la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos».

5.2 Derechos de intervención ante el despido objetivo del resto de trabajadores

El ordenamiento dispone una muy reducida intervención de los representantes ante el despido de los demás trabajadores de la empresa en los supuestos extintivos del artículo 52 del ET. En efecto, dicha intervención se limita a la que se da, indirectamente, a través de la obligación que se impone al empresario en el segundo inciso del artículo 53.1.c) del ET, el cual establece que, en caso de que el despido se base en causas ETOP (art. 52.c), «del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento». Sobre esta previsión baste con señalar ahora dos cuestiones[65]. La primera es que a nivel interpretativo se ha concluido que la expresión «escrito de preaviso» que emplea la norma es un error de redacción y que la misma hace referencia en realidad a la comunicación escrita del artículo 53.1.a) del ET, por lo que la obligación que se impone al empresario en este punto consiste, en definitiva, en dar traslado a los representantes de una copia de la comunicación de cese. Y la segunda es que se ha entendido que la inobservancia de esta obligación comporta la calificación judicial de improcedencia del despido, esto es, la sanción propia del incumplimiento de los requisitos de forma de la extinción por causas objetivas, por lo que se ha de considerar como tal.

Por otro lado, no puede ignorarse que ha existido cierto debate sobre si la exigencia de informe previo que contempla el artículo 64.5.a) del ET resulta de aplicación al despido por causas ETOP individual/plural del artículo 52.c) del ET. El artículo 64.5.a) del ET, como se sabe, reconoce que el comité de

[65] El estudio *in extenso* de la obligación que impone el segundo inciso del artículo 53.1.c) del ET se aborda en el apartado 9 del capítulo II.

empresa (y los delegados de personal *ex* art. 62.2 del ET) tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre, entre otras cuestiones, «las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella». En paralelo, el artículo 10.3.3.º de la LOLS establece que los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán derecho a «ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos».

Un sector de la doctrina se ha mostrado a favor de la exigencia de esta forma de intervención de los representantes en los despidos por causas ETOP individuales/plurales, considerando que dichos despidos suponen un cese total o parcial de la plantilla, que es el objeto del informe del artículo artículo 64.5.a) del ET [66]. Otro sector doctrinal, por el contrario, ha entendido que no cabría aplicar esta exigencia en tales supuestos por cuanto el concepto de «reestructuración empresarial» [67] que emplea la norma se habría de identificar, únicamente, con los despidos por causas ETOP que superan los umbrales del artículo 51.1 del ET, es decir, con los despidos colectivos [68]. Algún autor, asimismo, ha señalado que, aun en el caso de que el informe previo fuera exigible en el marco de los despidos por causas ETOP individuales/plurales, su incumplimiento no habría de encontrar repercusión en la calificación judicial de tales despidos ya que la norma no prevé esa consecuencia [69].

---

[66] *Vid*. Apilluelo Martín, M.: «El despido individual por causas económicas del artículo 52, c) TRLET», *Aranzadi social*, núm. 5, 1997, pp. 122 ss.; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 538; Sala Franco, T. y Pedrajas Herrero, A.: «El despido objetivo por causas económicas: Aspectos procedimentales», *Medidas laborales para empresas en crisis*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. (dir.), Thomson-Aranzadi, 2009, p. 265; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido objetivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p. 256: «el artículo 52.c) ET implica un cese total o parcial de plantilla –que es el objeto del informe–; la copia de la comunicación del artículo 53 ET no resulta ociosa, al contrario, unido a las restantes informaciones a las que ha tenido acceso el comité de empresa por la vía del artículo 64 ET –por ejemplo, las cuentas de resultados, el balance, etc.– le permitirán emitir un informe fundado».

[67] A mayor abundamiento sobre el concepto de «reestructuración empresarial», *vid*. Rodríguez-Piñero Royo, M.: «Reestructuraciones empresariales y políticas de recolocación en el empleo», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 175 (Ejemplar dedicado a: 40.º aniversario (1984-2024)), 2024, pp. 352 ss.

[68] *Vid*. Castiñeira Fernández, J.: «La comunicación escrita al trabajador en el supuesto del artículo 52, c) del ET», *Presente y Futuro de la Regulación del Despido*, AA. VV., Castiñeira Fernández, J. (coord.), Pamplona: Aranzadi, 1997, p. 260; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma y el procedimiento del despido,* Tirant lo Blanch, 2018, p. 172.

[69] *Vid*. Prados de Reyes, F. J.: *La terminación del contrato de trabajo por circunstancias objetivas que afectan a la empresa*, Tirant lo Blanch, 1997, pp. 92 ss.; Castiñeira Fernández, J.: «La comunica-

El TS, finalmente, resolvió que el informe previo del artículo 64.5.a) del ET no es una exigencia formal del despido por causas ETOP individual/plural y que, por tanto, su omisión no tiene incidencia en la calificación judicial del mismo. Así, la STS de 29 de junio de 2017 (Rec. 1512/2015) señaló que «la cuestión del informe previo debe ser abordada en atención a la relación que pueda haber entre las competencias del Comité de empresa y la facultad empresarial de llevar a cabo extinciones individuales o plurales al amparo del artículo 52 c) ET». En este sentido, el Alto Tribunal apuntó que no cabe confundir la «perspectiva que el legislador otorga a la representación unitaria en el despido individual con la que se le atribuye en lo que en el artículo 64 ET se denomina "restructuración de plantilla"» y que, aunque es cierto que los despidos del artículo 52 c) ET están etiológicamente vinculados con ese concepto, «también lo es que la competencia de consulta otorgada en el artículo 64 ET está claramente desarrollada para el despido colectivo en el artículo 51 ET, al que debe considerarse referida». Motivo por el cual concluye que «no cabe extender la obligación de consultar previamente a la representación de los trabajadores también en caso de despido individual» [70].

5.3 **Garantías en favor de los representantes ante su propio despido por causas objetivas**

En vista de la doble condición que reúne la persona del trabajador representante y de la difícil conjugación de las obligaciones que para el mismo se derivan desde la esfera representativa y la laboral, el ordenamiento, como se dijo, instituye en su favor una serie de garantías ante el despido con las que pretende protegerlo en su relación individual de trabajo de los actos empresariales que pudieran perjudicarle como consecuencia de su labor de representación, para proteger, en último término, a esta última; esto es, a «la propia actividad representativa en el seno de la empresa, o dicho de otra forma, el derecho a elegir y mantener órganos de representación en ese ámbito, derecho reconocido a los trabajadores por cuenta ajena en la Constitución (art. 129, 2) y en las leyes laborales» [71] [arts. 4.1.g) y 61 ss. del ET].

---

ción escrita…», *Op. cit.*, p. 260, nota 32; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 538; Sala Franco, T. y Pedrajas Herrero, A.: «El despido…», *Op. cit.*, p. 265.

[70] El mismo criterio se ha seguido posteriormente, entre otras, en las STS de 13 de julio de 2017 (Rec. 3689/2015) y de 14 de marzo de 2018 (Rec. 2311/2016).

[71] La literalidad es de García Murcia, J.: «Las garantías formales en el despido de los representantes legales de los trabajadores y su configuración en la jurisprudencia», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 15, 1983, p. 442, quien sigue señalando en desarrollo de la misma idea que «la protección

El núcleo de la regulación de las garantías de los representantes (unitarios y sindicales) [72] ante el despido se encuentra en el artículo 68 del ET, aunque no todas se contienen en este precepto. Dentro del abanico de tales garantías, las que resultan de aplicación al despido por causas objetivas son, únicamente, la inmunidad o inviolabilidad representativa (a), la prioridad de permanencia en los supuestos de despido por causas ETOP (b) y el derecho de opción en los supuestos de improcedencia (c), no siendo exigible la tramitación del expediente contradictorio ni la audiencia al delegado sindical (d).

(a) La *inmunidad* o *inviolabilidad representativa* [73] se concreta, por un lado, en la prohibición de despido o sanción del representante «durante el ejercicio de sus funciones [y] dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación» y no concurra, por tanto, una causa legal de despido; y, por otro, en el encaje del despido motivado por la condición y la labor del representante entre los supuestos de nulidad por violación de DDFF [art. 68.c) del ET y 53.4 del ET] [74].

---

del representante legal, desde esta perspectiva, no es más que un instrumento, sin duda indispensable, para conseguir la protección de ese derecho a la representación, concebido ahora en su dimensión colectiva. De ahí que, aunque conceptualmente puedan separarse los dos objetivos aludidos, se pueda decir que en la realidad existe un único y global interés protegido, cual es el desarrollo de la actividad representativa en la empresa». En el mismo sentido, *vid*. Aparicio Tovar, J.: «Despidos de representante…», *Op. cit.*, pp. 272 ss.: «El respeto a esos valores colectivos que afectan al conjunto de los trabajadores es lo que da sentido a la imposición de particulares formas y algún otro tipo de garantías para despedir a determinados trabajadores, cuales son los representantes de los trabajadores y los afiliados a algún sindicato. No puede ser de otro modo porque, si no fuera así, no habría justificación alguna para trato de privilegio en favor de dichos trabajadores, lo que sería incompatible tanto con el artículo 14 CE, como el artículo 17 ET»; Tudela Cambronero, G.: *Las garantías…, Op. cit.*, pp. 37 ss.; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión…*, *Op. cit.*, pp. 19 ss.; de Val Tena, A. L.: «Despido y representación de los trabajadores», *El despido: análisis y aplicación práctica*, AA. VV. Gorelli Hernández, J. (coord.), Tecnos, 2004, p. 576.

[72] El artículo 10.3 LOLS, como se sabe, reconoce a los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, «las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas». Por su parte, el artículo 30.4 de la LPRL extiende las garantías previstas en las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del ET a los trabajadores designados por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa y a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31 de la LPRL. A este respecto, cfr. STS de 20 de enero de 2025 (Rec. 5028/2023).

[73] Expresión de Palomeque López, M. C.: *Derecho sindical español*, Tecnos, 1994, p. 203.

[74] *Vid*. Albiol Montesinos, I.: *Comités de empresa y delegados de personal*, Deusto, 1992, p. 174: «el artículo 68.c) sería una ampliación de lo dispuesto en el artículo 17 del propio ET sobre nulidad de actos empresariales discriminatorios. La valoración judicial de la conducta del empresario llevaría a calificarla de nula, con la consiguiente carencia de efectos del acto empresarial, según señala el artículo 17 del ET, si quedase evidenciada la finalidad discriminatoria. Y si el acto había consistido en un despido, la calificación de nulidad lo será también por entrar el supuesto dentro del artículo 105.2.d) de la LPL –será nulo el despido que "tenga como fundamento alguna de las causas de discriminación previstas… en la ley"–»; Aparicio Tovar, J.: «Despidos de representante…», *Op. cit.*, p. 296: «No es que el empresario no

(b) La prioridad de permanencia o *garantía de ultimidad*[75] en los supuestos de despido por causas ETOP, tanto individuales/plurales como colectivos [art. 68.b), 51.5 y 52.c) del ET], establece una prelación o preferencia entre los trabajadores ante el despido en favor de los representantes, quienes, en virtud de esta garantía, se habrán de ver afectados por la decisión extintiva del empresario en último lugar frente a otros trabajadores.

Sin perjuicio de su estudio con mayor detenimiento en otro punto del trabajo[76], se han de destacar ahora dos cuestiones clave del régimen jurídico de la prioridad de permanencia como son, primero, su finalidad y conexión con los DDFF y, segundo, las consecuencias que se anudan a su incumplimiento.

El reconocimiento del derecho a la prioridad de permanencia tiene, como las demás garantías, la finalidad inmediata de proteger al trabajador representante frente al despido para salvaguardar, indirectamente, a la propia función de representación que desarrolla. La tutela de este interés colectivo se articula, pues, a través de la protección directa del trabajador representante, por lo que se reconoce a la prioridad de permanencia el carácter de garantía instrumental de la propia función representativa. Con dicha protección directa se pretende, en fin, que el representante no sea despedido por razón de su condición y la labor que desarrolla o, dicho de otro modo, que el despido no sea una represalia por tal motivo, lo cual conecta la garantía en que consiste la prioridad de permanencia con el DF a la no discriminación y, además, con el DF a la libertad sindical cuando se trate de representantes sindicales o unitarios sindicalizados[77].

El ET, por otro lado, se limita a instituir esta garantía en favor de los representantes, pero no define ni ha definido nunca cuál es la sanción que conlleva su inobservancia, ante lo cual se han formulado dos interpretaciones. La

---

pueda despedir, pero debe hacerlo por hechos que, parafraseando la STC 135/1990, de 19 de julio, sean "absolutamente extraños" a la función representativa».

[75] Así la denomina Blasco Jover, C.: «El despido de los representantes de los trabajadores en España», *La extinción del contrato de trabajo. Perspectiva comparada de las regulaciones italiana y española*, AA. VV., Ramírez Martínez, J. M., Romeo. C. y Viqueira Pérez, C. (dirs.), Tirant lo Blanch, 2016, pp. 163-171.

[76] Véase el apartado d) (Criterios de selección y prioridades de permanencia) del punto 1.1.1.2 del capítulo V.

[77] A este respecto, *vid*. STC 191/1996, de 26 de noviembre (Recursos de amparo 1.804/1994 y 483/1995 (acumulados)). En la doctrina se hacen eco de esta relación entre prioridad de permanencia y DF a la libertad sindical, entre otros, Ballester Laguna, F.: *La impugnación del despido colectivo. (En el marco del artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social)*, Tirant lo Blanch, 2013, p. 201**;** Vivero Serrano, J. B.: «La designación de los trabajadores objeto de despido colectivo», *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 6, núm. 7, 2013, p. 234; Tormos Pérez, J. A.: «La garantía de prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores en el despido colectivo», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 1, núm. 3, 2020, p. 126.

primera considera que el incumplimiento de la prioridad de permanencia debe dar lugar siempre a la nulidad del despido por suponer una discriminación y/o una vulneración del DF a la libertad sindical. La segunda, en cambio, defiende que este incumplimiento no tiene por qué conllevar necesariamente la nulidad del despido, en vista de que, primero, no se encuentra entre los supuestos tasados que permiten calificar el despido como tal y, segundo, que no siempre ha resultar discriminatorio y/o vulnerador del DF a la libertad sindical. En este punto se distingue en función de si el representante titular de la prioridad de permanencia es sindical o unitario. En el primer caso, se entiende que la infracción de esta garantía sí supondría una violación del DF a la libertad sindical y que, por tanto, debe conllevar la nulidad del despido. Por el contrario, si el representante fuera unitario la inobservancia de la prioridad tendría que dar lugar a la improcedencia, salvo que se diera efectivamente un móvil discriminatorio, en cuyo caso sí cabría calificar el despido como nulo. Siguiendo con el mismo razonamiento, se afirma que, con independencia de cuál sea la calificación correspondiente (nulidad o improcedencia), la estabilidad en el empleo del representante queda garantizada ya que en caso de nulidad se produciría necesariamente su readmisión y en caso de improcedencia se le atribuye el derecho de opción entre la extinción indemnizada o la readmisión [78].

Tras la reforma de 2012, sin embargo, el artículo 124 de la LRJS dispone sin matices que «será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas» y que «esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia». Esta previsión, ciertamente, está referida al despido colectivo, pero lo que se quiere plantear es si no cabría extender la sanción de nulidad que en ella se impone al marco del despido individual/plural.

---

[78] *Vid*. Riera Vayreda, C.: *El despido..., Op. cit.*, pp. 294 ss.; Aparicio Tovar, J.: «Despidos de representante…», *Op. cit.*, p. 298; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión…*, *Op. cit.*, p. 79 y 80; Valle Muñoz, F. A.: «La prioridad de permanencia del representante unitario y del representante sindical en la empresa», *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, núm. 102, 1999, p. 14; de Val Tena, A. L.: «Despido y representación…», *Op. Cit.*, pp. 593 ss.; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, pp. 416 ss.; Junco Cachero, M. S.: «Despido objetivo: garantía de prioridad de permanencia del representante de los trabajadores», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 99 (Ejemplar dedicado a: Expedientes de regulación de empleo), 2009, pp. 306 ss.; Monereo Pérez, J. L., Fernández Avilés, J. A. y Triguero Martínez, L. A.: «Artículo 122», *Ley de la Jurisdicción Social. Un estudio técnico-jurídico y sistemático de la Ley 36/2011, de 10 de octubre*, AA. VV., Monereo Pérez, J. L. (dir.), Comares, 2013, p. 657; Palomo Vélez, R. I.: *El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa*, Tirant lo Blanch, 2017, p. 720.

De la lectura de la STS de 19 de diciembre de 2018 (Rec. 2180-2017) se desprendería una respuesta negativa, ya que el TS, en el examen de la contradicción necesaria a efectos de admitir el recurso de casación, entiende que el artículo 124 de la LRJS resulta aplicable, únicamente, al despido colectivo. En este sentido, señala que «en el caso de la sentencia recurrida es de aplicar el artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LJS), norma que regula los despidos colectivos y que en su número 13, apartado a)-4.ª, establece la nulidad de las extinciones contractuales acordadas sin respetar las prioridades de permanencia que establezcan las leyes, como es la del artículo 68-b) del ET. Por contra en el caso de la sentencia de contraste, al ser un despido individual por causas objetivas, resultan de aplicación los artículos 120 y siguientes de la LPL y, especialmente, el artículo 123-2 de esta que remite en cuanto a los efectos de la sentencia que declara la improcedencia al artículo 56 del ET, cuyo número 4, no sanciona con la nulidad el despido de un representante de los trabajadores, sino que simplemente le concede a él el derecho a optar por la readmisión o por la rescisión indemnizada del contrato». Así, en vista de que «las normas aplicables en el caso de la sentencia recurrida (art. 124-13 de la LJS) son diferentes de las que resultan de aplicación en el caso de la sentencia de contraste (arts. 52-c y 56-4 del ET y 123-2 de la LJS)», el Alto Tribunal concluye que «no puede estimarse que concurra la contradicción doctrinal que viabiliza este recurso, conforme al artículo 219-1 de la LJS, por cuanto los hechos contemplados en cada caso y las normas aplicables son distintas».

Con todo, no deja de resultar incoherente que el ordenamiento castigue de manera distinta el incumplimiento de una misma garantía entre dos despidos entre los que existe una conexión tan estrecha. Lo lógico, en efecto, sería extender al marco de los despidos individuales/plurales la sanción de nulidad que se impone en los despidos colectivo por la violación de la prioridad de permanencia, como así parece entender algún pronunciamiento de suplicación [79].

(c) Para el caso de que el despido se califique judicialmente como improcedente, con independencia de cuál fuera la causa motivadora, se le atribuye al representante el derecho de opción entre la readmisión o la extinción indemnizada, así como al cobro de los salarios de tramitación en ambos casos (art. 56.4

[79] Cfr. STSJ de Cataluña de 14 de septiembre de 2015 (Rec. 3675/2015): «el efecto de la nulidad del despido viene dado por la infracción de una prioridad de permanencia, como así ha entendido la doctrina STS 13 de julio de 2015; Recurso: 2691/2014 (RJ 2015, 4322); que distingue con nitidez el efecto de la infracción de los criterios de selección de los afectados que, en su caso, se hayan pactado en un despido colectivo y la infracción de las prioridades de permanencia, que tanto en el despido colectivo como en el individual o plural, ha de ser la nulidad, y no la improcedencia como impone el 124.13 a) 4.ª de la LRJS (RCL 2011, 1845), (vid. STSJ País Vasco de 6 de mayo de 2014 (rec. 2691/2014)».

del ET y art. 110.2 de la LRJS). Para salvaguardar la efectividad de este derecho, además, la ley dispone que, «cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada» (art. 56.4 del ET).

(d) El expediente contradictorio (art. 68.a) del ET, 62.2 del ET y 10.3 de la LOLS) y la audiencia al delegado sindical (art. 10.3.3.º de la LOLS) no resultan de aplicación en el marco del despido objetivo. Los tribunales, en efecto, han considerado de forma constante que estas garantías son exigibles, únicamente, para el despido disciplinario del trabajador representante [80].

Pese a ello, un sector de la doctrina científica ha seguido defendiendo la conveniencia de extender su aplicación a la extinción del contrato de los representantes por causas objetivas. En este sentido, se apela a la necesidad de atender al concepto amplio de despido, comprensivo de toda extinción del contrato por voluntad unilateral del empresario, y a su posible utilización como instrumento de represión contra los representantes con independencia de cuál sea la causa motivadora [81]. Desde esta perspectiva, se han formulado distintos argumentos en favor de la aplicación extensiva del expediente contradictorio y de la audiencia al delegado sindical que merecen ser examinados.

En primer lugar, para negar que tales garantías deban limitarse únicamente al despido disciplinario, se invoca el artículo 1 del Convenio 135 de la OIT, el cual señala que «los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por su condición de representantes», sin distinguir entre una clase de despido y otra [82]. Asimismo, en contra de la restricción del expediente a la extinción disciplinaria, se ha puesto en relación el artículo 68.a) del ET con lo dispuesto en el apartado c) del mismo precepto, con el que guarda una estrecha

---

[80] Cfr. STS de 6 de julio de 1990 (RJ 1990/6070), de 23 de mayo de 1995 (Rec. 2313/1994), de 18 de febrero de 1997 (Rec. 1686/1996) y de 20 de marzo de 1997 (Rec. 4206/1996). A nivel de suplicación se pronuncian en el mismo sentido, entre otras, las STSJ de Cantabria de 8 de junio de 1994 (Rec. 340/1994) y de 10 de mayo de 1995 (Rec. 454/1995); STSJ de Andalucía de 9 de mayo de 1997 (Rec. 3757/1996); STSJ del País Vasco 28 de abril de 1998 (AS 1998/2105); STSJ de la Comunidad Valenciana de 4 de octubre de 2001 (Rec. 2116/2001); STSJ de Navarra de 30 de septiembre de 2005 (Rec. 295/2005); STSJ de Murcia de 10 de febrero de 2009 (Rec. 1029/2008); STSJ de Asturias de 19 de diciembre de 2014 (Rec. 2443/2014). Y a nivel doctrinal, siguen el mismo criterio, entre otros, Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 307; Castiñeira Fernández, J.: «La comunicación escrita…», *Op. cit.*, p. 259; de Val Tena, A. L.: «Despido y representación…», *Op. cit.*, p. 583; Blasco Pellicer, A.: *El régimen procesal…*, *Op. cit.*, p. 183; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 171.

[81] *Vid*. Tudela Cambronero, G.: *Las garantías…, Op. cit.*, p. 69; Tudela Cambronero, G.: «Las garantías de los representantes…», *Op. cit.*, p. 11; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión…*, *Op. cit.*, pp. 40 ss.

[82] *Vid*. Tudela Cambronero, G.: *Las garantías…, Op. cit.*, p. 69; García Murcia, J.: «Las garantías formales…», *Op. cit.*, pp. 449 ss.; Aparicio Tovar, J.: «Despidos de representante…», *Op. cit.*, p. 294; Ojeda Avilés, A.: *Derecho sindical*, Tecnos, 2003, p. 411.

conexión [83]. Este último, como es sabido, instituye la garantía de inmunidad o inviolabilidad representativa aludiendo separadamente al despido y a la sanción, lo cual se ha interpretado como una expresión de la voluntad legislativa de reconocer esta garantía más allá del despido disciplinario, ya que, de entenderse lo contrario, la diferenciación entre despido y sanción carecería de sentido por reiterativa [84]. Lo mismo podría aducirse en favor de la extensión de la audiencia a los delegados sindicales al despido objetivo, por cuanto el artículo 10.3.3.º de la LOLS les reconoce a los delegados sindicales el derecho a «ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos».

Frente a estos razonamientos, en cualquier caso, se podría sostener que, aunque el artículo 1 del Convenio 135 de la OIT permitiera configurar al expediente contradictorio y a la audiencia al delegado sindical como mecanismos de garantía general frente al despido, esto es, con independencia de cuál fuera la causa que lo motive, lo cierto es que el legislador ha limitado su exigibilidad a la extinción disciplinaria. Ello se observa, por un lado, en que el artículo 68.a) del ET impone expresamente la apertura del expediente en los supuestos de «sanciones por faltas graves o muy graves» [art. 68.a) del ET] y en esa categoría solo encaja el despido disciplinario, no el objetivo [85]. Y, por otro, en que la extinción por causas objetivas tampoco se ajusta al concepto de «medida de carácter colectivo» que emplea el artículo 10.3.3.º de la LOLS al regular la audiencia al delegado sindical en tanto el número de trabajadores despedidos no supere los umbrales del artículo 51 del ET. Asimismo, se ha concluido que la referencia al despido que se contiene en el mismo 10.3.3.º de la LOLS se ha

[83] *Vid*. Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, p. 288: «Si la garantía establecida en el apartado a) del artículo 88 LET se pone en relación con el apartado c) del mismo precepto, ya que como se ha dicho, ambos preceptos están indisolublemente unidos, y con el Convenio 135 OIT, la interpretación más adecuada es considerar que el expediente no tiene naturaliza exclusivamente disciplinaria, siendo un mecanismo de protección del trabajador representante por la propia función representativa que desempeña».

[84] *Vid*. Tudela Cambronero, G.: *Las garantías..., Op. cit.*, pp. 67 ss.; Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, pp. 902 ss.; Aparicio Tovar, J.: «Despidos de representante…», *Op. cit.*, p. 294.

[85] *Vid*. Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 254: «el artículo 68.a) ET sólo lo exige respecto la imposición de sanciones graves y muy graves y, a diferencia del despido disciplinario, el objetivo no es una sanción»; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 170: «los artículos 68 a) ET y 10 LOLS se conectan siempre con la necesidad de expediente contradictorio para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. Tampoco el recurso al Convenio 135 OIT puede fundamentar una respuesta positiva. El artículo 53 ET no prevé esta garantía, ya que en estos casos no estaríamos ante la imposición de una sanción disciplinaria, sino ante una extinción que obedece a otros fines».

de entender referida al despido disciplinario como forma máxima de sanción [86]. A todo ello, además, se podría añadir que el hecho de que la garantía que se contiene en el artículo 68.c) del ET (inmunidad o inviolabilidad representativa) resulte de aplicación a ambos tipos de despido no supone necesariamente que también lo sea o deba serlo la contenida en el apartado a) del mismo artículo (expediente contradictorio), por muy conectadas que puedan estar ambas disposiciones.

En segundo lugar, se ha señalado que la exigibilidad del expediente en el marco del despido objetivo se podría inferir, asimismo, de la propia sistemática de la norma. Por una parte, porque, en el momento en que se formuló este argumento, la exigencia del expediente se contenía únicamente en el artículo 68 del ET, precepto aplicable tanto al despido objetivo como al disciplinario, y no en el artículo 55 del ET, dedicado específicamente a la «forma y efectos del despido disciplinario», lo cual también se podría interpretar como la voluntad del legislador de no limitar su tramitación a la extinción disciplinaria [87]. Y, por otra, porque el artículo 106.2 de la LRJS, que resulta de aplicación a los procesos derivados de la extinción por causas objetivas por la remisión del artículo 120 de la LRJS, requiere la aportación del expediente en la impugnación del despido sin distinguir ni especificar tampoco entre sus distintas modalidades [88].

En contra de esta reflexión se podría argüir, primero, que el artículo 68 del ET, ciertamente, se puede considerar un precepto común al despido objetivo y al disciplinario en la medida en que contiene previsiones aplicables separadamente a uno y otro, pero que ello, como es lógico, no supone que todo su contenido sea predicable de ambas formas de extinción. Segundo, que tras la reforma laboral de 1994 se incluyó la exigencia de apertura del expediente contradictorio en el artículo 55 del ET, pero no en el artículo 53, relativo a la «forma y efectos de la extinción por causas objetivas» [89]. Tercero, que la calificación judicial de improcedencia por incumplimiento de las formalidades exigidas para el despido objetivo se configura por referencia a las formalidades que se contienen, únicamente, en el artículo 53.1 del ET, lo cual también permite excluir la necesidad de tramitar el expediente requerido en el artículo 68.a)

---

[86] Cfr., por todas, la ya citada STS de 23 de mayo de 1995 (Rec. 2313/1994).

[87] *Vid*. Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 903.

[88] *Vid*. Aparicio Tovar, J.: «Despidos de representante…», *Op. cit.*, p. 294.

[89] *Vid*. Corte Heredero, N.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 189; Riera Vayreda, C.: *El despido..., Op. cit.*, p. 267: «si tenemos en cuenta que el citado artículo 68 a) del E. T. solamente previene esta obligación para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, y la Ley 11/1994, de 19 de mayo sólo ha introducido tal requisito en el artículo 55.1 del E. T., hay que concluir que su exigencia permanece circunscrita al despido disciplinario regulado en dicho precepto, y no se extiende a los demás tipos de despido, sujetos a sus propios requisitos formales».

del ET para evitar la improcedencia. Y, cuarto, que el artículo 106.2 de la LRJS lo que señala concretamente es que se ha de aportar en juicio «el expediente contradictorio legalmente exigido», pero, como se ha visto, no hay exigencia legal de tramitar dicho expediente en el caso del despido por causas objetivas [90].

En tercer lugar, los autores que defienden la extensión aplicativa del expediente contradictorio y de la audiencia al delegado sindical a la extinción por causas objetivas apelan a la plena utilidad que encontrarían tales garantías en el marco del despido objetivo [91] y a la necesaria coherencia en la regulación dada a las garantías e intervención de los representantes entre los distintos tipos de despido. Y es que, si en el despido disciplinario se prevé la apertura del expediente contradictorio y la audiencia del delegado sindical y en el colectivo el desarrollo del período de consultas, el despido en los supuestos del artículo 52 del ET se presentaría como una excepción al estar huérfano de medidas que involucren y protejan a la representación legal de los trabajadores con carácter previo a la extinción contractual, lo cual podría favorecer su uso como instrumento de represión [92].

El ordenamiento jurídico, en fin, diseña un régimen formal para cada tipo despido que atiende a los distintos intereses que entran en conflicto en función de su causa y del número de trabajadores afectados. Y puede que, ciertamente, fuera conveniente que la representación legal de los trabajadores encontrase una mayor participación y protección ante el despido por las causas objetivas del artículo 52 del ET, pero, en mi opinión, esta consideración, válida como reivindicación hacia el legislador, no es *per se* una razón que permita exportar unas garantías que la norma reserva de una manera tan rotunda para otras modalidades extintivas.

De todo lo dicho se puede concluir este apartado señalando que la participación preceptiva de los representantes en los despidos objetivos de los de-

---

[90] *Vid*. Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 254: «la invocación del artículo 106 LPL tampoco es procedente, pues la misma se encuentra recogida en el ámbito del proceso especial de despido disciplinario, y las previsiones de este proceso sólo resultan aplicables a la modalidad especial para impugnar el despido objetivo cuando haya un vacío en las propias de éste; pues bien, según se ha visto, en este caso, no hay ningún vacío que completar, ya que las normas sustantivas no imponen esta obligación».

[91] *Vid*. García Murcia, J.: «Las garantías formales…», *Op. cit.*, p. 450; Aparicio Tovar, J.: «Despidos de representante…», *Op. cit.*, p. 306; Luque Parra, M.: «La exigibilidad del trámite de audiencia al delegado sindical previsto en el artículo 10.3.3 de la LOLS en los supuestos de despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas: un comentario a la STS 23 mayo 1995», *Presente y Futuro de la Regulación del Despido*, AA. VV., Castiñeira Fernández, J. (coord.), Pamplona: Aranzadi, 1997, pp. 323 ss.

[92] *Vid*. García Murcia, J.: «Las garantías formales…», *Op. cit.*, p. 449; Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, p. 289; Aparicio Tovar, J.: «Despidos de representante…», *Op. cit.*, p. 293.

más trabajadores se ciñe a los derechos de información general del artículo 64 del ET y a recibir del empresario una copia de la comunicación escrita cuando el despido se produce por causas ETOP, de acuerdo con la interpretación dada al segundo inciso del artículo 53.1.c) del ET; obligación empresarial esta que se configura como el único y verdadero requisito de forma para la procedencia del despido en relación con la representación legal de los trabajadores. Al margen de esta particular forma de intervención ante los despidos de los demás trabajadores, el ordenamiento no impone requisitos de forma o procedimiento adicionales y específicos para el despido de los propios representantes, por lo que no existe, en este sentido, un régimen formal de despido especial para ellos, sino que se les aplica el mismo que al resto de los trabajadores comunes.

6. REQUISITOS FORMALES DE ORIGEN CONVENCIONAL

6.1 **Naturaleza de la regulación legal de la forma del despido objetivo y límites a su disponibilidad**

Es cuestión pacífica que la regulación contenida en el artículo 53.1 del ET sobre los requisitos de forma del despido objetivo reviste naturaleza de derecho necesario relativo mínimo [93]. Así, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.1, apartados b y c), y 85.2 del ET («a través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente») [94], las partes podrían acordar a nivel colec-

[93] *Vid*. Álvarez de la Rosa, M.: «Las causas de extinción del contrato de trabajo», *La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la Negociación Colectiva. IX Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, AA. VV., MTSS, 1996, pp. 82 ss.; Corte Heredero, N.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 186, 190 y 192; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 211, 221 y 222; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, p. 134 y 136 ss.; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 521 y 527; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 251; Blasco Pellicer, A.: *La extinción del contrato de trabajo en la reforma laboral de 2012*, Tirant lo Blanch, 2013, p. 88; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 142, 157 y 173. En la doctrina judicial, cfr. STSJ del País Vasco de 15 de enero de 2013 (Rec. 2927/2012). En concreto, sobre el carácter mínimo de la indemnización del artículo 53.1.b) del ET, *vid*. STS de 24 de abril de 1990 (RJ 1990/3485).

[94] Este precepto, introducido en el ET por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, ha sido objeto de algunas críticas por parte de la doctrina, debido, primero, a lo genérico de su redacción, en tanto que no determina el instrumento negocial adecuado para la articulación de los procedimientos de información y seguimiento a los que hace mención. Y, segundo, al escaso compromiso que del mismo se infiere con la gestión negociada del empleo, ya que no estaría apuntando al establecimiento de sistemas de consulta que promocionasen la búsqueda de soluciones negociadas sino a un mero control externo de la evolución de los despidos. A este respecto, *vid*. Elorza Guerrero, F.: «Reflexiones en torno a la noción y procedimiento de despido objetivo económico desde una perspectiva comparada», *Relaciones Laborales*, núm. 1,

tivo o individual una mejora de dicho régimen legal, que puede concretarse bien en una especificación o superación de sus contenidos, bien en el establecimiento de requisitos de forma adicionales. Lo que no cabría en virtud de la autonomía de la voluntad sería, pues, la renuncia o eliminación de los requisitos de forma del artículo 53 del ET, ni su sustitución por otros distintos [95].

Esta última afirmación, sin embargo, encuentra en la jurisprudencia algunas excepciones en relación con el requisito de puesta a disposición de la indemnización, sobre el que se ha admitido la posibilidad de transacción en el marco de los despidos por causas ETOP cuando superan los umbrales del artículo 51 del ET, esto es, en los despidos colectivos. En efecto, los tribunales, atendiendo en sentido amplio a la finalidad compensatoria que persigue la norma con este requisito, han aceptado como válidas formulas indemnizatorias que se alejan de la prevista en el artículo 53.1.b) del ET [96]. Ejemplo de ello sería la admisión de los pactos de sustitución del pago de la indemnización legal por el abono de una renta mensual asegurada mediante una póliza de seguro colectivo de rentas [97] o, también, los pactos de aplazamiento o fraccionamiento en el pago de la indemnización a cambio de una mejora en su cuantía legal mínima [98], con los que se quiebra la exigencia de que la puesta a disposición de dicha cantidad sea simultánea a la entrega de la comunicación escrita [99].

1998, pp. 1196 ss.; Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.: «El A. I. E. E. y la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1997», *Documentación Laboral*, núm. 52, 1997, p. 45; Baylos Grau, A.: «Nuevas impresiones sobre la regulación de los despidos objetivos en la reforma laboral de 1997», *Actualidad Laboral*, núm. 3, 1998, pp. 39 ss.

[95] *Vid.* Blasco Pellicer, A.: *La extinción del contrato*…, *Op. cit.*, p. 88. La misma conclusión se sostiene en el marco del despido disciplinario. En este sentido, *vid*. Gárate Castro, J.: *La comunicación escrita en el despido disciplinario*, Universidad de Santiago de Compostela, 1984, p. 15; Mella Méndez, L.: *La formalización*…, *Op. cit.*, pp. 14 ss.: «lo establecido en el párrafo segundo, a tenor del cual, por "convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales", se entiende que complementarias y no alternativas o sustitutivas de las contempladas legalmente»; Chacón Villar, P. y Desdentado Bonete, A.: *Reforma y Crisis del Proceso Social (1994-1996). Los problemas de aplicación de las últimas reformas procesales: jurisdicción, procesos especiales y sistemas extrajudiciales de composición*, Aranzadi, 1996, p. 92 y 93.

[96] A este respecto, *vid*. Serrano Olivares, R.: «A propósito del carácter indisponible de la indemnización por despido colectivo: STSJ País Vasco 15 junio 1999; AS 1999, 2248», *Aranzadi social*, núm. 2, 1999; Valdés Dal-Ré, F.: «El carácter imperativo de la indemnización legal por despido colectivo (I)», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2004; Valdés Dal-Ré, F.: «El carácter imperativo de la indemnización legal por despido colectivo (y II)», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2004; Blasco Pellicer, A.: *Los expedientes de regulación de empleo*, Tirant lo Blanch, 2009, pp. 197 ss.; Beltrán De Heredia Ruiz, I.: «Despido colectivo y aplazamiento de la indemnización: ¿no son exigibles garantías de pago?», *Iuslabor*, núm. 3, 2015.

[97] *Vid*. Blasco Pellicer, A.: *La extinción del contrato*…, *Op. cit.*, p. 88 y 89.

[98] Véase el apartado 1.2 (Particularidades sobre la puesta a disposición de la indemnización: los pactos de aplazamiento o fraccionamiento) del capítulo V.

[99] Mención aparte merece, por lo singular del caso, el conjunto de STS recaídas en el conocido como asunto RENFE-ENATCAR (entre otras, STS de 21 de enero de 1997 (Rec.1063/1996), de 28 de enero de 1997 (Rec. 1025/1996), de 6 de febrero de 1997 (Rec. 1040/1996), de 14 de febrero de 1997 (Rec.

En mi opinión, la admisión de estas fórmulas compensatorias pactadas, así como la de cualquier otra que también obvie la regulación legal dada al requisito de puesta a disposición de la indemnización, ha de ser observada con recelo, pues la norma impone el régimen formal del despido de forma imperativa, sin recurrir a expresiones como «salvo pacto en contrario» que permitan concluir que se puede disponer sobre el mismo hasta el punto de sustituirlo por otro, aunque este resulte más favorable para el trabajador. En virtud de la autonomía de la voluntad se puede pactar cualquier tipo de mejora que supere los contenidos mínimos legales y ese exceso, en la medida en que sería una obligación nacida del pacto, quedaría sometida en todos sus extremos a lo que se hubiera acordado; pero del artículo 53.1 del ET no se deduce que se pueda disponer en otro sentido de los requisitos formales del despido objetivo, por lo que la mejora pactada no podría prescindir de su formulación legal, sino solo superarla. Huelga decir que, si queremos que la norma diga otra cosa a este respecto, simplemente habría que reformarla.

6.2 **Sanción por incumplimiento de los requisitos de forma convencionales**

El ordenamiento, por otro lado, no contiene una previsión específica sobre las consecuencias del incumplimiento de los requisitos de forma convencionales en el marco del despido objetivo, aunque se entiende, generalmente, que conlleva la sanción correspondiente a la inobservancia de los requisitos de forma legales, esto es, la calificación judicial de improcedencia [100]. Esta consideración, sin embargo, requiere una reflexión.

2667/1996) y de 23 de mayo de 1997 (Rec. 2215/1996)), en las que se dilucidaba sobre la naturaleza de la regulación legal del requisito de puesta a disposición de la indemnización en el marco de los despidos colectivos al hilo de un acuerdo alcanzado en período de consultas por ENATCAR con la representación de los trabajadores y que consistía, *grosso modo*, en el pago de una indemnización superior a la legal («42 días de haberes por cada año de antigüedad, con el límite de 42 mensualidades») condicionando su devolución al percibo de salarios por parte RENFE, empresa con la que ENATCAR estaba relacionada. En este sentido, el acuerdo estipulaba que «en el caso de que por cualquier causa algún trabajador de los sujetos a la regulación de empleo y que hubiese recibido la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, percibiera salario de RENFE o sus filiales y se le reconozca su antigüedad, el trabajador se compromete a devolver a 'Enatcar' la cantidad recibida de ésta. En el caso de que la percepción de salarios de RENFE o sus filiales se produzca sin reconocimiento de antigüedad, el trabajador se compromete a devolver a 'Enatcar' la cantidad de veintidós días de haberes por cada año de antigüedad». A mayor abundamiento sobre este particular, *vid*. Serrano Olivares, R.: «A propósito del carácter indisponible…», *Op. cit.*, 2703 ss.; Valdés Dal-Ré, F.: «El carácter imperativo… (I), *Op. cit.*; Valdés Dal-Ré, F.: «El carácter imperativo… (II), *Op. cit.*

[100] Cfr. STSJ de La Rioja de 7 de septiembre de 1999 (Rec. 167/1999) y de 9 de noviembre de 1999 (Rec. 234/1999): «también puede ser declarado improcedente un despido cuando no se han observado, en cuanto a su forma entendida en sentido amplio, todos los requisitos exigidos por cualquiera otras normas,

En efecto, conviene averiguar, en primer lugar, si esa extensión de la sanción de improcedencia al incumplimiento de los requisitos de forma convencionales encuentra algún apoyo legal. Este no sería, desde luego, el que ofrecen los artículos 53.4 del ET y 122.3 de la LRJS, ya que estos preceptos hacen depender la procedencia o improcedencia del despido objetivo, en lo que respecta a su corrección formal, únicamente del cumplimiento de los requisitos del artículo 53 del ET, el cual no hace mención alguna a las posibles exigencias de origen convencional. Un fundamento más sólido sería, tal vez, el que constituye el artículo 122 de la LRJS, por cuanto define el supuesto que da lugar a la procedencia del despido por referencia al cumplimiento de los «requisitos formales exigibles», entre los cuales cabría entender incluidos a los de origen pactado.

Aun siendo así, cabe plantearse si el incumplimiento de la forma pactada debería dar lugar siempre y en todo caso a la improcedencia del despido. A este respecto, interesa mencionar la interpretación que se sostiene sobre el particular en el marco del despido disciplinario. La regulación de esta modalidad extintiva es más expresiva sobre las consecuencias derivadas de la omisión de los requisitos de forma convencionales. Así, tanto el artículo 55.4 del ET como el 108.1 de la LRJS disponen que el despido será improcedente cuando su forma no se ajuste a lo establecido en el apartado 1 del artículo 55 del ET, el cual, al enumerar los requisitos exigidos para la extinción contractual, señala en su segundo párrafo que «por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido». Ello ha llevado a la doctrina y a la jurisprudencia a concluir que la declaración de procedencia del despido disciplinario exige el cumplimiento de los requisitos formales de origen convencional que, en su caso, se hubieran establecido [101]. Con todo, la doctrina judicial ha considerado

bien legales, bien convencionales»; STSJ de Cataluña de 23 de abril de 2002 (Rec. 8600/2001): «los posibles defectos de forma del despido de los recurrentes [en referencia a la obligación de recolocación pactada en Convenio] daría lugar, en todo caso, a su declaración de improcedencia»; STSJ de Islas Canarias de 18 de febrero de 2014 (Rec. 448/2013): «el incumplimiento del Acuerdo suscrito entre el Comité de Empresa y la Empresa, antes transcrito, impide declarar procedente el despido, puesto que era necesario, según lo pactado colectivamente, que se constituyera la comisión mixta prevista para examinar las causas».

[101] Cfr. STS de 4 de mayo de 2009 (Rec. 789/2008), de 15 de mayo de 2012 (Rec. 2329/11), de 15 de mayo de 2016 (Rec. 2329/2011) y de 3 de abril de 2018 (Rec. 1950/2016). A nivel de suplicación, cfr. STSJ de Cataluña de 7 de febrero de 1992 (AS 1992/791) y de 8 de marzo de 2016 (Rec. 97/2016); STSJ de Madrid de 3 de marzo de 1992 (AS 1992/1575), de 10 de octubre de 1996 (Rec. 4355/1996), de 10 de noviembre de 2004 (Rec. 3664/2004) y de 14 de febrero de 2013 (Rec. 6137/2012); STSJ de Galicia de 23 de septiembre de 2005 (Rec. 3424/2005); STSJ de Castilla-La Mancha de 31 de julio de 2013 (Rec. 454/2013); STSJ de Comunidad Valenciana de 22 de diciembre de 2017 (Rec. 2723/2017). En la doctrina científica, *vid*. Bodas Martín, R.: «El procedimiento por despido. Requisitos legales y convencionales», *Documentación Laboral*, núm. 40, 1993, p. 30; Sagardoy de Simón, I.: «La forma del despido disciplinario» en AA. VV., Gil y Gil, J. L. y del Valle, J. M. (coords.), *El despido disciplinario. Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, Cinca, 2009, pp. 205-224, p. 219; Mella

en alguna ocasión que no todo incumplimiento de forma convencional habría de dar lugar, necesariamente, a la improcedencia del despido disciplinario, si no que se habría de atender a la naturaleza y función otorgadas al requisito pactado en cuestión para determinar si su infracción ha de encontrar o no dicha repercusión en la calificación judicial de la decisión del empresario [102].

Pues bien, esta última consideración, en mi opinión, se habría de extender, con mayor razón, al ámbito del despido objetivo desde el momento en que la regulación legal de su régimen formal ya distingue entre requisitos cuyo incumplimiento da lugar a la improcedencia del despido (comunicación escrita e indemnización) y requisitos cuya omisión solo conlleva la obligación de abonar una compensación económica, pero no la improcedencia de la decisión extintiva (preaviso).

Con ello se quiere afirmar que la sanción por el incumplimiento de los requisitos de forma convencionales se habría de determinar, asimismo, a nivel convencional, y que no tendría por qué ser necesariamente la misma que se prevé legalmente por la inobservancia de los requisitos del artículo 53 del ET y no necesariamente, por tanto, la improcedencia del despido [103]. Cuestión distinta sería que a nivel convencional no se hubiera determinado la sanción que se quiere anudar a la omisión del requisito pactado y que ese vacío se termine integrando interpretativamente con los contenidos de la regulación legal de los requisitos formales del artículo 53 del ET [104], pero ello no significa que esta úl-

---

Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 433 ss.; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, p. 98 y 108; Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad…*, *Op. cit.*, p. 150; Cruz Villalón, J.: «Requisitos ordinarios…», *Op. cit.*, p.179; García Murcia, J.: «El despido nulo por defectos formales en la nueva L. P. L.», *Actualidad Laboral*, núm. 3, 1991, p. 512: «Es motivo de nulidad, en fin, la falta de los requisitos de forma o procedimiento establecidos en convenio colectivo. Aunque esta causa de nulidad no se contemplaba expresamente en la legislación anterior, la jurisprudencia había llegado a esa conclusión a partir del artículo 102.2 de la LPL de 1980, en el que, tras mencionar los casos de despido nulo previstos en el artículo 55 ET, se disponía que el juez debía declarar la nulidad del despido "en los demás casos establecidos en la ley", fórmula en la que los tribunales entendieron comprendida la infracción de lo dispuesto en los convenios colectivos, por su eficacia normativa. De ese modo, cuando en el convenio colectivo se exige la apertura de expediente, no es suficiente con una mera comunicación escrita de despido (TS 20 marzo 1989)»; Alegre Nueno, M.: «Forma, calificación y efectos del despido», *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, AA. VV., Goerlich Peset, J. M. (coord.), Tirant lo Blanch, 2016, p. 1080.

[102] Cfr. STSJ de Castilla y León de 8 de abril de 1997 (Rec. 599/1997); STSJ del País Vasco de 6 de octubre de 1998 (AS 1998/7269).

[103] *Vid*. Cruz Villalón, J.: «Requisitos ordinarios…», *Op. cit.*, p. 179: «habrá que estar a lo que se disponga expresamente en el correspondiente convenio colectivo, pues si éste es libre de incrementar o no los requisitos de forma, podrá en igual medida otorgarle el alcance que estime oportuno en cuanto a los efectos que produce su incumplimiento».

[104] Cfr. STSJ de Asturias de 21 de diciembre de 2001 (Rec. 1462/2001): «El artículo 13 del Convenio Colectivo Grupo de Deportes no prevé expresamente consecuencia alguna por el incumplimiento del plazo específico de preaviso en él establecido y por la inobservancia de su objeto, ante lo cual no cabe

tima se tenga que aplicar siempre y en todo caso al incumplimiento de las exigencias de forma convencionales. En este sentido, en fin, habría que estarse al contenido de lo acordado y al sentido dado a los requisitos pactados para determinar la sanción vinculada a su infracción, que podrá ser o no la improcedencia del despido [105].

* * *

Una vez aclaradas las cuestiones generales que rodean a la forma del despido objetivo, en lo que sigue se abordará, separadamente, el estudio de los tres requisitos formales que se exigen en el artículo 53 del ET para proceder al mismo: comunicación escrita (capítulo II), puesta a disposición de la indemnización (capítulo III) y preaviso (capítulo IV); así como de las especialidades que su aplicación plantea en determinados supuestos como son la fase individual del despido colectivo, las relaciones laborales especiales, el empleo público y el concurso de acreedores (capítulo V).

---

atribuir a su falta un efecto más radical que el establecido en el artículo 53.4 ET para el preaviso legal: el abono de los salarios correspondientes a dicho período».

[105] A este respecto, señalan Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma*…, *Op. cit.*, p. 173: «si por convenio colectivo se hubiesen pactado requisitos adicionales a los previstos legalmente se integrarían en los condicionamientos legales y habría que cumplirlos para considerar el despido correcto desde la perspectiva formal. La consecuencia de tal omisión sería la prevista en el propio convenio y en caso de que no hubiesen sido previstas las que correspondiese en función de las formalidades exigidas convencionalmente y de su trascendencia en relación a los derechos del trabajador, singularmente, la improcedencia del despido». En el mismo sentido, Blasco Pellicer, A. y García Testal, E.: «11. Otros procesos por extinción de la relación laboral», *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Socia*l, AA. VV., Blasco Pellicer, A. y Alegre Nueno, M. (dirs.), tomo I, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 876 ss. Especialmente esclarecedoras resultan también las palabras de Alfonso Mellado, C. L.: «Módulo 11. Extinción del contrato por causas objetivas», *Extinción del contrato de trabajo*, AA. VV., Alfonso Mellado, C. L., Rodríguez Pastor, G. E. y Salcedo Beltrán, M. C. (coords.), Tirant lo Blanch, 2013, pp. 423 ss.: «33. «¿Puede declararse improcedente una extinción objetiva como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones formales adicionales establecidas en el convenio? No siempre. Si en el convenio se han pactado obligaciones formales concebidas como requisitos a los que debe ajustarse el empresario para la validez de la decisión extintiva, su incumplimiento debería determinar la improcedencia de la decisión extintiva. Si lo que se han pactado son obligaciones de información o seguimiento, que se conciben como derechos de los representantes legales, sindicales o de las organizaciones sindicales, pero no exactamente como requisitos de validez de la decisión extintiva o como derechos del propio trabajador cesado, el incumplimiento de esas obligaciones no conducirá a la improcedencia de la decisión extintiva, sin perjuicio de otras reclamaciones que procedan por el incumplimiento de las mismas, o de las sanciones administrativas que puedan derivar de esa incumplimiento al amparo de la infracción grave prevista en el artículo 7.7 LISOS (transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores, en los términos en que legal o convencionalmente se hubiesen establecido)».

CAPÍTULO II:
La comunicación escrita

II. LA COMUNICACIÓN ESCRITA

La *comunicación escrita* es el primer requisito de forma que el ET impone al empresario para acometer el despido por causas objetivas. Sin perjuicio de otras denominaciones menos extendidas [1], a este documento se le conoce comúnmente como «carta de despido» [2].

1. MARCO JURÍDICO

El régimen jurídico de esta exigencia formal se contiene, de un lado, en el artículo 53.1.a) del ET, en el que se señala que la extinción por causas objetivas requiere dirigir una «comunicación escrita al trabajador expresando la causa». Y, de otro, en los artículos 53.4 del ET (párrafo séptimo) y 122.3 de la LRJS, en los que se prevén las consecuencias de su incumplimiento, el cual se sanciona con la improcedencia del despido.

---

[1] En este sentido, MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización*…, *Op. cit.*, pp. 48 ss., se hace eco de distintas denominaciones de menor difusión como son las de «boletín, boleto, misiva resolutoria o carta de cese», con cita en distintos pronunciamientos judiciales en los que se han empleado.

[2] Así lo admite expresamente la doctrina científica, pudiéndose citar a MENÉNDEZ-PIDAL Y DE MONTES, J.: «Consideraciones sobre la llamada "carta de despido"», *Revista de Política Social*, núm. 62, 1964, p. 5; SALA FRANCO, T.: «La denominada "carta de despido"», *Estudios sobre el despido disciplinario*, AA. VV., ACARL, 1989, p. 557; ORTIZ LALLANA, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 896; MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización*…, *Op. cit.*, p. 48; MARTÍN RIVERA, L.: *El despido objetivo*…, *Op. cit.*, p. 338; FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. y CABALLERO PÉREZ, M. J.: «Despido por circunstancias objetivas», *Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico,* AA. VV., Monereo Pérez, J. L. (dir.), Comares, 2014, p. 275; BLASCO PELLICER, A. y TALÉNS VISCONTI, E.: *La forma*…, *Op. cit.*, p. 16. A nivel normativo también se pueden encontrar ejemplos del empleo de dicha expresión, como es el caso del artículo 105.1 de la LRJS, cuyo segundo inciso señala que corresponde al empresario «la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo».

En la normativa internacional, el requisito de comunicación escrita encuentra reflejo en los apartados 12 y 13 (1) de la Recomendación núm. 166 de la OIT de 1982 sobre la terminación de la relación de trabajo, en los que se dispone, respectivamente, que «el empleador debería notificar por escrito al trabajador la decisión de dar por terminada su relación de trabajo» y que «el trabajador a quien se haya notificado la terminación de su relación de trabajo o cuya relación de trabajo se haya dado por terminada debería tener derecho a que su empleador le extienda, a su pedido, una constancia por escrito en la que se exponga el motivo o los motivos de tal terminación». Asimismo, el Principio número 7 del Pilar Europeo de Derecho Sociales («Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido») establece que, «antes de proceder a un despido, los trabajadores tienen derecho a ser informados de los motivos de este».

Por lo que se refiere a la evolución legislativa del artículo 53.1.a) del ET, se ha de destacar que su redacción se ha mantenido inalterada desde la aprobación del texto estatutario en 1980.

Si se ahonda en sus precedentes normativos, se observa que el antecedente más remoto de la comunicación escrita, tal y como hoy se concibe, esto es, como un requisito de forma exigido legalmente para proceder al despido y de cuyo cumplimiento se hace depender su calificación judicial, se encuentra en la regulación dada al despido disciplinario por el Decreto de 26 de octubre de 1956 [3] y la LPL de 1958 [4], como así ha podido reconocer la doctrina [5].

El Decreto de 1956 constituye, sin duda, uno de los hitos normativos más importantes en la regulación dedicada al despido en nuestro país ya que, frente a la pluralidad de sistemas y de regímenes formales de despido que se desprendía de las distintas Reglamentaciones de Trabajo [6], generalizó el sistema

[3] Decreto de 26 de octubre de 1956 por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» núm. 360, de 25 de diciembre de 1956, páginas 8085 a 8087).

[4] Decreto de 4 de julio de 1958 por el que se aprueba su texto refundido y el Procedimiento especial para los Seguros sociales y el Mutualismo laboral («Boletín Oficial del Estado» núm. 188, de 7 de agosto de 1958, páginas 1377 a 1392).

[5] *Vid.* Menéndez-Pidal y de Montes, J.: «Consideraciones…», *Op. cit.*, p. 6; Alonso Olea, M.: «Jurisprudencia sobre la forma y la caducidad en la acción de despido», *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 4, 1980, p. 523; Gárate Castro, J.: *La comunicación escrita…*, *Op. cit.*, p. 18; Blanco Martín, J. M.: «La regulación del despido disciplinario en la nueva legislación laboral», *La reforma del mercado laboral*, AA. VV., Valdés Dal-Ré, F. (dir.), Lex Nova, 1994, p. 446; Miñambres Puig, C.: «El despido verbal», *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, AA. VV., Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1996, p. 18.

[6] A mayor abundamiento a este respecto, *vid*. Almansa Pastor, J. M.: *El despido nulo…, Op. cit.*, pp. 58 ss.; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, pp. 48 ss.; Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad…*, *Op. cit.*, pp. 109 ss.; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 59 ss.

de despido directo para los *despidos comunes* [7]. En este sentido, el Decreto de 1956 facultó a todas las Empresas para imponer el despido a sus trabajadores como sanción disciplinaria «sin necesidad de instruir expediente ni de elevar propuesta a la Magistratura de Trabajo» [8]. Y simplificó el régimen formal del propio acto extintivo sometiendo el ejercicio de dicha facultad empresarial a la mera obligación de «comunicar por escrito al trabajador el despido, haciendo constar la fecha y razones que lo motivaron» [9]. Sin embargo, las consecuencias que habría de conllevar el incumplimiento de la obligación formal de comunicación escrita no fueron previstas a nivel normativo hasta la aprobación de la LPL de 1958, cuyo artículo 98 sancionaba tal infracción con la nulidad del despido [10].

El esquema legal diseñado por estas normas se mantuvo prácticamente inalterado en la regulación dada al despido disciplinario por la legislación posterior [11] y se extendió finalmente para el despido por causas objetivas por el RDLRT de 1977, cuyo artículo 40. Uno, que constituye el antecedente normativo inmediato del vigente artículo 53.1 a) del ET, disponía que: «La adopción del acuerdo de despido al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes: a) Comunicación por escrito al trabajador del despido, en la que se haga constar fecha de sus efectos y causa que lo motivan».

Estos antecedentes normativos han condicionado profundamente la interpretación de la obligación de comunicación escrita que impone el artículo 53.1.a) del ET, por cuanto que, en sus elementos básicos, ha asumido las consideraciones que la doctrina y la jurisprudencia habían venido formulando con respecto

---

[7] El Decreto de 1956 resultaba de aplicación al despido de los trabajadores ordinarios, manteniendo su vigencia la regulación anterior aplicable a la extinción del contrato de determinados colectivos de trabajadores (Caballeros Mutilados, Productores con cargos electivos de carácter sindical, Vocales d ellos Jurados de Empresa y Enlaces de la Sección Femenina de Falange Española Tradicionalista y de las JONS). En este sentido, *vid*. Almansa Pastor, J. M.: *El despido nulo…, Op. cit.*, p. 75; Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad…*, *Op. cit.*, p. 132; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, p. 85.

[8] Cfr. Artículo Segundo.

[9] Además de la obligación de dirigir tal comunicación escrita al trabajador prevista por el artículo tercero del Decreto de 1956, el artículo segundo (segundo párrafo) también imponía a las empresas la obligación de poner en conocimiento del Jurado de Empresa, en caso de que existiese, y con carácter previo, la imposición de la sanción disciplinaria de despido.

[10] En efecto, el artículo 98 de LPL de 1958 disponía que «en el fallo de la sentencia, el Magistrado calificará el despido de "procedente" cuando haya sido debidamente alegada y probada alguna de las causas del artículo 77 del texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo, y de "improcedente" en todos los demás casos. Cuando se acredite el incumplimiento por la Empresa del requisito formal a que se refiere el artículo 93 del presente Decreto, el Magistrado declarará de oficio nulo el despido».

[11] *Vid.* Alonso Olea, M.: «Jurisprudencia sobre la forma…», *Op. cit.*, p. 523; Gárate Castro, J.: *La comunicación escrita…*, *Op. cit.*, pp. 20 ss.; García Becedas, G.: «El despido como acto recepticio…», *Op. cit.*, p. 173; Miñambres Puig, C.: «El despido verbal…», *Op. cit.*, pp. 18 ss.

a la exigencia de tal formalidad en el marco del despido disciplinario, lo cual permite explicar las muchas similitudes que existen en este punto entre ambos tipos de despido [12]. Ello, unido a la escasa evolución que ha experimentado la regulación legal del requisito de comunicación escrita, hace que sigan resultando de utilidad los criterios interpretativos recaídos a lo largo del tiempo en torno al mismo, con independencia de que tales criterios fueran formulados en origen en relación con el despido disciplinario o con el objetivo [13].

2. CONCEPTO Y RELACIÓN CON EL CARÁCTER RECEPTICIO DEL DESPIDO

La comunicación escrita, con el contenido requerido por el artículo 53.1.a) del ET, esto es, con expresión de la causa, es el soporte o medio material exigido legalmente al empresario para formular y hacer llegar al trabajador la declaración de voluntad extintiva que conforma el negocio jurídico de despido [14].

---

[12] Tanto los tribunales como los comentaristas coindicen en destacar la identidad existente entre la exigencia de comunicación escrita del despido disciplinario y la propia del despido por causas objetivas. Por parte de los primeros, se puede citar la STSJ de las Islas Canarias de 8 de septiembre de 2006 (Rec. 408/2006) y la STSJ del País Vasco de 21 de febrero de 2012 (Rec. 221/2012): «Con carácter general este requisito tiene el mismo significado, alcance y finalidad que en el despido disciplinario (TS 3 de noviembre de 1982 [RJ 1982, 6482]; 7 de julio de 1986 [RJ 1986, 3961]; 10 de marzo de 1987 [RJ 1987, 1371])», o la STSJ de Madrid de 8 de junio de 2022 (Rec. 413/2022): «La exigencia de forma escrita mediante comunicación expresiva de la causa, en el despido por causas objetivas, es una proyección de idéntico requisito en el caso del despido disciplinario». Por parte de los segundos, Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad*…, *Op. cit.*, p. 385; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma*…, *Op. cit.*, p. 126: «Existe por tanto, como ha destacado la doctrina, una identidad total, en este punto, con los requisitos del despido disciplinario».

[13] El conjunto de la doctrina científica reconoce la utilidad del acervo histórico formulado en torno a la carta de despido. En este sentido, *vid.* Alonso Olea, M.: «Jurisprudencia sobre la forma…», *Op. cit.*, p. 523; Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 312; Sala Franco, T.: «La denominada «carta…», *Op. cit.*, p. 558; Castiñeira Fernández, J.: «La comunicación escrita…», *Op. cit.*, p. 253: «la exigencia de comunicación escrita en el despido objetivo en determinados supuestos, como es sabido, no ha sido introducida por la reforma del año 1994, sino que data de la regulación del RD Ley 17/1977, de relaciones de trabajo por lo que nos puede ser de utilidad la jurisprudencia que sobre la normativa anterior se ha producido»; Briones González, C.: *La extinción del contrato*…, *Op. cit.*, p. 390: «se ha de aplicar a la forma de la comunicación en los despidos por causas objetivas toda la teoría jurisprudencial de la forma del despido disciplinario»; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…*», Op. cit.*, p. 205: «permite acudir a la copiosa doctrina jurisprudencial sobre el despido disciplinario, como despido tipo, y extenderla a la extinción por causas económicas y empresariales»; Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad*…, *Op. cit.*, p. 385.

[14] *Vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 310 y 311: «la comunicación escrita supone el medio material de declaración de voluntad del empresario, dirigida al trabajador, basada en una motivación de las establecidas legalmente, a través de la que aquél expresa su voluntad de extinguir el contrato de trabajo y, en su consecuencia, de cesar definitivamente las prestaciones laboral y retributiva de la relación de trabajo»; Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 895: «La exigencia de requisitos formales supone en el caso que nos ocupa la expresión de la decisión extintiva mediante una declaración de voluntad escrita, lo que implica la inidoneidad desde el punto de vista técnico-jurídico

El hecho de que el ordenamiento imponga al empleador un determinado modo de proceder para la manifestación de su decisión resolutoria supone, como es evidente, un límite a la libertad de forma [15] y es, junto a la exigencia de los demás requisitos del artículo 53 del ET, lo que convierte al despido objetivo en un negocio jurídico formal [16].

En cualquier caso, como ya se pudo adelantar, la comunicación escrita es una exigencia legal que condiciona la validez y la eficacia del despido en caso de que el trabajador lo impugne judicialmente (procedencia-improcedencia), pero del que no depende necesariamente su existencia [17]. En efecto, la existencia del negocio extintivo de despido depende, únicamente, de la concurrencia de dos circunstancias.

La primera es que se produzca el cese efectivo y definitivo de las prestaciones recíprocas que definen la relación laboral. Continuidad de las prestaciones y despido son, por definición, ideas antagónicas e incompatibles [18]. El ca-

---

de la declaración verbal o de una "conducta significativa" a la que puede ligarse una declaración de voluntad tácita o presunta en torno a la voluntad de despedir»; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión…*, *Op. cit.*, p. 67: «La comunicación escrita implica, como es lógico, la inidoneidad de la comunicación verbal o tácita, presentando caracteres similares al despido disciplinario»; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 126: «lo que el precepto prohíbe, lisa y llanamente, es la forma verbal».

[15] *Vid.* Durán López, F.: «El despido por circunstancias objetivas y la nueva ordenación del despido», *Revista de Política Social*, núm. 117, 1978, p. 99: «en materia de despido, nuestro ordenamiento laboral, frente a la general libertad de forma que lo preside, ha sido especialmente formalista, imponiendo una forma preceptiva»; Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, p. 249: «La exigencia formal del despido implica que la exteriorización de esa voluntad de despedir debe hacerse a través de un cauce legalmente establecido para ello, no permitiéndose, pues, la libertad de forma».

[16] Véase el apartado 4.2 (Justificación de las exigencias formales del artículo 53 del ET) del capítulo I.

[17] *Vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 310 y 311: «La comunicación escrita al trabajador constituye la forma legalmente exigida al empresario para efectuar su declaración de voluntad extintiva […] Lo cual no quiere decir que la declaración de voluntad no pueda realizarse por otros medios formales más solemnes (escritura pública notarial) e incluso por actuaciones verbales y tácitas. Lo que sí quiere decir es que, a los efectos de deslindar entre la validez y nulidad del acto, la declaración de voluntad ha de manifestarse, como mínimo, a través de comunicación escrita formalizada»; Gárate Castro, J.: *La comunicación escrita…*, *Op. cit.*, p. 15: «La comunicación escrita es, pues, el único medio hábil dispuesto por el legislador para que el empresario pueda hacer saber al trabajador su voluntad unilateral de extinguir el contrato […] asegurando con ello la validez y eficacia del propio acto extintivo desde el mismo momento en que se realiza»; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión…*, *Op. cit.*, p. 50; Alegre Nueno, M.: *La impugnación…*, *Op. cit.*, pp. 184 ss.: «los requisitos formales no constituyen óbice alguno para que se haga efectiva la extinción contractual, sino que, únicamente, influyen en la posterior calificación judicial del acto extintivo (artículos 53.4 y 55.4 del ET, y 124 de la LPL); Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 18. Véanse, asimismo, las consideraciones apuntadas en el apartado 4.3 (La sanción por incumplimiento de los requisitos formales del artículo 53 del ET o el valor jurídico de la forma) del capítulo I.

[18] *Vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 334: «el despido existe como situación real y fáctica desde el preciso momento en que el empresario por propia voluntad, da por terminadas definitivamente las prestaciones laboral y retributiva del contrato de trabajo, con independencia de cualquier otra consideración formal y justificativa. De donde que, y a la inversa, por muy formalizado que

rácter definitivo del cese, por otro lado, es lo que lo convierte en extintivo y lo que permite diferenciarlo de otras vicisitudes por la que puede atravesar la relación (interrupciones, suspensiones o excedencias).

Y la segunda circunstancia es que el trabajador conozca la voluntad empresarial determinante del cese extintivo. A este respecto se han de destacar dos cuestiones que, por triviales que parezcan, resultan fundamentales para comprender la perspectiva desde la que el ET regula la comunicación escrita.

En primer lugar, ha de repararse en que la declaración de voluntad extintiva que conforma el despido presupone, como es evidente, la existencia de dos sujetos: el emisor y el destinatario de tal declaración. El destinatario ha de ser el trabajador cuyo contrato se extingue. Excepcionalmente, si se tratara de una persona con discapacidad respecto de la que se hubieran adoptado medidas de apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica, habrá que estarse a la correspondiente resolución para determinar si, en su caso, la declaración de voluntad extintiva se ha de dirigir a la persona que le presta apoyo.

Por lo que se refiere al emisor de la declaración de voluntad extintiva, ha de ser, en principio, el propio empresario, como sujeto de la relación individual de trabajo al que el ordenamiento le reconoce la facultad de extinguir el contrato por las causas que enumera el artículo 52 del ET. Si el empresario fuera una persona física con discapacidad respecto de la que se hubieran adoptado medidas de apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica, habrá que estarse, igualmente, a lo dispuesto en la resolución correspondiente a fin de determinar de quién puede o debe proceder la declaración de voluntad extintiva [19]. Si, por el contrario, fuera una persona jurídica, la decisión de despedir habrá de proceder, lógicamente, de las personas físicas que integran sus órganos de gobierno y administración [20].

Ahora bien, se admite de forma pacífica que el emisor de la declaración resolutoria puede ser, además del empresario, un tercero por él facultado

---

se produzca el acto de despido y por muy justificada que pueda aparecer la decisión empresarial, si ésta no produce la terminación de las prestaciones, no cabe hablar de existencia de despido»; MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 116 ss.: «La fecha de efectividad real del despido no es otra que la del momento a partir del cual cesan, de modo inequívoco, las recíprocas prestaciones de trabajo y salario, pues, como proclama la jurisprudencia, "el despido y la subsistencia del vínculo laboral son términos antagónicos y situaciones incompatibles", no pudiendo entenderse producido aquél en tanto el trabajador continúe prestando sus servicios en la empresa a cambio de un salario […] La data exigida es la del momento en que "real y efectivamente" tiene lugar el despido o, lo que es igual, éste se da cuando el empresario impide que el trabajador continúe en su puesto de trabajo, independientemente de que con anterioridad haya manifestado su deseo de extinguir la relación laboral con dicho trabajador».

[19] Para una comparativa con el sistema de incapacitación anteriormente vigente, *vid.* MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, p. 19.

[20] A este respecto, *vid.* GÁRATE CASTRO, J.: *La comunicación escrita…*, *Op. cit.*, pp. 23 ss.; MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, p. 19 y 20.

(gerente, etc.) [21]. Sobre si la atribución de la facultad para despedir requiere o no el otorgamiento de un concreto tipo de poder, la doctrina judicial ha señalado que «la estructura jerárquica de la empresa no está construida a partir del apoderamiento jurídico-formal de quienes ostentan poder de mando y que a la empresa le pueden ser atribuidos, también a efectos de responsabilidad, todos los actos de sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones», por lo que «no puede discutirse que una decisión de una persona o una orden de trabajo o la comunicación de una decisión empresarial no deja de ser susceptible de atribución a la empresa en tanto en cuanto tal actuación se produzca como trabajador de la misma y en el ejercicio de las funciones atribuidas» [22].

En cualquier caso, también se admite que la declaración de voluntad extintiva formulada por un tercero sin facultades para despedir pueda ser ratificada posteriormente por la persona verdaderamente facultada a tal efecto, ya fuera el empresario o un tercero en el que hubiera delegado [23]. Para ello, lógicamente, es necesario que la persona facultada para despedir conozca y consienta aquella actuación. En efecto, el desconocimiento de la «extinción contractual» llevada a cabo por el sujeto sin facultades impide su ratificación, y ello, a su vez, que pueda hablarse propiamente de la existencia de despido.

La ratificación del despido, por otro lado, podría darse de tanto de forma expresa como de forma táctica, esto es, a través de actos que supongan la asun-

---

[21] Sobre esta cuestión se pronuncian citando abundantes pronunciamientos judiciales, entre otros, Sala Franco, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, p. 573 y Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 20 ss.

[22] Cfr. STSJ de Castilla y León de 26 de enero de 2011 (Rec. 2191/2010). En la doctrina científica, analizan la cuestión con mayor profundidad Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 21 ss., y Sagardoy De Simón, Í.: «La forma del despido disciplinario», *El despido disciplinario*, AA. VV., Gil y Gil, J. L. y Manuel del Valle, J. M. (coords.), Ediciones Cinca, 2009, pp. 210 ss.

[23] Cfr. STSJ de Madrid de 8 de julio de 2013 (Rec. 465/2013): «Se cuestiona en este apartado la capacidad de Dña. Juana, directora gerente de la empresa para despedir a los actores y decidir sobre el pago de sus respectivas indemnizaciones extintivas. La decisión adoptada a través de la persona a quien la parte actora niega capacidad para ejercer como mandataria de la empresa, ha sido plenamente asumida por esta última, sean cuales fueren las facultades que se hubieran conferido a dicha directora para proceder al despido de trabajadores». Por parte de los autores, *vid.* Gárate Castro, J.: *La comunicación escrita…*, *Op. cit.*, p. 25: «no deja de plantear dificultades el caso del despido y comunicación procedente de mandos de la empresa a quienes no se les ha conferido un poder formal al respecto. El problema, abordado en nuestra doctrina por SAGARDOY, ha de resolverse en favor de la validez del despido efectuado que resulte ratificado por el empresario o por quien tenga poder formal del mismo para despedir, lo que se produce, desde luego, si aquél o éste asisten al juicio asumiendo la posición de demandados, manteniendo el despido y oponiéndose a la demanda, acto éste de ratificación que ha sido aceptado por el TCT para el supuesto de comunicación escrita del despido firmada por un socio de la empresa»; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, p. 134; Sagardoy de Simón, Í.: «La forma del despido…», *Op. cit.*, p. 210.

ción por parte de la empresa de los efectos del despido en lugar de su rectificación u oposición al mismo [24]. Sin duda, en la práctica no serán pocos los supuestos en los que resulte complejo distinguir una ratificación tácita del mero desconocimiento del empresario.

Sea como fuere, la ratificación del acto extintivo supone su reconocimiento a todos los efectos, por lo que la corrección formal del despido y el *dies a quo* del plazo para su impugnación se han de valorar en atención a la forma y al momento en que tuviera lugar el acto ratificado y no a cuando se produce su ratificación [25].

Una vez aclaradas las cuestiones relativas a los sujetos implicados en la declaración de voluntad extintiva que conforma el despido, se ha de apuntar, en segundo lugar, que el hecho de que la propia existencia del despido dependa de que el trabajador adquiera conocimiento de la voluntad resolutoria del empresario es lo que lo configura como un negocio jurídico recepticio [26]. En efec-

---

[24] Cfr. STCT de 2 de noviembre de 1988 (Ar. 7302): «la intención de un acto jurídico ha de acreditarse por los hechos coetáneos o posteriores a dicho acto (artículo 1282 del Código Civil), y así, si la empresaria conoció que un trabajador suyo había sido despedido por persona que carecía de facultades siendo ella contraria a tal decisión, lo que debió hacer, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 1258 del Código Civil y el artículo 20.2 del Estatuto de los Trabajadores, era destruir el error en que el trabajador se encontraba, al no hacerlo, su actuación omisiva ha de tomarse como una ratificación de lo hecho por su hermano [que era quien procedió al despido en el supuesto enjuiciado] (artículo 1892 del Código Civil) y en consecuencia, el despido ha de calificarse de nulo». A nivel de suplicación, aborda la cuestión la STSJ de Castilla y León de 26 de enero de 2011 (Rec. 2191/2010): «aunque no exista mandato expreso, son de aplicación los artículos 1892 y 1893 del Código Civil, esto es, la ratificación del acto por parte del dueño del negocio "produce los efectos del mandato expreso" y dicha ratificación, aunque no fuese expresa, se presume desde el momento en que el dueño de bienes o negocios "aproveche las ventajas de la misma", no siendo posible poner en duda la asunción por parte de la empresa de los efectos del despido, al haber comparecido en juicio debidamente representada para su ratificación y defensa».

[25] *Vid*. Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 22 ss.: «La ratificación produce el efecto de considerar realizado el acto extintivo por quien la efectúa; a partir de ella, éste adquiere existencia con efectos desde la fecha en que se hubiera producido y no desde aquella otra en que ha tenido lugar la ratificación»; Sagardoy de Simón, Í.: «La forma del despido…», *Op. cit.*, pp. 210 ss.

[26] Sobre el carácter recepticio del despido se pronuncian infinidad de resoluciones judiciales, entre las que pueden citarse las siguientes: STS de 30 de octubre de 1986 (RJ 1986/5939) y de 30 de junio de 2016 (Rec. 3721/2015): «este es un acto recepticio y no tiene efectos anteriores al momento en que el trabajador conoce la voluntad de la empresa de dar por extinguido el contrato, pues la eficacia del mismo nace a partir del día siguiente de aquel conocimiento»; STS de 29 de enero de 2020 (Rec. 2578/2017): «el despido constituye una declaración de voluntad "recepticia" por lo que para surtir efectos tiene que llegar a conocimiento del trabajador»; STSJ del País Vasco de 26 de marzo de 2002 (Rec. 422/2002); STSJ de Castilla y León de 14 de mayo de 2003 (Rec. 2705/2002); STSJ de Navarra de 30 de septiembre de 2005 (Rec. 295/2005); STSJ del País Vasco de 9 de octubre de 2007 (Rec. 1987/2007): «el despido es un acto recepticio, para el que no es suficiente con que haya una voluntad empresarial de extinguir el contrato, sino que precisa que éste la haga valer ante el trabajador y requiere, en consecuencia, la puesta en conocimiento de esa voluntad extintiva»; STSJ de Galicia de 20 de mayo de 2021 (Rec. 47/2021): «Dado que el despido es una declaración o manifestación recepticia de voluntad, la carta y la conducta del empresario, aunque no necesiten la conformidad o aceptación de la persona a la que se dirigen y cuya situación jurídica quieren afectar, sí deben llegar a conocimiento de éste». A nivel doctrinal, asimismo, son muchos los autores que se refieren y que analizan la recepticidad del despido. En este sentido, *vid.* Gárate Cas-

to, los negocios jurídicos recepticios son aquellos para cuya formación no solo basta la mera emisión o declaración de voluntad, sino que es necesaria la puesta en conocimiento de tal declaración a su destinatario [27]. Pues bien, sobre el carácter recepticio del despido son varias las cuestiones que, asimismo, deben dejarse apuntadas en este momento.

La primera es que dicho carácter impone el orden cronológico en el que pueden combinarse las dos circunstancias que determinan la efectiva materialización del acto extintivo. Así, el conocimiento por el trabajador de la voluntad resolutoria del empresario y el cese definitivo de las prestaciones se pueden dar de forma simultánea, por coincidir ambos hechos en un mismo momento, o de forma sucesiva, por producirse en momentos distintos, en cuyo caso el momento del cese ha de ser necesariamente posterior al del conocimiento del trabajador. La situación contraria, constitutiva de un despido retroactivo, no resulta admisible por carecer de lógica interna de acuerdo con lo expuesto [28].

De este modo, podría decirse que la ecuación que define al despido admite que pueda darse el conocimiento de la voluntad extintiva del empresario sin que se produzca el cese efectivo (como ocurre cuando se concede un preaviso), pero no admite que tenga lugar el cese extintivo sin que el trabajador adquiera conocimiento de aquella voluntad empresarial.

La segunda cuestión es que el carácter recepticio presupone en el empresario que efectúa el despido, además de la voluntad de lo declarado (la extinción del contrato), la voluntad de comunicar o de informar de tal declaración a su destinatario, esto es, al trabajador [29]. Esta máxima, atravesada por el princi-

---

TRO, J.: *La comunicación escrita…*, *Op. cit.*, p. 14; GARCÍA BECEDAS, G.: «El despido como acto recepticio…», *Op. cit.*, *passim*; MONEREO PÉREZ, J. L. y MORENO VIDA, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, pp. 257 ss.: «el despido es un negocio jurídico unilateral que consiste en una declaración dirigida a un destinatario determinado, el trabajador, tratándose de una declaración del tipo de las recepticias. Por ello, como señala Santoro-Passarelli, "se perfecciona y produce efecto con la comunicación de la declaración de desistimiento a la otra parte, que se presume haber tenido 'conocimiento' de ella en el momento de la 'recepción'"»; GARCÍA FERNÁNDEZ-LOMANA, M.: «El proceso especial de despido», *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, AA. VV., Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1996, p. 87; MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 47 ss.; ALEGRE NUENO, M.: *La impugnación…*, *Op. cit.*, p. 180; BLASCO PELLICER, A. y TALÉNS VISCONTI, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 32.

[27] Véase la nota al pie núm. 39 del capítulo I.

[28] Cfr. STS de 30 de enero de 1989 (RJ 1989/316): «Sólo si la fecha de efectos fuera anterior a la de la comunicación (supuesto improbable por carencia de lógica interna) se podría hablar de retroactividad».

[29] *Vid.* ALMANSA PASTOR, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 317: «Debe tenerse en cuenta, desde una perspectiva general, que el carácter recepticio de la declaración de voluntad implica la intencionalidad de comunicar dicha voluntad al destinatario y que no es sola la emisión propiamente dicha a la que está obligado el sujeto emisor, sino más aún a la expedición con ánimo de que llegue a conocimiento del destinatario»; LÓPEZ-TRIVIÑO JUNCO, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 209: «El carácter recepticio de la declaración de voluntad extintiva implica la intencionalidad de comunicarla al destinatario y que no

pio de buena fe, condiciona la conducta que deben adoptar ambas partes de la relación laboral con respecto a la puesta en conocimiento del querer extintivo empresarial. Así, para el empresario implica la obligación de informar de tal extremo al trabajador, haciendo todos los esfuerzos razonables para que este sepa de su decisión, mientras que para el trabajador implica la obligación de dejarse informar, prestando al efecto la debida colaboración.

Con todo, esta regla ha sido fuertemente matizada por la doctrina y la jurisprudencia en un doble sentido. De un lado, porque se admite, ya sin discusión, la figura del despido tácito, según la cual el empresario puede manifestar la decisión resolutoria implícitamente mediante actos inequívocos y concluyentes, y sin necesidad, por tanto, de dirigir una declaración expresa en tal sentido al trabajador [30]. Y, de otro, porque se entiende que, en caso de que concurran determinadas circunstancias cuyo estudio se abordará posteriormente, basta con que el trabajador pudiera haber adquirido conocimiento de la voluntad empresarial de extinguir el contrato, de modo que dicho conocimiento, como condición *sine qua non* de la existencia del despido, puede ser tanto real como presunto.

Y la tercera cuestión es que, desde el punto de vista conceptual, la recepticidad del despido no se ha de identificar, necesariamente, con la comunicación escrita que exige el ET [31]. Y ello porque el conocimiento de la voluntad extintiva del empresario por parte del trabajador, como hecho definitorio del carácter recepticio del despido y como requisito de su materialización, puede

---

es sólo a la emisión propiamente dicha a lo que está obligado el sujeto emisor»; Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, pp. 257 ss.: «La declaración recepticia, "aparte de contener una voluntad (declarada) y de suponer una voluntad de declaración, implica una voluntad de 'comunicación' al destinatario"».

[30] A este respecto, la STSJ de Cataluña de 23 de julio de 2019 (Rec. 2101/2019) señala que «la jurisprudencia admite el despido tácito, esto es, aquella ruptura de la relación laboral provocada y querida por el empleador, que no se exterioriza en una declaración de voluntad, oral o escrita (carta de despido), pero que se infiere de forma indubitada e inequívoca de actos, hechos o conductas del empresario contrarios al mantenimiento de la relación laboral». A mayor abundamiento sobre la figura del despido tácito y las cuestiones que plantea, *vid.* Cabeza Pereiro, J.: «El despido tácito», *Civitas. Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 64, 1994; García Murcia, J.: «Sobre el concepto…», *Op. cit.*, pp. 199 ss.; García Becedas, G.: «El despido como acto recepticio…», *Op. cit.*, pp. 171 ss.; Gil y Gil, J. L.: «La caducidad…», *Op. cit.*, p. 265; Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, pp. 259 ss.; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión…*, *Op. cit.*, pp. 50 y 145 ss.; Sagardoy de Simón, Í.: «La forma del despido…», *Op. cit.*, pp. 207 ss.; Alegre Nueno, M.: *La impugnación…*, *Op. cit.*, pp. 186 ss.; López Ahumada, J. E.: «La proyección del carácter recepticio del despido sobre los despidos tácitos», *El despido disciplinario*, AA. VV., Gil y Gil, J. L. y Manuel del Valle, J. M. (coords.), Ediciones Cinca, 2009; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, pp. 19 ss.

[31] *Vid.* Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, p. 258: «el carácter recepticio del despido se debe predicar del acto extintivo que pone fin a la relación de trabajo y no tanto de la comunicación a través de la cual se le notifica al trabajador el mismo».

darse por distintas vías y no depende de que se produzca a través de dicha comunicación ni por ningún otro medio en concreto.

En efecto, como se ha podido adelantar, es ya una cuestión pacífica que el trabajador puede saber de la decisión del empresario, fundamentalmente, de dos formas: bien de forma expresa, escrita o verbal, bien de forma tácita, a través de hechos reveladores de la voluntad extintiva empresarial; y que, con independencia de cuál sea el modo o instrumento por el que conozca esta última circunstancia, el despido existirá desde el mismo momento en que concurra dicho conocimiento con el cese definitivo de las prestaciones [32].

De este modo, pues, el carácter recepticio del despido solo se podría anudar a la comunicación escrita en el caso de que esta fuese *de facto* el medio por el que el trabajador conoce la decisión resolutoria del empresario que determina el cese extintivo de la relación laboral.

En la interpretación normativa, sin embargo, no es infrecuente encontrar que la doctrina y la jurisprudencia aluden a ambos aspectos de manera confusa, identificando, sin más, la recepticidad del despido con la comunicación escrita. Ello se debe, sencillamente, a que el supuesto de hecho al que atiende el ordenamiento para formular la regulación de la comunicación escrita es aquel en el que esta última constituye el medio por el que el trabajador conoce la decisión extintiva del empresario y en el que el despido se produce de acuerdo con lo señalado en la misma comunicación, sea el día de su recepción o en otra fecha posterior. Pero ni esta circunstancia, ni el hecho de que se pueda reconocer a la carta de despido como el medio más común por el que los trabajadores conocen la decisión extintiva [33], o, incluso, el más relevante en caso

[32] Cfr. STSJ del País Vasco de 9 de octubre de 2007 (Rec. 1987/2007): «La razón es obvia: el despido es un acto recepticio, para el que no es suficiente con que haya una voluntad empresarial de extinguir el contrato, sino que precisa que éste la haga valer ante el trabajador y requiere, en consecuencia, la puesta en conocimiento de esa voluntad extintiva. A estos efectos, da igual ya como se la hace llegar: si en forma escrita, oral o incluso por vía tácita, revelada por actos de los que el trabajador obtenga el convencimiento de que esa voluntad existe». En la doctrina de autores, *vid.* García Becedas, G.: «El despido como acto recepticio…», *Op. cit.*, pp. 172 ss.; Tascón López, R.: «El cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido en la jurisprudencia: antiguos y nuevos problemas», *Actualidad Laboral***,** núm. 10, 2006, pp. 1135 ss., que, con cita en abundante jurisprudencia, señala que: «cabe sentar como *dies a quo* el de la efectividad del despido, esto es, aquel en el cual el empresario manifiesta su inequívoca decisión de extinguir el contrato de trabajo y cesan las recíprocas prestaciones de trabajar y retribuir (25), y ello aun cuando dicha decisión pudiera adolecer de vicios formales o se tratara de un despido verbal o tácito, siempre y cuando la actuación empresarial fuera terminante de la inequívoca voluntad extintiva».

[33] *Vid*. Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, p. 258: «el supuesto normal será que el acto extintivo en que consiste el despido se manifieste a través de la carta de despido y, en consecuencia, el carácter recepticio de éste se manifestará cuando la notificación escrita –la carta de despido– llegue a conocimiento del trabajador despedido».

de que la relación se halle previamente suspendida [34], deben llevar a la conclusión de que es el único medio posible o del que depende la materialización del despido. Y es que, como ya se pudo apuntar, esta es una exigencia legal que viene a condicionar, únicamente, la validez y la eficacia del negocio extintivo en caso de que el trabajador proceda a su impugnación judicial, pero de la que no depende su existencia.

Pues bien, como tal condicionante de la validez y eficacia del despido, el estudio de la regulación del requisito de comunicación escrita se ha de abordar desde una doble perspectiva o distinguiendo un doble supuesto, esto es, en función de si la misma constituye o no el medio por el que el trabajador conoce la decisión extintiva del empresario y por el que se manifiesta, por ende, el carácter recepticio del despido, ya que, en uno y otro caso, suscita problemas de distinto orden. En el primer caso, se plantean cuestiones que guardan relación con los requisitos que debe reunir la propia comunicación en su contenido, en su formato y en su notificación al trabajador a fin de valorar su corrección formal. Y, en el segundo, se plantea, fundamentalmente, si cabe reconocerle alguna validez a dicha comunicación a fin declarar la procedencia o improcedencia del despido en función de las distintas circunstancias concurrentes en cada caso.

El análisis separado de todas estas cuestiones constituye, en fin, el objeto y contenido del presente capítulo, si bien, antes de su abordaje, se ha de examinar cuál es el fundamento y la finalidad que cabe reconocerle a la obligación formal de comunicación escrita y si existe o no alguna relación entre ella y el DF a la tutela judicial efectiva.

---

[34] *Vid.* García Becedas, G.: «El despido como acto recepticio…», *Op. cit.*, pp. 185 ss.: «mientras la receptividad del despido debe predicarse del acto de producción del mismo cuando la relación de trabajo no se halla sometida a vicisitud suspensoria (o interruptiva) alguna, […] cuando la relación laboral se encuentra previamente interrumpida (v. gr., cumplimiento del servicio militar, incapacidad temporal para el trabajo, período de vacaciones, ejercicio del derecho de huelga, etc.) no cabe sino *anudar la recepticidad del despido al hecho de su conocimiento efectivo por el despedido*, porque en éstos supuestos la resolución del contrato no presupone la cesación simultánea o subsiguiente de la prestación laboral. Se origina con ello la *traslación de la recepticidad* desde el acto extintivo hacia la comunicación del mismo»; Tascón López, R.: «El cómputo del plazo de caducidad...», *Op. cit.*, p. 1137: «Un supuesto particularmente complicado a efectos de determinar el *dies a quo* para el cómputo del plazo de la acción de despido viene dada por aquella situación en la cual la extinción se produce durante un período en el que el contrato de trabajo se encontraba en suspenso […] En este caso parece razonable pensar que el *dies a quo* queda situado en aquel en el cual el empresario hace llegar de forma inequívoca su decisión al trabajador […] si aun encontrándose el contrato en suspenso, concurren "actos concluyentes" de la tácita voluntad extintiva empresarial (por ejemplo, no abonar la empresa aquella mejora correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal en la que se encontraba el trabajador), desde entonces ha de comenzar a contarse el plazo de caducidad de la acción de despido. Si, por el contrario, el trabajador con el contrato en suspenso no recibe comunicación alguna respecto a su despido (o la recibida no es concluyente), la fecha a partir de la cual empezar a computar el plazo de caducidad será entonces la de aquella en la cual, debiendo reanudarse la relación laboral, se produzca la no readmisión del trabajador al puesto de trabajo».

3. FUNDAMENTO Y FINALIDAD

La exigencia legal de dirigir al trabajador una comunicación escrita que exprese la causa motivadora de la ruptura contractual, como requisito de forma impuesto al empresario para proceder a esta última, encuentra su fundamento en el sistema de despido directo que establece el ordenamiento.

Como ya se señaló, existen dos sistemas de despido: el *sistema de despido directo* y el *sistema de despido propuesta*. Ambos parten de la configuración causal del despido, de acuerdo con la cual solo se justifica la facultad empresarial de extinguir el contrato por la concurrencia de determinados motivos previstos legalmente. Difieren, no obstante, en el valor extintivo que le reconocen a la voluntad del empresario. Así, en el sistema de despido propuesta, la voluntad del empresario no es suficiente para producir la efectiva extinción del contrato, sino que a tal efecto se requiere elevar previamente ante los representantes de los trabajadores o ante el poder público una propuesta de despido a fin de que se autorice u homologue el mismo tras acreditar que cumple con todas las exigencias legales. En el sistema de despido directo, por el contrario, se prescinde de dicho trámite y la extinción del contrato se hace depender, únicamente, de la voluntad del empresario, sin perjuicio de la posterior revisión judicial de la legalidad de la ruptura contractual [35]. A cambio de ello, sin embargo, se exige como contrapartida la obligación empresarial de informar al trabajador por escrito de la causa en que se basa el despido, como sujeto legitimado para instar, posteriormente, su revisión judicial [36].

---

[35] Véase la nota al pie número 38.

[36] En este sentido, las SSTSJ de Andalucía de 12 de septiembre de 1997 (AS 1997/3210) y de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001), haciéndose eco de las palabras de Almansa Pastor (*El despido nulo…, Op. cit.*, pp. 84 ss.), señalan que «el fundamento de la comunicación escrita se encuentra, en que nuestro sistema concede al empresario la facultad de despedir directamente, lo cual implica que el empresario puede de manera unilateral despedir sin la previa demostración de los hechos que justifican su decisión extintiva, y ello sin perjuicio de que su decisión sea revisable por el órgano judicial. Pero «… para que haya lugar a dicha revisión resulta imprescindible que el trabajador reclame contra el despido […] para demandar o para aquietarse con la decisión empresarial, el trabajador necesita conocer los hechos en los que se basa la decisión empresarial: por ello se exige la comunicación escrita. El fundamento de la comunicación por lo tanto, no es otro que "posibilitar la defensa del trabajador, permitiéndole valorar el despido como injustificado y preparar con suficiente antelación una defensa razonada frente a la decisión empresarial…". En suma, la notificación escrita es la contrapartida que tiene que asumir el empresario al serle concedida la facultad de cesar directamente en un sistema de despido causal». En la misma línea, *vid*. STS de 20 de octubre de 2005 (Rec. 4153/2004), de 10 de julio de 2007 (Rec. 636/2005) y de 12 de mayo de 2015 (Rec. 1731/2014). En suplicación, STSJ de Andalucía de 12 de septiembre de 1997 (AS 1997/3210) y de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001); STSJ de las Islas Canarias de 28 de febrero de 2013 (Rec. 1726/2012); STSJ de Castilla y León de 16 de diciembre de 2015 (Rec. 2075/2015); STSJ de Madrid de 8 de junio de 2022 (Rec. 413/2022). Y, en la doctrina científica, Gárate Castro, J.: *La comunicación escrita…*, *Op. cit.*, p. 26.

De esta forma, la comunicación escrita, como cauce de esa obligación informativa, se presenta como una suerte de correa de transmisión dentro del sistema de despido directo, por cuanto une los dos ejes sobre los que el mismo se articula: por un lado, la facultad reconocida al empresario para acometer directamente el despido y, por otro, el posterior control judicial de su legalidad en lo que respecta a la concurrencia de la causa alegada como presupuesto justificativo de la extinción.

Siendo así, resulta evidente que la finalidad principal que cabe reconocerle a la exigencia comunicación escrita es informar o poner en conocimiento del trabajador la voluntad extintiva del empresario y la causa legal en que se apoya el despido para que, en su caso, inste la revisión judicial sobre la efectiva existencia de la causa en cuestión [37].

Desde la perspectiva del empresario, por contraposición, la comunicación escrita tendría la finalidad de permitirle acreditar en sede judicial la concurrencia de la causa legal que motiva el despido ante la impugnación del trabajador, ya que el artículo 105.2 de la LRJS dispone que, «para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido».

En virtud de esta prohibición, ni las partes podrán argumentar ni el juzgador podrá decidir en torno a la justificación causal de la ruptura contractual apoyándose en hechos distintos o adicionales a los contenidos en la comunicación escrita, motivo por el cual también se le atribuye a este documento una importante función en el marco del proceso de impugnación del despido consistente en delimitar los términos de la controversia judicial en lo que se refiere a la causalidad de la ruptura contractual [38].

---

[37] Tanto los tribunales como la doctrina le atribuyen a la carta de despido dicha finalidad informativa. Por parte de los primeros, se pueden citar las STS de 23 de septiembre de 1982 (RJ 1982/5264), de 18 de octubre de 1984 (RJ 1984/5297), de 18 de abril de 1984 (RJ 1984/2112), de 5 de julio de 1988 (RJ 1988/5761) y de 8 de marzo de 1991 (RJ 1991/1840). A nivel de suplicación, reiteran esta idea infinidad de resoluciones, entre las que se pueden apuntar las siguientes: STSJ de Asturias de 19 de abril de 1996 (AS 1996/1253); STSJ de Andalucía de 12 de septiembre de 1997 (AS 1997/3210) y de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001); STSJ de La Rioja de 29 de abril de 1999 (Rec. 81/1999), en la que, a su vez, se cita abundante jurisprudencia sobre el particular; STSJ de las Islas Canarias de 16 de mayo de 2002 (Rec. 951/2001); STSJ de Navarra de 30 de septiembre de 2005 (Rec. 295/2005); STSJ del País Vasco de 21 de febrero de 2012 (Rec. 221/2012)]; STSJ de Madrid de 17 de abril de 2019 (Rec. 1036/2018). Por lo que se refiere a la doctrina de autores, *vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, pp. 311 ss.; Gárate Castro, J.: *La comunicación escrita…*, *Op. cit.*, pp. 27 ss.; Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, p. 250; Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, pp. 896 ss.; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, p. 233.

[38] Cfr. STS de 23 de septiembre de 1982 (RJ 1982/5264) y de 18 de octubre de 1984 (RJ 1984/5297), en las que se señala que el requisito de comunicación escrita tiene, entre otras finalidades, «delimitar fácticamente los términos de controversia judicial ya que el demandado no pueda alegar en el juicio causas

4. RELACIÓN CON EL DERECHO DE DEFENSA O A LA NO INDEFENSIÓN DEL TRABAJADOR

Pues bien, en vista de la estrecha relación que existe entre la comunicación escrita y el control judicial de la causalidad del despido, la doctrina y la jurisprudencia han venido afirmando tradicionalmente que la exigencia formal de comunicación escrita constituye una garantía de los derechos de defensa del trabajador, vinculándola expresamente con el Derecho Fundamental (DF) a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la Constitución Española (CE) [39]. Tan

distintas de las recogidas en la carta de despido, ni puede introducirse en la sentencia hechos diferentes de los consignados de aquélla y aducidos por la empresa». En el mismo sentido, STS de 18 de abril de 1984 (RJ 1984/2112); STS de 5 de julio de 1988 (RJ 1988/5761); STS de 12 de mayo de 2015 (Rec. 1731/2014): «debe existir interrelación entre los hechos/causas relatados en la carta de despido y, en su caso, con los hechos que resulten como probados en la sentencia, sin que sea dable para justificar el despido adicionar como acreditados datos fácticos trascendentes ajenos o complementarios a los hechos/causas relatados en la carta de despido y documentos acompañatorios, en su caso». En suplicación, cfr. STSJ de Asturias de 19 de abril de 1996 (AS 1996/1253); STSJ de las Islas Canarias de 16 de mayo de 2002 (Rec. 951/2001); STSJ de Navarra de 30 de septiembre de 2005 (Rec. 295/2005); STSJ de Extremadura de 5 de noviembre de 2012 (Rec. 499/2012): «las deficiencias de contenido de la comunicación de cese entregada al trabajador no pueden ser subsanadas por el empresario en el acto del juicio oral, ni en fase de alegaciones ni en la de prueba»; STSJ de Madrid de 30 de octubre de 2015 (Rec. 363/2015); STSJ de Andalucía de 26 de octubre de 2017 (Rec. 1107/2017); STSJ de La Rioja de 21 de diciembre de 2018 (Rec. 171/2018); STSJ de la Comunidad Valenciana de 7 de julio de 2022 (Rec. 492/2022); STSJ de Cataluña de 23 de marzo de 2023 (Rec. 6371/2022); Por parte de la doctrina, *vid.* Bodas Martín, R.: «El procedimiento por despido…», *Op. cit.*, p. 20; Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 901; Briones González, C.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, p. 391; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, pp. 138 ss.; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 143 ss.; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, p. 339; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 206 y p. 219; Agustí Maragall, J.: «La exigencia informativa en la comunicación individual de extinción por despido colectivo ex. artículo 51.4 ET», *IUSLabor*, núm. 1, 2014**,** p. 14: «el juez, de oficio y sin necesidad que el demandante le recuerde la prohibición, debe inadmitir cualquier alegación que salga del "guión" que supone la comunicación extintiva. En términos más gráficos: la "intructa" de contestación a la demanda debe coincidir plenamente con la comunicación extintiva, ya que lo que exceda deberá ser guillotinado por la prohibición del artículo 105.2 LRJS»; Triguero Martínez, L. A.: «Extinción por causas objetivas y buenas prácticas sobre la carta de despido: criterio jurisprudencial», *El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, AA. VV., Cristina Sánchez-Rodas Navarro, C. y Garrido Pérez, E. (dirs.), Ediciones Laborum, 2016, pp. 348 ss.; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, pp. 21 ss.

[39] Cfr. STS de 22 de julio de 2005 (Rec. 1333/2004); STS de 12 de mayo de 2015 (Rec. 1731/2014): «La trascendencia de la determinación del contenido mínimo de la comunicación escrita empresarial en la que se procede a un despido […] estriba en la finalidad de evitar la indefensión del trabajador despedido que debe conocer de forma suficiente la "causa" del acuerdo empresarial de extinción para poder actuar en condiciones de igualdad en el proceso (arts. 9.2, 14 y 24.1 Constitución – CE»; afirmación esta que se reitera, entre otras, en las STS de 15 de marzo de 2016 (Rec. 2507/2014), de 21 de diciembre de 2016 (Rec. 3181/2015), de 30 de enero de 2017 (Rec. 1878/2015) y de 4 de junio de 2025 (Rec. 2478/2024). A nivel de suplicación véanse, entre otras, STSJ de Andalucía de 12 de septiembre de 1997 (AS 1997/3210) y de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001); STSJ de Cantabria de 20 de noviembre de 2017 (Rec. 669/2017); STSJ de Madrid de 5 de abril de 2019 (Rec. 1107/2018). Y en la doctrina de autores, Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, p. 250: «la exigencia de la carta de despido, y de la forma de esta misma, se conecta con la prohibición de indefensión establecida en el ar-

es así que incluso el criterio de suficiencia con el que se valora la descripción de la causa en la carta se hace pivotar, como se verá, sobre la indefensión del trabajador.

Estas consideraciones, sin embargo, requieren, en mi opinión, una importante reflexión, ya que esa vinculación que se establece entre la comunicación escrita y el DF a la tutela judicial efectiva obligaría a reconocer que el incumplimiento de aquella exigencia de comunicación, por su total ausencia o por la insuficiente descripción en ella de la causa extintiva, supone la violación de un DF. Lo cual, a su vez, podría llevar a la conclusión de que la calificación judicial que corresponde al despido por tal razón es la nulidad en aplicación del artículo 53.4 y 55.5 del ET.

En este sentido, de hecho, se ha pronunciado un sector de la doctrina científica basándose en dos argumentos. El primero de ellos consiste en considerar que el incumplimiento del requisito de comunicación escrita supone una violación del DF a la tutela judicial efectiva por cuanto produciría la indefensión del trabajador desde una doble perspectiva. De un lado, la indefensión vendría dada por el desconocimiento de la causa extintiva y la consiguiente imposibilidad de defenderse de la misma en posición de igualdad procesal frente al empresario [40]. Y, de otro, igualmente, por la imposibilidad de debatir en sede judicial sobre un hipotético móvil de despido discriminatorio o atentatorio de otro DF debido a la prohibición del artículo 105.2 de la LRJS, la cual, recuérdese, impide introducir en el marco del procedimiento de impugnación del despido hechos no contenidos en la comunicación escrita a efectos de valorar su justificación. El segundo argumento, como correlato del anterior, entiende que el incumplimiento de este requisito formal habría de conllevar la nulidad del despido por ser esta la sanción que el ordenamiento impone a la

---

tículo 24.1 CE»; Aparicio Tovar, J.: «Despidos de representante…», *Op. cit.*, p. 294; Senra Biedma, R.: «Los despidos individuales y plurales: incidencias de la nueva regulación», *La reforma laboral de 1994*, AA. VV., Alarcón Caracuel, M. (coord.), Marcial Pons, 1994, p. 280; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión*…, *Op. cit.*, p. 65; Tovillas Zorzano, J. J.: «Reflexiones sobre el despido objetivo…», *Op. cit.*, p. 379; Sagardoy de Simón, Í.: «La forma del despido…», *Op. cit.*, p. 206; Agustí Maragall, J.: «La comunicación individual del despido colectivo», *Revista Española de Derecho del* Trabajo, núm. 165, 2014, p. 160: «la finalidad última de tal comunicación, que no es otra que posibilitar el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE)»; Triguero Martínez, L. A.: «Extinción por causas objetivas…», *Op. cit.*, p. 350.

[40] De este razonamiento se hace eco también la doctrina de suplicación, como se observa en las STSJ de Castilla y León de 31 de marzo de 1997 (Rec. 152/1997), de Andalucía de 7 de noviembre de 2002 (Rec. 1463/2002) y de la Comunidad Valenciana de 13 de mayo de 2005 (Rec. 630/2005): «en caso de no contener la carta "los hechos" se crearía una situación de indefensión al trabajador que, frente a una carta genérica, no puede preparar adecuadamente su defensa, resultando que es en el momento del juicio, cuando ya no puede aportar pruebas distintas de las que ya tuviera propuestas, cuando conoce los motivos reales y concretos que han conducido a su despido».

extinción que se produce con violación de DDFF tanto en su móvil como en su realización [41].

Sin duda, esta postura doctrinal resulta coherente en su lógica interna, pero plantea serias dudas en todos sus puntos de apoyo. Dudas cuya resolución sirve para determinar si existe en verdad alguna relación entre la comunicación escrita y el DF del artículo 24 de la CE y si, en virtud de esa relación, se puede reconocer a aquella exigencia formal como una garantía de este derecho. A tal fin, pues, interesa confrontar los distintos argumentos sobre los que se asienta la posición doctrinal expuesta, lo cual exige acercarse, siquiera brevemente, al contenido del DF a la tutela judicial efectiva y a las normas que regulan el proceso de impugnación del despido [42].

El artículo 24 de la CE, como es sabido, proclama en su primer apartado que «todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, *sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión*». Sobre el alcance de este derecho y, por ende, el significado que se ha de atribuir a la expresión «indefensión» se

---

[41] En efecto, un importante sector doctrinal se pronunció en este sentido con ocasión de la reforma acometida en el ET por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y el cambio que esta introdujo en la calificación judicial del despido disciplinario, conforme al cual los incumplimientos formales dejaban de sancionarse con la nulidad para pasar a castigarse con la improcedencia. A este respecto, v*id.* Casas Baamonde, M. E.: «La calificación jurídica del despido. Despidos improcedentes y nulos», *El régimen del despido tras la reforma laboral*, AA. VV., Aparicio Tovar, J. y Baylos Grau, A. (Eds.), Ibidem, 1995, pp. 73 ss.: «El derecho de defensa del trabajador y el principio de contradicción procesal no podrían jugar, en casos de despido informales ("verbales") o tácitos, ante el desconocimiento por el trabajador de los motivos de su despido. En tales despidos sin forma se refugiarán los lesivos de derechos fundamentales o los manifiestamente arbitrarios […] La desnaturalización producida por la Ley 11/1994 del sistema establecido […] no puede entrañar una violación de los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores, incluido, desde luego, su derecho a la tutela judicial efectiva. Lo que significa que la ausencia de forma en el acto de despido causante de indefensión, "entendida como situación en que quedan los titulares de derechos o intereses legítimos cuando se ven imposibilitados para ejercer los medios legales suficientes para la defensa" (S. T. C. 38 /91, fundamento jurídico 8), dará lugar no a la declaración judicial de improcedencia, sino a la de nulidad del despido. El supuesto extintivo se subsumirá, en tal caso, en la definición de nulidad del artículo 55.5 E. T., que acoge, dentro de tal calificación, a los despidos que se produzcan, no sólo en su motivación o "móvil" como se dijo, sino en su propia realización»; Chacón Villar, P. y Desdentado Bonete, A.: *Reforma y Crisis*…, *Op. cit.*, p. 99: «la omisión de la carta de despido o de toda constancia de los hechos en ésta que, produciendo en principio la indefensión del trabajador, podría dar causa a que, siendo alegado el móvil discriminatorio, quede sin prueba el empleador, dados los términos del artículo 105.1 *in fine* LPL»; Blanco Martín, J. M.: «La regulación del despido…», *Op. cit.*, pp. 453 ss.; Senra Biedma, R.: «Los despidos individuales y plurales…», *Op. cit.*, p. 280; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión*…, *Op. cit.*, p. 65; Triguero Martínez, L. A.: «Extinción por causas objetivas…*», Op. cit.*, pp. 349 ss. Más recientemente, defiende esta misma postura Agustí Maragall, J.: «La comunicación individual…», *Op. cit.*, p. 160.

[42] Para un estudio en profundidad, véase Parres Miralles, R.: «La carta de despido como garantía de los derechos de defensa del trabajador: una cuestión a reconsiderar», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social,* vol. 7, núm. 1, 2026.

ha pronunciado el TC en numerosas ocasiones tratando de perfilar sus contornos jurídico-constitucionales.

A este respecto, la STC 25/2011, de 14 de marzo de 2011 [43], apuntó, por un lado, que «la indefensión es una noción material que se caracteriza por suponer una privación o minoración sustancial del derecho de defensa; un menoscabo sensible de los principios de contradicción y de igualdad de las partes que impide o dificulta gravemente a una de ellas la posibilidad de alegar y acreditar en el proceso su propio derecho, o de replicar dialécticamente la posición contraria en igualdad de condiciones con las demás partes procesales».

Y, por otro, que, «para que la indefensión alcance la dimensión constitucional que le atribuye el artículo 24 CE, se requiere que los órganos judiciales hayan impedido u obstaculizado en el proceso el derecho de las partes a ejercitar su facultad de alegar y justificar sus pretensiones, esto es, que la indefensión sea causada por la incorrecta actuación del órgano jurisdiccional (SSTC 109/1985, de 8 de octubre, FJ 3; 116/1995, de 17 de julio, FJ 3; 107/1999, de 14 de junio, FJ 5; 114/2000, de 5 de mayo, FJ 2; 237/2001, de 18 de diciembre, FJ 5, entre otras muchas)» (STC 62/2009, FJ 4). Por ello, tal como hemos venido reiterando, el contenido de la indefensión con relevancia constitucional queda circunscrito a los casos en que la misma sea imputable a actos u omisiones de los órganos judiciales y que tenga su origen inmediato y directo en tales actos u omisiones; esto es, que sea causada por la incorrecta actuación del órgano jurisdiccional, estando excluida del ámbito protector del artículo 24 CE la indefensión debida a la pasividad, desinterés, negligencia, error técnico o impericia de la parte o de los profesionales que la representen o defiendan (por todas, SSTC 109/2002, de 6 de mayo, FJ 2; 141/2005, de 6 de junio, FJ 2; o 160/2009, de 29 de junio)» [44].

De acuerdo con ello, la indefensión se podría definir, en palabras de la más autorizada doctrina, como «aquel resultado que deriva de una ilegítima privación o limitación de medios de defensa –esto es, de alegación y/o prueba– producida [por la incorrecta actuación de un órgano jurisdiccional, cabría añadir] en el seno de un proceso o de cualquiera de sus fases o incidentes, que

[43] Recurso de amparo 1131-2009 (*BOE* núm. 86, de 11 de abril de 2011, pp. 50 a 63).

[44] Precisamente por esta exigencia, señala Garberí Llobregat, J.: *El derecho a la tutela judicial efectiva en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Bosch, 2008, p. 251, «las situaciones de indefensión de las que habitualmente se ocupa el Tribunal Constitucional tienen que ver, en su práctica totalidad, o bien con la defectuosa personación de las partes en el proceso, o bien, sobre todo, con la indefensión padecida como consecuencia de una irregular realización de los actos de comunicación procesal».

acarrea al justiciable, sin que le sea imputable, un perjuicio definitivo en sus derechos e intereses sustantivos» [45].

Este concepto jurídico-constitucional de indefensión, en fin, ya permite entrever las grietas que presenta la consideración de la carta de despido como una garantía del DF contenido en el artículo 24 de la CE. Con todo, las normas que estructuran la modalidad procesal de despido acaban de despejar las posibles dudas al respecto.

En efecto, la carta de cese no podría considerarse una garantía de los derechos de defensa o de la no indefensión del trabajador, primero, porque el ordenamiento no condiciona en modo alguno la posibilidad de impugnar el despido al cumplimiento empresarial de dicha exigencia formal. El trabajador, ciertamente, puede impugnar el despido con independencia de que el empresario cumpla o no con el requisito de comunicación escrita. En cualquiera de los casos, además, mantiene intactas sus posibilidades ordinarias de actuación procesal y el debate judicial se puede desarrollar en los mismos términos en lo que respecta a cuestiones tales como la concurrencia de excepciones procesales [46], el incumplimiento de los requisitos formales del propio despido o la posible existencia de un móvil discriminatorio o atentatorio de otro DF, como así declara expresamente el artículo 108.3 de la LRJS («Si se acreditara que el móvil del despido obedeciera a alguna de las causas del número anterior, el juez se pronunciará sobre ella, con independencia de cuál haya sido la forma del mismo») [47].

---

[45] *Vid.* Díez-Picazo Giménez, I.: «Artículo 24: garantías procesales», *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, AA. VV., Alzaga Villamil, O. (dir.), tomo III, EDERSA, 1996, p. 49. Otro concepto de indefensión en Picó i Junoy, J.: *Las garantías constitucionales del proceso*, Bosch, 2012, p. 111: «el concepto más común que suele ofrecer de indefensión constitucionalmente proscrita es aquel que la define como la prohibición o limitación del derecho de defensa, que se produce en virtud de actos de los órganos jurisdiccionales que suponen una mengua o privación del derecho de alegar o probar, contradictoriamente, y en situación de igualdad».

[46] *Vid.* Bodas Martín, R.: «El procedimiento por despido…», *Op. cit.*, p. 20; Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 899; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, p. 146: «la prohibición que se comenta se refiere sólo a motivos de fondo, de modo que el empresario puede hacer uso de otro tipo de alegaciones o de excepciones procesales […] tales como defectos de jurisdicción, de competencia o de legitimación, incluyéndose en esta última la falta de litis consorcio; existencia de caducidad procesal, cosa juzgada, caducidad de la acción o litis pendencia; falta de conciliación o de reclamación administrativa previa, eficaz extinción sobrevenida del contrato, inexistencia de relación laboral o discrepancia en cuanto a sus circunstancias, por ejemplo, la antigüedad, el salario, el carácter de representante o no del trabajador despedido o cualquier otra similar».

[47] A este respecto, *vid*. Miñambres Puig, C.: «El despido verbal…», *Op. cit.*, p. 30; Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 900; Cámara Botía, A.: «La forma del despido…», *Op. cit.*, p. 44; Pérez-Espinosa Sánchez, F.: «El despido improcedente por injustificado», *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, AA. VV., Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1996, p. 59; Galiana Moreno, J. M. y García Abellán, J.: «El despido nulo», *Estudios*

El ordenamiento solo hace depender la impugnación del despido del requisito de comunicación escrita en un sentido muy concreto, cual es limitar el posible debate y prueba judicial entorno a la causalidad de la extinción contractual a los términos de la propia comunicación escrita.

A este respecto, debe tenerse presente, de un lado, que el artículo 105.1 de la LRJS atribuye la carga de probar la causa del despido al empresario. De acuerdo con ello, el trabajador no tiene la obligación de probar la inexistencia de la causa extintiva alegada por la empresa en la carta de cese, sino que es al empresario a quien le correspondería en todo caso acreditar los hechos constitutivos de la causa descritos en la carta. Y, de otro, que, en virtud de la prohibición contenida en el artículo 105.2 de la LRJS, ni las partes en su argumentación ni el juzgador en su decisión podrán valorar la justificación causal de la ruptura contractual apoyándose en hechos distintos o adicionales a los contenidos en la comunicación escrita.

Esta limitación, lógicamente, juega a favor del trabajador y en contra del empresario que incumple el requisito de comunicación escrita. Así, el empresario que incumple esta exigencia formal, bien porque no emite carta (despido verbal o tácito) o bien porque no alega en ella causa extintiva alguna, no podrá aducir en sede judicial ningún hecho o motivo que justifique el despido. De este modo, la falta de causa se presentaría como una cuestión incontrovertida en el seno del proceso, por lo que, técnicamente, no habría ninguna acusación en contra del trabajador y este, por consiguiente, no se hallaría en la necesidad de defenderse de la misma [48]. En tal caso, el trabajador solo podría y solo necesitaría aducir dicha circunstancia ante los tribunales para que se declarase el carácter injustificado y, por ende, improcedente del despido.

Y en la misma situación se encontraría el empresario que no cumple correctamente con el requisito de comunicación escrita por no describir en ella con la debida suficiencia los hechos que evidencian la concurrencia de la causa de despido en toda su extensión (esto es, en todos los elementos que la configuran legalmente como justificación de la ruptura contractual), pues tampoco podría alegar en juicio hechos adicionales a los ya contenidos en la carta para subsanar tal insuficiencia. De modo que, a efectos procesales, al trabajador le bastaría con denunciar la insuficiente descripción de la causa en la carta

sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo, AA. VV., Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1996, pp. 75 ss.; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, pp. 136 ss.; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 537 ss.

[48] *Vid.* Cámara Botía, A.: «La forma del despido…», *Op. cit.*, p. 43; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, pp. 133 ss.:

por referencia al elemento causal no descrito o descrito deficientemente para que, igualmente, se declarase el carácter injustificado e improcedente del despido, con lo que en ambos casos su derecho a no ser despedido sin justa causa quedaría preservado.

En vista de ello, no puede afirmarse que la carta de despido constituye una garantía de los derechos de defensa o de la no indefensión del trabajador porque su incumplimiento supone el desconocimiento de la causa extintiva y la imposibilidad de defenderse judicialmente de la misma en posición de igualdad frente al empresario [49]. Y es que, como se ha podido ver, a través de las reglas procesales del artículo 105 de la LRJS, y muy especialmente por medio de la prohibición contenida en su apartado 2, el ordenamiento garantiza la igualdad de armas entre empresario y trabajador en lo que respecta a la prueba judicial de la causalidad de la extinción del contrato, tanto en el caso de que aquel cumpla con la exigencia de comunicación escrita como en el caso de que no lo haga. Es en esas reglas procesales, y no en la carta de despido, donde reside la verdadera garantía del DF a la tutela judicial efectiva en su vertiente relativa al derecho de defensa o a la no indefensión del trabajador.

La virtualidad de este DF en nada depende del requisito de comunicación escrita, pues su contenido no se ve condicionado por tal exigencia formal, sino por el estricto respeto de las reglas que impone el artículo 105 de la LRJS en todas las fases del proceso. En efecto, lo que colocaría al trabajador en situación de indefensión no sería el incumplimiento empresarial del requisito formal de comunicación escrita, sino que el órgano judicial, contraviniendo la prohibición del artículo 105.2 de la LRJS, permitiera al empresario alegar y probar en juicio para justificar el despido hechos no contenidos en la comunicación escrita y los tuviera en consideración en la resolución del litigio [50]. Y es esa resolución judicial, y no el incumplimiento formal del empresario, la que,

---

[49] En la misma línea, Miñambres Puig, C.: «El despido verbal…», *Op. cit.*, pp. 29 ss.; Cámara Botía, A.: «La forma del despido…», *Op. cit.*, p. 43: «resulta claro que tal como se configura el proceso especial de despido disciplinario no se puede hablar de indefensión del trabajador despedido con forma defectuosa, insuficiente o inexistente»; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, pp. 131 ss.; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 541 y 542.

[50] *Vid.* Galiana Moreno, J. M. y García Abellán, J.: «El despido nulo…», *Op. cit.*, p. 77; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, pp. 138 ss.: «Lo importante no es tanto que el trabajador conozca los hechos que le imputa el empresario antes de interponer la demanda, como que al empresario no se le permita alegar y probar unos hechos que no habían sido notificados de manera previa y correcta al trabajador y que el juez no los tenga en cuenta a la hora de calificar el despido como procedente. […] Aquí se sitúa, en la actualidad, el límite real a no sufrir indefensión»; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 22: «el Tribunal Constitucional [con cita en la STC 11481989, de 27 de junio] ha ratificado la imposibilidad de alegar hechos distintos a los establecidos en la carta de despido, pero entendiendo que, de mediar tal circunstancia, sólo se produce indefensión si los hechos nuevos se toman en consideración por el órgano judicial».

llegado el caso, sí sería susceptible de amparo ante el TC, cuyo otorgamiento conllevaría la nulidad de la resolución en cuestión, pero no, obviamente, la nulidad del despido [51].

En definitiva, el incumplimiento empresarial del requisito de comunicación escrita, como se ha evidenciado, no produciría la indefensión del trabajador, ni, por ende, una violación del DF a la tutela judicial efectiva, por lo que tampoco podría dar lugar a la nulidad del despido por tal motivo. Ello hace decaer la postura doctrinal que se viene confrontando y que defiende dicha conclusión, sin necesidad de entrar a valorar si la calificación de nulidad que se impone en los artículos 53.4 y 55.5 del ET sanciona tanto los supuestos en los que la violación de DDFF se produce en el móvil del despido, como en los que se da en su realización; cuestión esta ciertamente controvertida y sobre la que existe una discusión abierta en el seno de la doctrina y la jurisprudencia [52].

5. CONTENIDO

El ET, como se ha podido ver, no solo impone al empresario la obligación de informar al trabajador de su decisión extintiva por medio de una comunicación escrita, sino que exige que esta tenga un determinado contenido (la «forma de la forma») [53]. En el caso del despido objetivo, ese *contenido exigido* se concreta, únicamente, en la expresión de la causa legal que motiva la extinción contractual.

En efecto, a diferencia de lo que se dispone para el despido disciplinario (art. 55.1 del ET) y de lo que se disponía en el RDLRT [art. 40, Uno, a)] para el propio despido objetivo, el artículo 53.1.a) del ET no requiere que la comu-

---

[51] *Vid.* Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, pp. 138 ss.

[52] Cfr. STC 61/2021, de 15 de marzo de 2021. Recurso de amparo 6838-2019 (*BOE* núm. 97, de 23 de abril de 2021, páginas 47538 a 47559) y el voto particular formulado por la magistrada doña María Luisa Balaguer Callejón. En la doctrina de autores, *vid.* Gil Plana, J.: «La prueba ilícita y sus efectos en la calificación del despido», *La tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores en tiempos de crisis*, AA. VV., Cabeza Pereiro, J. y Martínez Yáñez, N. M. (coords.), Bomarzo, 2014; Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.: «Prueba ilícita y nulidad del despido», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 3, 2021; Casas Baamonde, M. E.: «Prueba ilícita y despido. Desconexión de la nulidad de la prueba lesiva de derechos fundamentales y la nulidad del despido producido con violación de derechos fundamentales», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2021; Altés Tárrega, J. A. y Fita Ortega, F.: «La prueba ilícita en el proceso laboral. Sus efectos sobre el despido», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, núm. 2, 2022**;** Casas Baamonde, M. E.: «¿Una "tercera" doctrina judicial sobre la prueba ilícita por vulneración de derechos fundamentales y sus efectos en la calificación del despido?», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 3, 2023.

[53] *Vid.* Gárate Castro, J.: *La comunicación escrita…*, *Op. cit.*, p. 31, nota 49, y Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, p. 88, citando ambos a Alonso Olea.

nicación escrita contenga la indicación de la fecha de efectos de la decisión empresarial. Ello se ha excusado tradicionalmente por el hecho de que en esta modalidad extintiva se impone la obligación de conceder al trabajador un preaviso de duración determinada [art. 53.1.c) del ET], a través de la cual se expresaría indirectamente el momento en que el despido se hace efectivo [54]. Esta consideración, sin embargo, no puede compartirse, pues, como se verá, la obligación de preaviso, por el modo en que está regulada, no garantiza el conocimiento de la fecha de efectos del despido por parte del trabajador, por lo que no excusaría en modo alguno la necesidad de que la comunicación escrita indicara tal fecha.

En cualquier caso, la regulación que el ET ofrece del contenido de la comunicación escrita no solo resulta inadecuada por no exigir la fecha de efectos del despido, sino también porque no atiende a los otros derechos que, además del de la causalidad de la propia extinción contractual, se reconocen al trabajador ante el despido objetivo.

La razón que explica esta deficiente regulación se encuentra, sin duda, en el paralelismo que existe en torno a la obligación de comunicación escrita entre el despido objetivo y el disciplinario. En efecto, la exigencia legal de dirigir al trabajador una comunicación por escrito con expresión de la causa que motiva la extinción, recuérdese, nace y se desarrolla en el marco del despido disciplinario como correlato de la facultad reconocida al empresario para despedir al trabajador ante la concurrencia de determinadas causas previstas legalmente de forma directa, esto es, sin necesidad de que el poder público controle previamente la efectiva existencia de la causa invocada para el despido a fin de autorizar el mismo. De ahí que, en contraposición, se haya recono-

[54] Cfr. STSJ de Navarra de 30 de septiembre de 2005 (Rec. 295/2005): «En relación con la fecha de despido no hace la norma ninguna previsión. Probablemente por el hecho de que el trabajador debe ser preavisado con treinta días respecto de la fecha de extinción del contrato». En la doctrina científica, *vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 312 y p. 327: «probablemente, la explicación de que en el contenido de la comunicación escrita al trabajador no se exija, como era tradicional, la fecha de efectividad del despido, sencillamente porque ella va implícita en la concesión del plazo de preaviso»; Gorelli Hernández, J.: «Los requisitos formales del despido individual», *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (coord.), Actualidad Editorial, S. A., 1995, p. 139: «Esta falta de mención se salva con la exigencia del plazo de preaviso, puesto que a la finalización del mismo será cuando el despido producirá efectos»; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 220; Corte Heredero, N.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 188; Arce, J. C.: *La extinción objetiva del contrato de trabajo. Despido por causas económicas y despidos colectivos. Régimen jurídico y tratamiento procesal*, Comares, 1997, p. 38; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 450: «Se ha justificado esta ausencia, no sin razón, en el dato incuestionable de que la exigencia por parte del legislador de un preaviso de 30 días desde la entrega del escrito, permite conocer la fecha de efectividad del mismo, sin necesidad de su constancia formal en el mismo»; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…, Op. cit.,* p. 340; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 221.

cido históricamente que la finalidad principal de la comunicación escrita es permitir al trabajador instar posteriormente la revisión judicial sobre la causa extintiva alegada por el empresario; todo lo cual evidencia que esta es una exigencia formal que, en su concepción, guarda una estrecha relación con la causalidad del despido.

Con posterioridad, el ordenamiento (primero el RDLRT y luego el ET) extendió esa misma obligación de comunicación escrita para proceder al despido objetivo, pero sin atender a los demás derechos específicos que se reconocen al trabajador en el marco de esta modalidad extintiva, más allá del de la propia causalidad de la ruptura contractual. Y es que, mientras que en el despido disciplinario el único derecho que tiene reconocido el trabajador es el de no ser despedido sin causa legal, en el despido objetivo se adiciona el derecho a la indemnización y al preaviso [art. 53.1.b) y c) del ET].

Con todo, y pese a que la norma no lo exige, la doctrina y los tribunales vienen reclamando que la carta de despido contenga, además de la descripción de la causa legal que motiva la decisión empresarial, la información relativa a tales derechos específicos.

En este razonamiento late implícitamente una idea con la que no se puede estar más de acuerdo y es que la comunicación escrita ha de servir de cauce informativo de los distintos derechos y obligaciones particulares que se imponen en el marco del despido por causas objetivas, diferenciándose, en este sentido, de la comunicación propia del despido disciplinario.

Desde esta perspectiva, se abordan seguidamente todas las cuestiones relativas al «contenido exigible» en la comunicación escrita a fin de valorar su corrección formal.

5.1 **Descripción de la causa legal que motiva el despido**

En línea con lo dicho sobre la justificación y la finalidad que cabe reconocerle al requisito de comunicación escrita, el artículo 53.1.a) del ET exige que el empresario exprese en la misma la causa legal en que se basa el despido.

5.1.1 Aplicabilidad de los criterios formulados en el marco del despido disciplinario

Esta exigencia relativa a la motivación de la ruptura contractual se ha asimilado en su contenido y alcance a la propia del despido disciplinario, ra-

zón por la cual se reconoce de forma pacífica que los criterios interpretativos formulados sobre el particular en el ámbito de la extinción disciplinaria resultan de aplicación a la que tiene lugar por causas objetivas [55].

En este sentido, se afirma que «la referencia a la "causa" como exigencia formal de la comunicación escrita en el despido objetivo (art. 53.1.a ET) es equivalente a la de los "hechos que lo motivan" en la carta de despido disciplinario (art. 55.1 ET)». Y que, tanto en uno como en otro caso, para que pudiera llegar a declararse la procedencia del despido, los datos fácticos que han de tener reflejo en la comunicación escrita «deben consistir en los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a la pretensión extintiva empresarial» [56]. Es

[55] En este sentido, cfr. STS de 30 de septiembre de 2010 (Rec. 2268/2009): «La exigencia de la expresión de la causa, requisito formal común en ambos supuestos de extinción del contrato de trabajo, ha sido valorada en el mismo sentido para los despidos disciplinarios que para el objetivo»; STS de 12 de mayo de 2015 (Rec. 1731/2014), de 10 de febrero de 2016 (Rec. 3295/2014), de 16 de marzo de 2016 (Rec. 832/2015) y de 21 de diciembre de 2016 (Rec. 1416/2015): «Los requisitos que haya de expresar la comunicación escrita al trabajador y la expresión de la «causa» «»indudablemente han de ser los mismos que se exigen para el despido disciplinario debiéndose entender que la expresión «causa» en este precepto utilizada es equivalente a «hechos» a los que se refiere el artículo 55»; STSJ de Cataluña de 29 de marzo de 1996 (AS 1996/650), de 3 de enero de 2000 (Rec. 6807/1999), de 18 de abril de 2002 (Rec. 5313/2001), de 18 de marzo de 2005 (Rec. 5200/2004), de 3 de enero de 2007 (Rec. 5437/2006) y de 2 de marzo de 2010 (Rec. 7629/2009), de Andalucía de 9 de junio de 2010 (Rec. 948/2010), de 18 de octubre de 2018 (Rec. 1139/2018) y de 4 de febrero de 2021 (Rec. 1463/2020) y de Galicia de 6 de marzo de 2018 (Rec. 36/2018): «La "ratio" del precepto es semejante a la información que, también con suficiente plenitud, debe facilitarse al trabajador en caso de despido disciplinario»; STSJ del País Vasco de 21 de febrero de 2012 (Rec. 221/2012): «Con carácter general este requisito tiene el mismo significado, alcance y finalidad que en el despido disciplinario (TS 3 de noviembre de 1982 [RJ 1982, 6482]; 7 de julio de 1986 [RJ 1986, 3961]; 10 de marzo de 1987 [RJ 1987, 1371])»; STSJ de Asturias de 26 de septiembre de 2014 (Rec. 1652/2014): «debe expresar los hechos que lo justifican de tal manera que el trabajador pueda articular su defensa en juicio, siendo aplicables los criterios de claridad y suficiencia exigidos para el despido disciplinario»; STSJ de Madrid de 8 de junio de 2022 (Rec. 413/2022): «La exigencia de forma escrita mediante comunicación expresiva de la causa, en el despido por causas objetivas, es una proyección de idéntico requisito en el caso del despido disciplinario». En la doctrina científica, *vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 312; Gorelli Hernández, J.: «Los requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 138; Briones González, C.: *La extinción del contrato*…, *Op. cit.*, p. 390: «se ha de aplicar a la forma de la comunicación en los despidos por causas objetivas toda la teoría jurisprudencial de la forma del despido disciplinario»; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 205; Prados de Reyes, F. J.: *La terminación*…, *Op. cit.*, p. 84; Rivero Lamas, J. y De Val Tena, A. L.: «Los despidos por causas económicas: aspectos procedimentales y procesales», *Actualidad Laboral*, núm. 2, 1997, p. 613, nota 75; Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad*…, *Op. cit.*, pp. 385 ss.; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo*…, *Op. cit.*, p. 341; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido*…, *Op. cit.*, p. 208.

[56] Cfr. STS de 12 de mayo de 2015 (Rec. 1731/2014), de 15 de marzo de 2016 (Rec. 2507/2014) y de 18 de mayo de 2018 (Rec. 2843/2016). De la identidad entre las expresiones «causa» y «hechos» se hace eco, asimismo, la dotrina de suplicación. En este sentido, cfr. STSJ de Andalucía de 17 de enero de 1996 (Rec. 1002/1995); STSJ Cataluña de 20 de febrero de 1998 (AS 1998/58); STSJ de Galicia de 4 de octubre de 2001 (Rec. 4351/2001); STSJ de Navarra de 30 de septiembre de 2005 (Rec. 295/2005); STSJ de Castilla-La Mancha de 4 de junio de 2007 (Rec. 497/2007); STSJ de las Islas Canarias de 28 de febrero de 2013 (Rec. 1726/2012); STSJ Aragón de 31 de enero de 2018 (Rec. 708/2017); STSJ de las

decir, que los hechos que debe contener la carta de despido son aquellas que integran o conforman la causa legal que legitima la extinción del contrato [57].

La coherencia de este mandato requeriría, como es lógico, que la norma definiera con claridad y precisión las causas de despido, identificando cuáles son en cada caso los elementos que las configuran como justificación de la extinción contractual. Sin embargo, como podrá verse, la regulación que el ET ofrece de dichas causas presenta serias deficiencias en este punto, lo cual ha exigido que la jurisprudencia asuma la ardua tarea de concretar sus caracteres justificativos, generándose así una indeseable inseguridad jurídica sobre el elemento causal del despido y sobre la obligación de su expresión en la comunicación escrita.

5.1.2 El criterio de suficiencia

Dejando a un lado las críticas que se podrían formular a este respecto, se ha de continuar señalando que, de todos los problemas interpretativos que rodean a la necesidad de que la carta exprese la causa motivadora de la extinción del contrato, el más importante, por la litigiosidad que ha generado, es el que versa sobre el nivel de concreción que el empresario debe dar al relato de los hechos descriptivos de dicha causa; esto es, con el *criterio de suficiencia*. A través de esta cuestión, en definitiva, la doctrina y la jurisprudencia han tratado de delimitar el alcance de la obligación informativa que impone el artículo 53.1.a) (y el art. 55.1) del ET.

En este sentido, hasta los años setenta se venía considerando que resultaba suficiente que la comunicación escrita enunciara el precepto legal en el que se contiene la causa alegada para el despido [58]. Este criterio, sin embargo, se

---

Islas Canarias de 9 de febrero de 2018 (Rec. 565/2017); STSJ de Madrid de 5 de abril de 2019 (Rec. 1107/2018); STSJ de Galicia de 21 de noviembre de 2019 (Rec. 4097/2019). En la doctrina científica se pronuncian a este respecto, entre otros, Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 313; Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 36; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, p. 233; Gorelli Hernández, J.: «Los requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 138; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 207.

[57] Cfr. STSJ de Castilla y León de 14 de junio de 2012 (Rec. 430/2012) y STSJ de Andalucía de 21 de diciembre de 2017 (Rec. 1562/2017); STSJ de Castilla y León de 29 de abril de 2021 (Rec. 154/2021): «Como señala, la STS de 15.3.16, entre otras muchas, para dar cumplimiento a la exigencia legal de expresar la "causa" del despido no basta con la mención del tipo genérico de causa o de la causa remota, sino que han de señalarse las causas "motivadoras" concretas (STS 30 de marzo de 2010 –rcud 1068/09–; 19 de septiembre de 2011 –rcud 4056/10–; 2 de juni de 2014 –rcud 2534/13–; y 12 de mayo de 2015 –rcud 1731/14–), expresión equivalente a los datos fácticos suficientes que configuran el concepto de causas "económicas, técnicas, organizativas o de producción"».

[58] *Vid.* Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, p. 78, y Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, p. 104, así como los pronunciamientos del TCT citados por estos autores.

fue descartando progresivamente hasta ser sustituido por el criterio de *inequivocidad* que se sostiene en la actualidad [59], según el cual la comunicación, «tanto en el despido objetivo como en el disciplinario, para su validez formal debe proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan o de las causas que se invocan como constitutivos del despido» [60]. Y que, por tanto, «la carta no puede limitarse a recoger

[59] Cfr. STS de 18 de octubre de 1984 (RJ 1984/5297): «consecuencia de todo lo cual es que en dicha carta deban figurar […] los hechos mismos que motiven el despido, que no pueden ser sustituidos por la mera enunciación del precepto legal en que se encuadran»; STS de 9 de diciembre de 1998 (Rec. 590/1997); ATS de 13 de junio de 2013 (Rec. 2288/2012). En la doctrina judicial, *vid.* STSJ de Murcia de 28 de julio de 1995 (491/1995): «No es suficiente remitirse a la causa concreta que justifica la decisión patronal –es decir, económicas, técnicas, organizativas o de producción, pues a ellas se refiere el artículo 52, c) por remisión al 51.1 ET– sino que es necesario expresar los hechos que la motivan»; STSJ de Asturias de 22 de diciembre de 1995 (AS 1995/4600): «no puede estimarse cumplido este último requisito si […] la empresa se limita a transcribir literalmente el artículo 51.1»; STSJ de Cataluña de 29 de marzo de 1996 (AS 1996/650); STSJ de Galicia de 6 de marzo de 2018 (Rec. 36/2018); STSJ de Andalucía de 4 de febrero de 2021 (Rec. 1463/2020): «no bastando para ello la mera repetición del tenor literal del artículo 51.1 ET o la simple y genérica alusión a las dificultades económicas que pudiera atravesar la empresa»; STSJ de Castilla La Mancha de 4 de junio de 2007 (Rec. 497/2007); STSJ de Madrid de 5 de abril de 2019 (Rec. 1107/2018); STSJ de la Comunidad Valenciana de 23 de febrero de 2022 (Rec. 3316/2021). Y en la doctrina de autores, a Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 314; Gárate Castro, J.: *La comunicación escrita*…, *Op. cit.*, p. 37; Sala Franco, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, p. 566: «doctrina jurisprudencial consolidada en el sentido de que la simple cita de las causas del artículo 54.2 del ET no será suficiente por su evidente falta de concreción (STS S6.a de 16 y 17 de diciembre de 1986; SSTCT de 21, 23 y 26 de enero, 10 y 23 de febrero, 18 de marzo y 18 y 19 de octubre de 1982, de 18 de octubre de 1984 o de 13 de mayo de 1988)»; Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 896 y p. 897, nota 35; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, p. 242; Briones González, C.: *La extinción del contrato*…, *Op. cit.*, p. 390, nota 14; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales*…», Op. cit.*, p. 207; Mella Méndez, L.: *La formalización*…, *Op. cit.*, pp. 104 ss.; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 449; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 526; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido*…, *Op. cit.*, p. 608.

[60] Cfr. STS de 12 de mayo de 2015 (Rec. 1731/2014); STS de 15 de marzo de 2016 (Rec. 2507/2014); STS de 30 de enero de 2017 (Rec. 1878/2015); STS 18 de mayo de 2018 (Rec. 2843/2016). En el marco del despido disciplinario, las STJS de Asturias de 19 de abril de 1996 (AS 1996/1253), de Andalucía de 12 de septiembre de 1997 (AS 1997/3210), de Cataluña de 16 de junio de 1998 (AS 1998/2792) y de Galicia de 27 de junio de 2003 (Rec. 2694/2003), entre otras muchas, afirman a este respecto que «se trata, en definitiva, de que sin atender a criterios de exhaustividad informativa, la referida comunicación cumpla el requisito de inequivocidad, "que es la nota fundamental y básica que reiteradamente viene exigiendo esta Sala para su validez a fin de que el trabajador despedido pueda conocer perfectamente el hecho o los hechos determinantes de la sanción para que, a su vez, pueda defenderse con plenitud de garantía de las imputaciones realizadas" (STS 25 de mayo de 1983 [RJ 1983, 2418]); doctrina que insiste en que el formalismo de la carta ha de limitarse a la claridad suficiente de las imputaciones sin necesidad de hacer un examen pormenorizado de los hechos (STS 20 de septiembre de 1985 [RJ 1985, 4637], que cita a las Sentencias dictadas por el mismo Tribunal en 13 de octubre de 1982 [RJ 1982, 6157], 12 de febrero de 1983 [RJ 1983, 582], 17 de diciembre de 1984 [RJ 1984, 6395] y 27 de mayo de 1985 [RJ 1985, 2765]), porque basta la mención sucinta, siempre que permita su identificación y la de sus circunstancias (STS de 13 de octubre de 1989 [RJ 1989, 7172])». Este mismo razonamiento se ha exportado al despido por causas objetivas, entre otras, por las STSJ de Cataluña de 7 de julio de 2005 (Rec. 3670/2005), de las Islas Canarias de 8 de septiembre de 2006 (Rec. 408/2006), de la Comunidad Valenciana de 3 de octubre de 2006 (Rec. 2649/2006), de Asturias de 26 de noviembre de 2010 (Rec. 2294/2010), del País Vasco de 21 de febrero de 2012 (Rec. 221/2012), de Andalucía de 21 de diciembre de 2017 (Rec. 1562/2017), de

los hechos en forma extremadamente genérica, aunque tampoco se exige una extremada minuciosidad ni una absoluta pormenorización de los mismos, bastando con que refleje con claridad y suficiencia y de forma inequívoca las circunstancias esenciales que justifican la decisión adoptada» [61].

5.1.3 La indefensión del trabajador como parámetro de valoración de la suficiencia de la comunicación escrita

La valoración de la suficiencia de la comunicación escrita en el marco de esa horquilla se hace depender, en último término, de la garantía de los derechos de defensa del trabajador protegidos a nivel constitucional. En efecto, la indefensión es el puntal sobre el que se asienta toda la doctrina construida en torno al criterio de suficiencia. De acuerdo con ello, la frontera entre la suficiencia o insuficiencia de la descripción de la causa de despido en la carta se traza en atención a si esa descripción produce o no indefensión en el trabajador [62], lo cual exige desarrollar un análisis finalista cuyo resultado va a depender de las circunstancias concurrentes en cada caso.

Aragón de 31 de enero de 2018 (Rec. 708/2017), de Galicia de 11 de octubre de 2019 (Rec. 3155/2019) y de Madrid de 5 de abril de 2019 (Rec. 1107/2018).

[61] La literalidad es de las STSJ del País Vasco de 30 de mayo de 2006 (Rec. 469/2006) y de 21 de febrero de 2012 (Rec. 221/2012). En el mismo sentido, cfr. STS de 2 de julio de 2020 (Rec. 728/2018): «hemos dicho con reiteración que la descripción en la carta de despido de los hechos lo motivan no puede ser genérica ni indeterminada, pero asimismo hemos dicho que tampoco hace falta que se traslade al trabajador una relación exhaustiva y absolutamente pormenorizada de las conductas que se le reprochan». En la doctrina jurisprudencial, cfr. STSJ de Cataluña de 1 de septiembre de 1995 (AS 1995/3484) y de Andalucía de 12 de septiembre de 1997 (AS 1997/3210): «deviene insoslayable un razonable término medio informativo que, desde luego, no se satisface con genéricas referencias»; STSJ de Andalucía de 23 de noviembre de 2017 (Rec. 420/2017): «el canon de enjuiciamiento en la valoración de si la comunicación de cese por causas objetivas cumple el requisito de consignar con el suficiente grado de determinación los hechos que lo motivan se realiza con un criterio de suficiencia y no de exhaustividad informativa»; STSJ de Madrid de 17 de abril de 2019 (Rec. 1036/2018). Y, por parte de los autores, *vid.* Alonso Olea, M.: «Jurisprudencia sobre la forma…», *Op. cit.*, p. 524, que cita abundante jurisprudencia en interpretación de la normativa anterior al ET, y Mella Méndez, L.: *La formalización*…, *Op. cit.*, p. 110: «en la descripción de los hechos determinantes del despido, si hay un principio o un objetivo que debe predominar, éste es el del equilibrio».

[62] La frase es de Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido*…, *Op. cit.*, p. 217. En la jurisprudencia del TS, cfr. STS de 3 de noviembre de 1982 (RJ 1982/6482); STS de 1 de marzo de 1984 (RJ 1984/1501); STS de 18 de octubre de 1984 (RJ 1984/5297); STS de 11 de noviembre de 1986 (RJ 1986/6318): «la Carta de Despido no es un acto rigurosamente formal en cuanto a tener que utilizar expresiones rituarias o sacramentales. Lo es efectivamente, pero sólo en el sentido de que en ella han de expresarse (por supuesto por escrito) los hechos objeto de imputación de forma tal que el trabajador pueda defenderse de ellas con plenitud de garantías»; STS de 21 de septiembre de 1987 (RJ 1987/6225); STS de 8 de marzo de 1991 (RJ 1991/1840): «la necesidad de concreción y precisión en los hechos imputados en la carta de despido, ha de medirse en función de la indefensión que la vaguedad o indefinición de las imputaciones pudieran ocasionarle»; STS de 12 de mayo de 2015 (Rec. 1731/2014),

En este sentido, se afirma que «la carta de despido no es un acto rigurosamente formal en cuanto a tener que utilizar expresiones rituarias o sacramentales» [63], sino que la valoración de su suficiencia por referencia a la indefensión del trabajador «debe tener en cuenta una gran variedad de circunstancias concretas». Y que esa dependencia de circunstancias concretas aconseja consentir un amplio margen de apreciación a los órganos jurisdiccionales que tratan directamente de la fijación de los hechos del caso, lo cual «no impide, aunque sí hace más difícil, la revisión de las calificaciones de suficiencia o insuficiencia de la carta en suplicación o en unificación de doctrina, que sólo procederá cuando tales calificaciones se hayan apartado "manifiestamente del criterios de suficiencia marcado por la doctrina jurisprudencial"» [64].

---

de 15 de marzo de 2016 (Rec. 2507/2014) y de 30 de enero de 2017 (Rec. 1878/2015): «La trascendencia de la determinación del contenido mínimo de la comunicación escrita empresarial en la que se procede a un despido con invocación de causas objetivas, estriba en la finalidad de evitar la indefensión del trabajador despedido que debe conocer de forma suficiente la "causa" del acuerdo empresarial de extinción para poder actuar en condiciones de igualdad en el proceso (arts. 9.2, 14 y 24.1 Constitución – CE)». En la doctrina jurisprudencial, cfr. STSJ de Andalucía de 12 de septiembre de 1997 (AS 1997/3210): «La indefensión es, por lo tanto, el concepto sobre el que doctrina y jurisprudencia elaboran la doctrina existente sobre la suficiencia de la comunicación escrita»; STSJ de Navarra de 11 de febrero de 2005 (Rec. 43/2005); STSJ de Galicia de 27 de junio de 2003 (Rec. 2694/2003) y de 7 de febrero de 2020 (Rec. 5844/2019); STSJ de Cataluña de 10 de diciembre de 2019 (Rec. 5537/2019), de 24 de marzo de 2021 (Rec. 4781/2020) y de 23 de marzo de 2023 (Rec. 6371/2022): «el contenido exigible de la carta de despido es instrumental del derecho de defensa del trabajador y de las posibilidades de articulación de la misma que le ofrezca dicho contenido, debiéndose entender improcedente el despido cuando no se ofrece un contenido mínimo exigible para ejercitar dicho derecho»; STSJ de Andalucía de 22 de febrero de 2018 (Rec. 1981/2017): «El elemento esencial para valorar la suficiencia, por ello, es la posibilidad de defensa del trabajador»; STSJ de Galicia de 11 de noviembre de 2020 (Rec. 3071/2020): «El escrito comunicando la extinción contractual tiene por obligada indicación la expresión de la concreta causa motivadora del despido, en términos compatibles con el derecho de defensa»; STSJ de Madrid de 8 de junio de 2022 (Rec. 413/2022): «el principio básico sobre el que gira la interpretación de la norma a efectos de determinar la suficiencia de la carta de despido es la interdicción de la indefensión del trabajador». En la doctrina de autores, *vid.* Cruz Villalón, J.: «Requisitos ordinarios…», *Op. cit.*, p. 176; Briones González, C.: *La extinción del contrato*…, *Op. cit.*, p. 389; Desdentado Bonete, A.: «El despido objetivo económico: ámbito, causas, forma, efectos y control», *El régimen del despido tras la reforma laboral*, AA. VV., Aparicio Tovar, J. y Baylos Grau, A. (Eds.), Ibidem, 1995, p. 264; Monereo Pérez, J. L.; Fernández Avilés, J. A. y Triguero Martínez, L. A.: «Artículo 122…», *Op. cit.*, p. 669; Triguero Martínez, L. A.: «Extinción por causas objetivas…», *Op. cit.*, pp. 350 ss.; Agustí Maragall, J.: «La comunicación individual…», *Op. cit.*, p. 172; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma*…, *Op. cit.*, p. 130.

[63] Cfr. STS de 11 de noviembre de 1986 (RJ 1986/6318) y de 14 de septiembre de 1988 (RJ 1988/6892).

[64] Cfr. STS de 22 febrero 1993 (RJ 1993/1266) y de 4 de julio de 1996 (Rec. 4006/1995). Siguiendo con este razonamiento, la STS de 9 de diciembre de 1998 (Rec. 590/1997) señala «que es doctrina de esta Sala […] que "es desde luego difícil establecer la contradicción en cuanto al cumplimiento del contenido mínimo de la carta de despido, porque, como señala el Auto de 18 junio 1993 (RJ 1993/6291), la determinación de este contenido afecta normalmente a cuestiones de carácter absolutamente particular e individualizado, en las que es casi imposible establecer generalizaciones o pautas válidas para diferentes supuestos, ya que la adopción de cada solución concreta depende fundamentalmente de las circunstancias, datos y elementos que en ese caso concreto concurren", añadiendo, no obstante, que "ello no significa que en esta materia sea imposible establecer la necesaria identidad a efectos de con-

En mi opinión, sin embargo, el uso de la indefensión como parámetro de valoración de la suficiencia de la comunicación escrita resulta más que discutible. Primero, porque convierte tal valoración en una cuestión del todo casuística sobre la que, irremediablemente, se va a proyectar una enorme inseguridad jurídica. Y, segundo y más importante, porque, como ya se pudo demostrar, no cabe establecer ninguna relación entre la comunicación escrita y el DF a no sufrir indefensión del artículo 24 de la CE desde el momento en que el incumplimiento de aquella exigencia de comunicación, por su total ausencia o por la insuficiente descripción en ella de la causa motivadora de la extinción, no compromete en nada el contenido de este DF.

Siendo así, pues, que no cabe hablar técnicamente de indefensión, no puede ser esta, en consecuencia, la razón que justifique la exigencia de que la comunicación escrita contenga un relato suficiente de los hechos constitutivos de la causa de despido.

Bien mirado, se ha de considerar que tal exigencia es, sencillamente, una prolongación de la misma obligación empresarial de informar al trabajador de la causa motivadora de la extinción, que viene impuesta, indirectamente, por las reglas que rigen su prueba en el proceso de impugnación del despido. Y es que, si dichas reglas, por un lado, limitan las posibilidades de probar la causa en sede judicial a los términos en que la misma hubiera sido descrita en la carta y, por otro, exigen la prueba de todos los elementos que la conforman como justificación extintiva, parece claro que están indicando que la procedencia del despido, por su justificación causal, requiere que la comunicación escrita contenga una descripción de aquella causa en toda su extensión, esto es, de todos los elementos que la definen legalmente como razón justificativa de la ruptura contractual.

---

tradicción, como se advierte en algún pronunciamiento de la Sala en los que sí se ha apreciado la existencia de contradicción (Sentencia de 22 febrero 1993 [RJ 1993/1266])" y que "por otra parte, hay que tener en cuenta que la identidad que exige el artículo 217 LPL no es la absoluta, sino la sustancial y ello determina que en el presente caso haya de apreciarse la contradicción alegada, aunque las causas de despido que se invocan no sean completamente coincidentes, porque lo relevante aquí es que en ambos casos lo que en las cartas se utiliza son únicamente las expresiones genéricas del artículo 54.2 ET… sin ninguna mención a hechos concretos", y que "lo que se debate aquí es un problema estrictamente formal sobre el grado de determinación de la carta de despido y a esta cuestión no afecta la prueba o no de los hechos que pudieran justificar el despido, ya que no se trata de una decisión sobre la existencia y la gravedad de estos hechos, sino sobre su constancia formal en la carta de despido"». Doctrina esta dictada a propósito de cartas de despido disciplinario pero que se ha entendido aplicable a los despidos objetivos, como así se deduce de las STS de 16 de enero de 2009 (Rec. 4165/2007), de 30 de septiembre de 2010 (Rec. 2268/2009) y de 8 de marzo de 2017 (Rec. 1523/2015), como así se declara expresamente en los ATS de 8 de junio de 2010 (Rec. 4562/2009), de 31 de mayo de 2011 (Rec. 143/2011) y de 8 de febrero de 2012 (Rec. 3055/2011).

De este modo, pues, las normas que regulan el control judicial de la legalidad del despido darían la medida de la obligación informativa que el ET exige al empresario como contrapartida de la facultad de imponer directamente el mismo, la cual, a fin de cuentas, sería equivalente al contenido que tendría, en su caso, una demanda resolutoria en el marco del sistema de despido propuesta [65].

Desde esta perspectiva, en fin, se ha de concebir la exigencia de expresión suficiente de la causa del despido en la comunicación escrita como parte inherente de aquella obligación informativa y no como una consecuencia del DF a la tutela judicial efectiva, cuya garantía se encuentra, única y exclusivamente, en la imposibilidad de que el empresario alegue y pruebe en juicio hechos distintos a los descritos en la carta como justificación de la extinción, es decir, en la estricta interpretación y aplicación del artículo 105.2 de la LRJS en todas las fases del proceso.

De acuerdo con todo lo expuesto, a mi juicio, se ha de concluir que la valoración de la suficiencia de la descripción de la causa de despido en la comunicación escrita no se puede hacer depender de si produce o no indefensión en el trabajador, sino, simplemente, de si contiene o no los hechos determinantes de la efectiva concurrencia de la causa en todos los elementos que la configuran legalmente como justificación de la extinción contractual.

5.1.4 Aplicación judicial del criterio de suficiencia

Dicho lo anterior, corresponde analizar cómo los tribunales han aplicado el criterio de suficiencia en relación con las distintas causas de despido que contiene el artículo 52 del ET. A tal fin, conviene comenzar apuntando una serie de cuestiones sobre este criterio que resultan comunes a la valoración de la descripción de todas las causas de despido objetivo.

[65] Cfr. STSJ de Castilla y León de 16 de diciembre de 2015 (Rec. 2075/2015) y STSJ de Andalucía 22 de febrero de 2020 (Rec. 1981/2017): «para permitir la defensa procesal del trabajador, de manera que pueda decidir si impugna el despido y sus motivos de oposición al mismo, es preciso que la carta haga una descripción suficiente de los hechos que motivan ese despido, aplicándose a la carta de despido los requisitos de suficiencia aplicables a las demandas, puesto que dicha carta cumple, de facto, las funciones de una demanda resolutoria»; STSJ de Madrid de 8 de junio de 2022 (Rec. 413/2022): «En ese caso y para evitar indefensión se vino a exigir por la antigua jurisprudencia, bajo sanción entonces de nulidad (prestada de la nulidad procesal), que la comunicación del despido reuniese los mismos requisitos que se exigen a las demandas, especialmente una relación detallada de los hechos en los que se basa la pretensión (el despido)».

5.1.4.1 *Cuestiones comunes en la descripción de todas las causas objetivas del artículo 52 del ET*

a) Integración del contenido de la carta de despido con documentación adicional

En primer lugar, se admite que la descripción de la causa de despido en la comunicación escrita, así como la expresión de la demás información que debiera figurar en esta, se complete por referencia o remisión a los datos contenidos en documentos adicionales entregados al trabajador previa o simultáneamente a la propia comunicación de cese, valorándose en tal caso la suficiencia de esta última en atención a la información que resulte de todo ese conjunto documental [66]. De este modo, pues, la obligación informativa que el artículo 53.1.a) del ET impone al empresario se podría articular a través de distintos documentos [67] a cuyo contenido total habrá de atender la prohibición del artículo 105.2 de la LRJS.

---

[66] Cfr. STS de 7 de octubre de 1997 (Rec. 3248/1996); STS de 9 de diciembre de 1998 (Rec. 590/1997); STS de 12 de mayo de 2015 (Rec. 1731/2014): «f) También se ha entendido suficiente la carta si se integraba con la documentación que se acompañaba, interpretándose que «En todo caso, atendiendo al criterio establecido en la sentencia anteriormente transcrita [STS/IV 2-junio-2014 (RJ 2014, 4218)], consideramos que el contenido de la carta de despido puede ser suficiente si se contextualiza. Si bien es cierto que la misma únicamente contiene las menciones a las que alude el recurrente (datos a todas luces escasos) no es menos cierto que su contenido ha de ser integrado con la documentación que se acompañaba a cada una de las cartas y que… a la carta de despido se adjuntó en formato digital […] b) tanto en uno como en otro caso, para que pudiera llegar a declararse la procedencia del despido tales datos fácticos que han de tener reflejo, como regla básica, en la comunicación escrita, integrada, en su caso, con la documentación acompañatoria». En la doctrina de suplicación, cfr. STSJ de Cataluña de 9 de marzo de 1999 (Rec. 7952/1998); STSJ de País Vasco de 11 de mayo de 1999 (Rec. 366/1999): «como tiene señalado el Tribunal Supremo […] la suficiencia de la carta debe ser examinada atendiendo a las circunstancias concretas de cada supuesto, y, así, como en este caso, resulta probado que, al tiempo de la entrega de la carta de despido, se les manifestó a los trabajadores que podían consultar la contabilidad de la empresa en el despacho del Abogado […], lo que supuso poner a su alcance los medios necesarios para tener conocimiento de la situación en la que se apoyaba la empresa para poner fin a la relación laboral»; STSJ de las Islas Canarias de 8 de septiembre de 2006 (Rec. 408/2006): «La falta de expresión de la cuantía de las pérdidas puede suplirse con la puesta a disposición de información complementaria por parte de la empresa en la misma comunicación de cese, como los balances y cuentas de resultados (TSJ Cataluña de 9 de mayo de 1999) o con la remisión en la carta de despido a los balances y cuentas remitido periódicamente al comité de empresa (TS 7 de octubre de 1997 [RJ 1997, 6991])»; STSJ de Andalucía de 26 de octubre de 2017 (Rec. 1107/2017), de 18 de octubre de 2018 (Rec. 1139/2018) y de 10 de junio de 2020 (Rec. 2219/2019): «También se ha entendido suficiente la comunicación del despido si su contenido se integra con la documentación que se adjuntaba a la misma (STS 23 de septiembre de 2014)». En la doctrina de autores, *vid.* Sala Franco, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, p. 565: «En el caso especial de que consten los hechos en documentos a los que la carta haga referencia y que obren en poder del trabajador despedido, tampoco será necesario precisar los hechos»; Mella Méndez, L.: *La formalización*…, *Op. cit.*, pp. 94 ss.

[67] *Vid.* Sala Franco, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, p. 574; Mella Méndez, L.: *La formalización*…, *Op. cit.*, p. 157: «La notificación no tiene por qué efectuarse a través de un único docu-

Así ocurre también en relación con el despido disciplinario, en cuyo marco se acepta que la descripción de la causa imputada en la comunicación escrita se realice por referencia al pliego de cargos remitido al trabajador en desarrollo de un previo expediente contradictorio [68].

El único condicionante al que quedaría sometida esta posibilidad de integración consiste, lógicamente, en que esa documentación adicional a la que se refiera o se remita la carta se hubiera entregado o puesto a disposición del trabajador por el empresario de forma previa o simultánea a la entrega de la propia carta de despido, como correlato de la obligación exigida por el artículo 53.1.a) del ET. Por tanto, no sería admisible, por insuficiente, una carta de despido que describiera la causa extintiva o la restante información exigible en ella por referencia o remisión a una documentación que el empresario no hubiera entregado o puesto a disposición del trabajador, aunque este último pudiera acceder a la misma o conocer su contenido por otras vías [69], como pudiera ser, por ejemplo, a través de los registros públicos oficiales (Registro Mercantil [70]).

b) Inexigibilidad de aportación de documentación acreditativa de la causa de despido

En segundo lugar, se ha entendido que la suficiencia de la comunicación escrita no exige que esta contenga o vaya acompañada de la documentación que acredite la realidad de la causa que describe y en que se basa el despido, sino que la actividad probatoria en tal sentido se habrá de desarrollar, en su caso, en el seno del correspondiente proceso, sin perjuicio de la

---

mento, sino que puede materializarse en dos o más escritos, de igual o diferente naturaleza», citando las SSTCT de 18 de diciembre de 1964 y de 8 de junio de 1988.

[68] *Vid.* SALA FRANCO, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, pp. 565 ss.; CRUZ VILLALÓN, J.: «Requisitos ordinarios…», *Op. cit.*, p. 178: «Se admite que la precisión de las conductas imputadas venga identificada por remisión al escrito de cargos que con precedencia se le remitió en el curso de un expediente disciplinario (STS de 29 de abril de 1991, RJ 3394)»; MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 97 ss.

[69] En este sentido, señala AGUSTÍ MARAGALL, J.: «La comunicación individual…», *Op. cit.*, p. 176: «Debe descartarse, asimismo, el criterio de la mera "accesibilidad a la información"».

[70] Cfr. STSJ de Navarra de 11 de febrero de 2005 (Rec. 43/2005): «en la misma se hace referencia a "una situación económica negativa" que se arrastra "durante los últimos ejercicios", que "constituye una crisis real", expresiones suficientemente claras para que la trabajadora, a través del Registro Mercantil, pudiese acceder a la documentación económica que reflejaba esa situación, y que también ha permitido a un perito emitir el oportuno dictamen a instancia de la actora […] la carta adolece de no ser suficiente, en cuanto que no concretó en que podía consistir la crisis económica de la empresa que conducía a la decisión de proceder a extinguir el contrato de trabajo de la actora».

posible solicitud por el trabajador de la prueba anticipada *ex* artículo 76 ss. de la LRJS [71].

Esta cuestión se suscitó, en origen, en torno a la diferente exigencia de aportación documental que prevé el ET entre el despido por causas ETOP individual/plural y el colectivo, habiéndose concluido al respecto que no cabe trasladar las exigencias procedimentales de una modalidad extintiva a otra [72].

En cualquier caso, resulta de utilidad para diferenciar dos aspectos que, ciertamente, no deben confundirse: uno formal, relativo a la suficien-

---

[71] Cfr. STSJ de Asturias de 19 de abril de 1996 (AS 1996/1253): «el referido artículo 53.1, a) del Estatuto de los Trabajadores no establece la obligación de entregar a poner a disposición de la parte actora la documentos en que se funda la carta de despido»; STSJ de Andalucía de 12 de septiembre de 1997 (AS 1997/3210); STSJ Cataluña 16 de junio de 1998 (AS 1998/2792); STSJ de Andalucía de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001): «es suficiente el que la empresa alegue por escrito la existencia de las pérdidas, causa en la que sustenta su decisión extintiva, no estando obligado el empresario a aportar datos contables detallados y pormenorizados, los cuales deberá de aportar en el acto del juicio al objeto de acreditar la situación económica negativa alegada en la carta de despido»; STSJ de Asturias de 11 de junio de 2004 (Rec. 122/2004); STSJ de Castilla-La Mancha de 14 de octubre de 2005 (Rec. 1727/2005): «el precepto no exige que cuando la causa alegada sea económica se acompañe a la carta un estudio pormenorizado a modo de auditoría de la situación económica de la empresa»; STSJ de País Vasco de 15 de febrero de 2005 (Rec. 2992/2004); STSJ de Castilla-La Mancha de 17 de febrero de 2005 (Rec. 1874/2004), de 28 de enero de 2011 (Rec. 1486/2010) y de 4 de abril de 2016 (Rec. 1946/2015): «no se trata de que el trabajador pueda someter a examen la realidad exacta de la causa o de los hechos en que se funda el despido, sino de que pueda conocer cuáles son, dejando para un momento posterior la prueba de su realidad»; STSJ de País Vasco de 17 de noviembre de 2015 (Rec. 1984/2015); STSJ de Castilla y León de 22 de marzo de 2016 (Rec. 343/2016); STSJ de Madrid de 5 de abril de 2019 (Rec. 1107/2018); STSJ de Galicia de 21 de noviembre de 2019 (Rec. 4097/2019); STSJ de Castilla y León de 29 de abril de 2021 (Rec. 154/2021); STSJ de Cataluña de 31 de mayo de 2013 (Rec. 1010/2013), de 24 de marzo de 2021 (Rec. 4781/2020) y de 23 de marzo de 2023 (Rec. 6371/2022): «La causa es equivalente a los hechos, de forma que no hay que confundir la causa con su prueba, y la empresa no está obligada a entregar los informes técnicos o pruebas de que disponga, sino sólo indicar los hechos concretos que justifican el despido (STS 10 de marzo de 1987 (RJ 1987, 1370) RJ 1987/1370 y 3 de noviembre de 1982 (RJ 1982, 6482) RJ 6482)». En la doctrina, *vid.* Riera Vayreda, C.: *El despido..., Op. cit.*, p. 243; Castiñeira Fernández, J.: «La comunicación escrita…», *Op. cit.*, p. 258: «la carta es una exposición de hechos que el empresario tendrá que probar en el acto del juicio, no teniendo necesidad de adjuntarse a la misma documentación acreditativa, que no obstante puede solicitarse con carácter previo de acuerdo con el artículo 77 LPL. Igualmente la carta no tiene carácter probatorio, ya que la prueba debe practicarse en el momento procesal oportuno».

[72] Cfr. STSJ de Madrid de 8 de julio de 1996 (Rec. 1787/1995): «si el legislador ha establecido dos vías –con y sin control de la Autoridad Laboral-atendiendo al número de trabajadores afectados y el de integrantes de la plantilla de la empresa, y ha fijado en cada caso requisitos distintos, los mismos podrán merecer ser tildados de afortunados o no, suficientes o insuficientes, pero no cabe trastocarlos exigiendo en un cauce los impuestos en el otro y viceversa». Por parte de los autores, *vid.* García Fernández, M.: «Razones económicas, técnicas, organizativas y de producción en las decisiones empresariales de modificación y extinción del contrato de trabajo: determinación, formalización, prueba y control judicial», *Actualidad Laboral*, núm. 5, 1995, pp. 82 ss.: «La Ley no exige que a la notificación escrita se haya de acompañar documentación justificativa de los hechos que en la misma se expresa, de modo similar a la documentación que se acompaña en los expedientes de regulación de empleo regulados en el artículo 51 E. T. Por lo tanto no habrá de añadirse documentación alguna a la notificación escrita del despido».

cia del relato de los hechos descriptivos de la causa motivadora del despido que debe contener la comunicación escrita, y otro material, relativo a la prueba de dicha causa y a su suficiencia para justificar la extinción contractual [73].

En efecto, la valoración de la suficiente descripción de la causa en la carta de despido es una cuestión independiente de su prueba en sede judicial, por lo que en ningún caso se ha de ver afectada por el resultado de esta última. Y ello con independencia de cuál sea dicho resultado probatorio, bien la constatación de la efectiva realidad de los hechos alegados por el empresario, bien la de su inexistencia [74].

---

[73] Cfr. STS de 9 de diciembre de 1998 (Rec. 590/1997): «recordarse que es doctrina de esta Sala […] que "lo que se debate aquí es un problema estrictamente formal sobre el grado de determinación de la carta de despido y a esta cuestión no afecta la prueba o no de los hechos que pudieran justificar el despido, ya que no se trata de una decisión sobre la existencia y la gravedad de estos hechos, sino sobre su constancia formal en la carta de despido"»; STS de 12 de mayo de 2015 (Rec. 1731/2014): «una cosa es determinar el contenido formalmente mínimo que debe contener una carta de despido por circunstancias objetivas para poder delimitar el ámbito del proceso de despido y evitar la indefensión del despedido y otra, totalmente distinta, es la de valorar las circunstancias concurrentes para concluir sobre la posible existencia y trascendencia de las causas objetivas alegadas para proceder a la extinción contractual»; STSJ de Extremadura de 5 de noviembre de 2012 (Rec. 499/2012): «no es la carta de despido el momento procesal oportuno para que el empresario tenga que probar que las causas son ciertas, sino el momento en el que debe describirlas»; STSJ de Castilla y León de 22 de marzo de 2016 (Rec. 343/2016): «La carta por tanto es suficiente […] sin entrar ahora en si las causas invocadas son o no ciertas (lo que es materia de prueba en el juicio), si son suficientes para justificar el despido (lo que es materia de fondo jurídico)»; STSJ de Galicia de 19 de julio de 2016 (Rec. 921/2016); STSJ de Andalucía de 5 de octubre de 2017 (Rec. 3118/2016); STSJ de La Rioja de 21 de diciembre de 2018 (Rec. 171/2018); STSJ de Madrid de 4 de noviembre de 2019 (Rec. 560/2019); STSJ de Andalucía de 26 de octubre de 2017 (Rec. 1107/2017) y de 10 de junio de 2020 (Rec. 2219/2019); STSJ de Madrid de 12 de enero de 2022 (Rec. 1376/2017). Entre los autores, *vid.* Prados de Reyes, F. J.: *La terminación…*, *Op. cit.*, p. 87; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 223.

[74] Cfr. STSJ de Madrid de 1 de febrero de 2018 (Rec. 800/2017): «entendemos, con el Juzgador de Instancia, que esos elementos fácticos son concretos y suficientes, otra cosa es que la recurrente considere, como alega, que no sean reales, pero negar la virtualidad de su prueba no equivale a su inexistencia, o insuficiencia, como sustenta en el presente motivo, que por lo expuesto debe ser rechazado». A nivel doctrinal, *vid.* Sala Franco, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, pp. 566 ss.: «los hechos alegados no tienen por qué ser ciertos o, aun siéndolos, pueden no ser probados en el juicio y no por ello originan juicio de nulidad, sino de improcedencia […] La doctrina generalizada es, sin embargo, la siguiente: "En cualquier caso, al imputarse un incumplimiento contractual el empresario cumple con el requisito formal del artículo 55.1 del ET al hacer figurar tales hechos en la notificación del despido, sin que su posterior falta de prueba –bien por no aportar los medios probatorios necesarios o por el fracaso de la intentada o aun practicada– tenga incidencia sobre un requisito formal ya cumplido" (STCT de 19 de mayo de 1981)»; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 114 ss.: «en relación con la cuestión de si es necesaria la certeza de los hechos imputados para la validez de la comunicación escrita del despido, cabe entender que, aunque tales hechos sean inciertos o en el juicio no se pruebe que fueron realizados por el trabajador despedido, ello no conlleva la ineficacia del despido por defectos formales, pues no es posible confundir el puro aspecto formal del despido con el de la certeza del contenido de su comunicación escrita».

c) El conocimiento de la causa por el trabajador como criterio de valoración de la suficiencia de la comunicación escrita

En tercer lugar, existe una línea doctrinal que sostiene que la suficiencia de la descripción de la causa en la carta de despido debe valorarse en atención al conocimiento previo y/o indirecto que el trabajador pudiera tener sobre la causa en cuestión por distintas circunstancias, como pudiera ser su notoriedad, su relación con las funciones que el trabajador desarrolla en la empresa, las informaciones que verbalmente le pudieran haber comunicado respecto de la misma el empresario, los representantes o el resto de los compañeros, etc. [75]

En este sentido, se afirma que «la omisión de algún aspecto en la carta de despido sólo acarrea su invalidez si genera indefensión», de modo que, «si el despedido conoce todas las circunstancias precisas para su adecuada defensa frente al empleador, aquella omisión no es decisiva» [76]. Llevando al extremo

[75] Cfr. STCT de 23 de septiembre de 1981 (Ar. 5373): «aunque sea verdad que es requisito inexcusable la expresión, en la carta, de las razones en que se ampare el cese, también lo es que tal exigencia queda cumplida en los supuestos en los que, dadas las circunstancias concurrentes en la notificación, al notificado no puede quedarle duda racional sobre cuál sea la causa de despido que se le notifica y, por lo tanto, sin indefensión por su parte, pueda preparar, con cabal conocimiento del asunto, su demanda y su prueba; doctrina ésta, sentada en múltiples sentencias de la Sala –como las dictadas en 1980, el 23 abril y el 31 mayo (R. 2271 y 3183)-»; STCT de 20 de septiembre de 1983 (Ar. 7582); STS de 4 de julio de 1996 (Rec. 4006/1995), que valora la suficiencia de la comunicación del despido en atención a «las circunstancias antecedentes de la misma (despido previo por el mismo motivo económico) y el contexto en que ella se produce (prestación de servicios de difusión cultural en un municipio de dimensión media, con déficit económico notorio o de conocimiento fácilmente accesible)»; STS de 20 de abril de 2012 (Rec. 1274/2011), reiterada por STS de 2 de julio de 2020 (Rec. 728/2018): «La suficiencia de la carta de despido tiene la finalidad de garantizar las posibilidades de defensa del trabajador y, por tanto, dependerá de una gran variedad de circunstancias concretas (como el tipo de imputación que se hace al trabajador despedido) la posición de éste en la organización del trabajo y la posibilidad de poderle reprochar determinados aspectos de su conducta, así como el grado de conocimiento que el actor pueda alcanzar acerca de la conducta que se le reprocha, con independencia de una mayor o menor concreción de la carta de despido –lo que, normalmente, nos remitirá a problemas procesales de proposición y práctica de pruebas–»; STSJ de Cataluña de 11 de diciembre de 2000 (Rec. 6715/2000); STSJ de Andalucía de 15 de febrero de 2017 (Rec. 817/2016): «El canon de enjuiciamiento no es puramente formal sino que debe correlacionarse el contenido de la carta con la obtención de ventaja por el empresario, de modo que si los hechos son notorios, o conocidos por el trabajador o tiene este su dominio, basta con que obre en la carta la causa próxima del despido para cumplirse la exigencia del artículo 53 ET»; STSJ de Andalucía de 17 de julio de 2017 (Rec. 2954/2016); STSJ de Castilla y León de 22 de marzo de 2016 (Rec. 343/2016) y de Andalucía de 22 de febrero de 2018 (Rec. 1981/2017): «Tal juicio de suficiencia ha de atender a las concretas circunstancias del caso, puesto que en ocasiones una descripción concisa de los hechos puede ser suficiente cuando sean fácilmente identificables para el trabajador y, por el contrario, una descripción aparentemente más amplia puede resultar insuficiente cuando deje lagunas que no puedan ser llenadas por el conocimiento de las circunstancias del caso que pueda tener el trabajador despedido».

[76] Cfr. STS de 30 de enero de 1989 (RJ 1989/316): «es coincidente y bien conocida también la doctrina jurisprudencial que sólo atribuye consecuencia de nulidad cuando la falta de conocimiento o notificación escrita es imputable a la empresa; y la que puntualiza que si el despido conoce todas las circunstancias precisas para su adecuada defensa frente al empleador aquella omisión no es decisiva –Sentencias de 21 de mayo de 1976 (RJ 1976/3359) y 2 de mayo de 1978 (RJ 1978/1878) seguidas de otras más re-

este razonamiento, algún pronunciamiento ha considerado como criterio de valoración de la suficiencia de la comunicación escrita el hecho de que el trabajador no hubiera alegado indefensión en la impugnación del despido [77].

Toda esta doctrina, a mi parecer, no solo es *arriesgada* [78], sino que resulta rechazable por dos motivos. El primero es que parte de unas premisas que no se sostienen: de un lado, que la finalidad de la carta es proporcionar al trabajador la información de la causa que sea necesaria para no producirle indefensión y, de otro, que la suficiencia de la carta se ha de valorar en función de si la información que ofrece sobre la causa produce o no indefensión en el trabajador. Estas ideas, ciertamente, se han de descartar en visa de que, como ya se pudo demostrar, el requisito de comunicación escrita no compromete en ese sentido a los derechos de defensa del trabajador.

Y el segundo motivo de rechazo es que, con el uso del conocimiento previo del trabajador como criterio de valoración de la suficiencia de la carta, se vacía de contenido a la propia obligación de comunicación escrita y a la prohibición del artículo 105.2 de la LRJS. Esta última, naturalmente, no atiende ni puede atender al conocimiento previo y/o indirecto que el trabajador tenga sobre la realidad de la causa alegada para el despido, sino únicamente al contenido dado por el empresario a la comunicación escrita. En efecto, como señala algún pronunciamiento de suplicación, las deficiencias de la carta de despido no se pueden subsanar con base en el probable conocimiento del trabajador [79].

---

cientes, cual la de 13 de marzo de 1986 (RJ 1986/1317) expresiva de que la omisión de algún aspecto en la carta de despido sólo acarrea su invalidez si genera indefensión; y la de 10 de noviembre de 1986 (RJ 1986/6672), que sigue la misma línea e incluye cita de abundantes precedentes–». A nivel de suplicación, aplican este criterio al despido objetivo individual/plural las STSJ de Galicia de 9 de julio de 2010 (Rec. 1579/2010), de 17 de septiembre de 2014 (Rec. 2375/2014), de 27 de noviembre de 2014 (Rec. 3039/2014), de 20 de febrero de 2018 (Rec. 4383/2017) y de 6 de marzo de 2018 (Rec. 36/2018). Y al despido individual derivado de uno colectivo, las STSJ de Extremadura de 19 de diciembre de 2016 (Rec. 529/2016) y de Galicia de 9 de marzo de 2017 (Rec. 5323/2016), de 25 de septiembre de 2018 (Rec. 1665/2018) y de 12 de junio de 2019 (Rec. 1279/2019).

[77] Cfr. STCT de 3 de febrero de 1987 (Ar. 2190), en la que se afirma que, «teniendo por finalidad la notificación escrita del despido el comunicar las causas motivadoras del mismo, con independencia del grado de concreción de los hechos, si en la demanda y en el acto del juicio el accionante se da por enterado de lo que se le imputa y, sin alegar indefensión […] articula su defensa sobre tales hechos, es evidente que la comunicación escrita ha cumplido su cometido»; y en la que se concluye que la alegación de indefensión en fase de recurso resulta extemporánea. De este criterio se hacen eco, entre otras, las STSJ de Extremadura de 20 de abril de 1993 (Rec. 199/1993), de las Islas Canarias de 23 de mayo de 1996 (Rec. 174/1996) y de Cataluña de 15 de marzo de 2001 (Rec. 8808/2000).

[78] *Vid.* Alonso Olea, M.: «Jurisprudencia sobre la forma…», *Op. cit.*, p. 524: «Arriesgada es la doctrina de que la especificación de motivos en la carta no es necesaria si el despedido tenía "completo y anticipado conocimiento de los hechos" (STS de 2 de mayo de 1978)».

[79] Cfr. STSJ de Asturias de 19 de abril de 1996 (AS 1996/1253). En la misma línea, la STSJ de la Comunidad Valenciana de 29 de septiembre de 2012 (Rec. 1893/2012) declara la improcedencia del des-

En línea con ello, se ha concluido que la oposición a los hechos relatados de manera insuficiente por el empresario y la presentación de pruebas para desacreditarlos por parte del trabajador no permite presuponer su conocimiento sobre tales hechos a fin de valorar la suficiencia de la carta. E, igualmente, que la prueba de la realidad de unos hechos constitutivos de la causa del despido tampoco podría convertirse en «en una vía para concluir que –al ser aquéllos ciertos– la trabajadora los conocía, aunque no figurasen en la carta, porque tal razonamiento circular envuelve una petición de principio y elimina la garantía del conocimiento concreto de las imputaciones por el trabajador y la limitación de la defensa del trabajador consagrando un resultado obtenido a partir de una situación de desigualdad de información en el proceso» [80].

d) Calificación jurídica de los hechos

Finalmente, la delimitación del criterio de suficiencia obliga a plantear dos cuestiones relacionadas con la calificación jurídica de los hechos alegados por el empresario como constitutivos de la causa de despido. La primera de ellas es si en verdad la comunicación escrita, además de relatar estos hechos, debe contener necesariamente su calificación jurídica, esto es, si debe explicitar la causa legal de despido que se describe mediante la cita o transcripción del precepto normativo en el que se regula dicha causa y/o con el uso de la expresión que la identifica («ineptitud sobrevenida», «causas económicas», etc.). Y la segunda es si el error que el empresario pudiera cometer en tal calificación, por señalar como motivación de la extinción a una causa con la que no se corresponden los hechos descritos (imagínese que se invoca una causa técnica, pero el relato fáctico describe una causa económica), tendría repercusión sobre la valoración de la corrección formal de la comunicación escrita.

---

pido por incumplimiento de la obligación de comunicación escrita en un supuesto en el que la empresa entregó copia de la comunicación extintiva a la representación de los trabajadores (Delegado de Personal) y envió al trabajador un burofax en el que, en lugar de la comunicación extintiva del despido, contenía un «report» de otro burofax enviado al mismo trabajador en el mes de febrero, pese a que el trabajador en cuestión conocía la existencia del despido por otros medios; entre otros, la información que le había facilitado el representante.

[80] Cfr. STS de 28 de abril de 1997 (Rec. 1076/1996); STS de 18 de enero de 2000 (Rec. 3894/1998); STS de 12 de marzo de 2013 (Rec. 58/2012); STS de 7 de junio de 2022 (Rec. 1969/2021). Haciéndose eco de esta doctrina, Cruz Villalón, J.: «Requisitos ordinarios…», *Op. cit.*, p. 177, señala que: «La circunstancia de que el trabajador se haya opuesto en el acto de juicio a las imputaciones que se le han formulado deriva exclusivamente del principio de concentración procesal, por lo que no puede confundirse con que ese sujeto tenga un conocimiento real de los hechos que se le imputan por la carta de despido».

En el marco del despido disciplinario se sostiene de forma pacífica que la exigencia que el artículo 55.1 del ET impone al empresario no le obligaría a calificar jurídicamente los hechos contenidos en la carta mediante la enunciación de la causa legal de despido que con ellos se describe y que, en caso de llevarla a cabo, tal calificación no sería vinculante para el juzgador, por lo que el error que pudiera cometerse en este sentido sería irrelevante [81]. En cierta medida, se llega a esta conclusión porque lo que exige el citado precepto es que la carta de despido contenga «los hechos que lo motivan» y no así su calificación jurídica, esto es, la causa que los mismos relatan.

En el marco del despido por causas objetivas, por el contrario, podría no resultar tan sencillo sostener la misma idea, debido, precisamente, a que lo que exige el artículo 53.1.a) del ET es que la comunicación escrita exprese «la causa» del despido. En efecto, si se atiende únicamente a la letra de la norma, se podría entender que exige que dicha comunicación enuncie la causa extintiva y que contenga, por ende, la calificación jurídica de los hechos que en ella se describen. En cambio, si se atiende a la interpretación que se ha dado a esta disposición y a su asimilación, en contenido y alcance, a la equivalente del despido disciplinario, parece que aquella conclusión también se habría de exportar al despido objetivo, como así parecen entender algunos pronunciamientos de suplicación [82].

Esta última opción, ciertamente, se presenta como la más acertada, pues admitir la respuesta contraria, esto es, negar validez formal a la carta que contiene una descripción completa de los hechos que conforman la causa del despido, pero que no enuncia esta última o el precepto normativo en que se regula o, en fin, que hierra en tal calificación jurídica, carecería de sentido por ser excesivamente rigorista.

---

[81] *Vid*. Sala Franco, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, p. 566; Alonso Olea, M.: «Jurisprudencia sobre la forma…», *Op. cit.*, p. 524; Gárate Castro, J.: *La comunicación escrita*…, *Op. cit.*, p. 34; Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, p. 253; Cruz Villalón, J.: «Requisitos ordinarios…», *Op. cit.*, p. 178; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma*…, *Op. cit.*, pp. 27 ss.

[82] Cfr. STSJ de Andalucía de 30 de noviembre de 1995 (AS 1995/4244): «en el supuesto de autos existe una imposibilidad legal de que el actor continúe prestando servicios para la demandada, debiendo encuadrarse el mismo en la causa de extinción objetiva del apartado a) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, siendo indiferente que la empresa en la comunicación escrita del cese considerase incardinable la causa extintiva en el apartado c) de dicho precepto legal, pues lo trascendente es que en la indicada comunicación se hacían constar las causas motivadoras de la extinción, es decir, se especificaban los hechos, correspondiendo al Órgano Judicial determinar la calificación jurídica que debe darse a los mismos»; STSJ de Madrid de 10 de julio de 2017 (Rec. 505/2017) y de 12 de enero de 2022 (Rec. 1017/2021): «la incorrecta calificación jurídica de la causa en la carta de despido no conlleva la declaración de improcedencia del despido por sí misma, siempre y cuando quede acreditada su realidad y suficiencia».

5.1.4.2 *Cuestiones específicas de la descripción de cada una de las causas objetivas del artículo 52 del ET*

Apuntadas, en fin, las distintas cuestiones sobre el criterio de suficiencia de la comunicación escrita que son aplicables a la valoración de la descripción de todas las causas de despido, se ha de continuar examinando las particularidades que presenta dicho criterio en relación con cada una de tales causas. Para ello, se seguirá el orden marcado por el propio artículo 52 del ET, empezando, por ende, por la ineptitud sobrevenida.

a) Ineptitud sobrevenida

Como se sabe, el artículo 52.a) del ET permite al empresario extinguir el contrato «por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa», especificando que «la ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento». Es un lugar común afirmar que la regulación que la norma ofrece de esta causa de despido resulta, en cualquier caso, insuficiente. Por un lado, porque no define qué se habría de entender por ineptitud a estos efectos, lo cual ha determinado que los contornos de dicho concepto se hayan tenido que perfilar por la doctrina y la jurisprudencia. Y, por otro, porque tampoco hace referencia a la obligación de adaptar o ajustar el puesto de trabajo con carácter previo al despido como elemento justificativo del mismo.

Frente a ello, y sin ánimo de realizar un análisis pormenorizado sobre el particular, se han de identificar los aspectos esenciales del concepto de ineptitud sobrevenida (a) y de la obligación de adoptar medidas de ajuste del puesto de trabajo con carácter previo a la extinción contractual (b), a fin de determinar cuál sería, en su caso, el contenido exigible en la correspondiente carta de despido.

(a) Por lo que se refiere a la ineptitud a la que alude el artículo 52.a) del ET[83], se ha de señalar que la misma se identifica conceptualmente con una afec-

[83] Para un análisis en profundidad de la ineptitud sobrevenida como causa de despido objetivo, *vid.* Goñi Sein, J. L.: «La ineptitud del trabajador como causa de despido», *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 11, 1982; Ortiz Lallana, M. C.: *La extinción del contrato de trabajo por imposibilidad física de cumplimiento*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985, pp. 231 ss.; Briones González, C.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, pp. 45 ss.; Sagardoy Bengoechea, J. A.: «Inepti-

tación de la capacidad laboral del trabajador que determina una disminución del rendimiento debido; esto es, con la falta de aptitud, la inhabilidad o la carencia de las facultades, condiciones, destrezas u otros recursos personales necesarios para el desarrollo y normal realización de la prestación laboral contratada [84].

Para articularse como causa extintiva, se entiende que la ineptitud ha de reunir una serie de notas características [85]. La primera de ellas sería que esa ineptitud, como indica expresamente la norma, se produzca o llegue a conocimiento del empresario de forma sobrevenida, esto es, con posterioridad a la colocación efectiva del trabajador en la empresa, sin que quepa, por tanto, apoyar esta causa de despido en la ineptitud conocida durante el período de prueba. La segunda es que sea, al menos previsiblemente, permanente o defi-

---

tud, falta de adaptación y absentismo», *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, AA. VV., Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1996, pp. 137 ss.; Fita Ortega, F.: *La ineptitud como causa de extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, 1997; Arias Domínguez, Á.: *El despido objetivo por causas atinentes al trabajador (Ineptitud, falta de adaptación y absentismo)*, Thomson-Aranzadi, 2005, pp. 71 ss.; Toscani Giménez, D. y Alegre Nueno, M.: *El despido por ineptitud del trabajador*, Tirant lo Blanch, 2009; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, pp. 15-31; Alzaga Ruiz, I.: «Reflexiones sobre el despido del trabajador por ineptitud conocida o sobrevenida», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 187, 2016; Castro Conte, M.: «Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas relativas a la persona del trabajador», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 190, 2016**;** Montoya Medina, D.: «La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: la ineptitud del trabajador», *La extinción del contrato de trabajo. Perspectiva comparada de las regulaciones italiana y española*, AA. VV., Ramírez Martínez, J. M., Romeo. C. y Viqueira Pérez, C. (dirs.), Tirant lo Blanch, 2016; Monereo Pérez, J. L.: *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales: estudio técnico y jurídico-crítico de su régimen jurídico*, Bomarzo, 2017; Guindo Morales, S.: «Configuración y régimen jurídico de la ineptitud del trabajador y sus diferencias y similitudes con la incapacidad temporal y permanente en sus distintos grados y con otras causas de despido», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 55-56, 2019; Asquerino Lamparero, M. J.: «El tratamiento judicial del despido objetivo por ineptitud sobrevenida», *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 216, 2019.

[84] Cfr. STS de 2 de mayo de 1990 (RJ 1990/3937): «El concepto de ineptitud se refiere, de acuerdo con la doctrina científica y la jurisprudencia, y siguiendo también el uso del lenguaje ordinario, a una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo –rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.-»; STS de 23 de febrero de 2022 (Rec. 3259/2020): «la noción de ineptitud sobrevenida, a falta de una definición legal expresa, se ha asociado a una falta de habilidad para el desempeño de la actividad laboral que resulta en impericia o incompetencia y se traduce en un bajo rendimiento o productividad de carácter permanente y no relacionado con una actitud dolosa del trabajador. Se puede relacionar con una disminución de las condiciones físicas o psíquicas del trabajador o con la ausencia o disminución de facultades, condiciones, destrezas y otros recursos personales necesarios para el desarrollo del trabajo en términos de normalidad y eficiencia, entendido como imposibilidad de desempeño de todas o al menos las funciones básicas del puesto de trabajo».

[85] Cfr. STSJ de las Islas Canarias de 26 de febrero de 2004 (Rec. 848/2002), de 22 de diciembre de 2015 (Rec. 1081/2015) y de 12 de enero de 2023 (Rec. 1745/2022) y STSJ de Andalucía de 19 de diciembre de 2019 (Rec. 3311/2018), de 25 de junio de 2020 (Rec. 97/2019) y de 1 de julio de 2021 (Rec. 821/2021). En la doctrina, *vid. in extenso* Ortiz Lallana, M. C.: *La extinción del contrato de trabajo por imposibilidad…*, *Op. cit.*, pp. 267 a 281.

nitiva y no meramente circunstancial. La tercera es que tenga cierto grado o entidad, provocando una aptitud inferior a la media normal de cada momento, lugar y profesión. La cuarta es que venga referida a las tareas propias de la prestación laboral contratada, es decir, a las de su puesto de trabajo, y no a la realización de trabajos distintos, ya que, como señala el segundo inciso del artículo 39.3 del ET, «no cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional» [86]. La quinta nota, en línea con la anterior, sería que la ineptitud fuera general, o, lo que es lo mismo, que imposibilite el desempeño de todas o al menos las funciones básicas del puesto de trabajo. Y la sexta y última nota que caracterizaría a la ineptitud sería, en fin, que tenga origen o que guarde relación con la persona del trabajador y no sea debida a los medios materiales o al medio de trabajo ni tampoco a su voluntad o actitud dolosa.

En este punto conviene destacar que se admite que la causa que puede provocar la ineptitud del trabajador puede ser de todo tipo («de orden físico, psíquico, emocional o de cualquier otra índole, o incluso de carácter legal» [87]), siendo lo verdaderamente esencial para entender justificada la extinción contractual «que el trabajador efectivamente haya perdido, cualquiera que sea la

[86] Cfr. STSJ de Andalucía de 6 de junio de 2003 (Rec. 711/2003): «La ineptitud reside en la imposibilidad de desarrollar adecuadamente las funciones propias del puesto de trabajo del afectado […] La ineptitud ha de ser valorada en relación con el trabajo objeto de la prestación que debe ejecutarse por obligación de manera que no cabe apreciarla cuando se realizan trabajos distintos a los propios de la categoría profesional» y STSJ de Asturias de 26 de octubre de 2021 (Rec. 1862/2021): «ha de afectar al contenido esencial del puesto de trabajo […] conecta la pérdida de capacidad con el concreto puesto de trabajo desempeñado, no con el más amplio concepto de profesión habitual».

[87] Cfr. STSJ de Madrid de 18 de diciembre de 2006 (Rec. 3588/2006). En los mismos o parecidos términos se pronuncian la STSJ de las Islas Baleares de 5 de julio de 2001 (Rec. 114/2001); STSJ de Asturias de 18 de diciembre de 2009 (Rec. 2367/2009); STSJ de Madrid de 11 de noviembre de 2014 (Rec. 484/2014) y de 28 de febrero de 2018 (Rec. 858/2017): «La jurisprudencia ha señalado que: "El concepto de ineptitud se refiere (…) a una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo –rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.-" (STS de 2 de mayo de 1990 (RJ 1990, 3937)). La ineptitud es la incapacidad del trabajador para el desarrollo de su trabajo por ausencia de condiciones, físicas, psíquicas o legales necesarias para desempeñar adecuadamente el trabajo»; STSJ de las Islas Canarias de 26 de febrero de 2004 (Rec. 848/2002), de 22 de diciembre de 2015 (Rec. 1081/2015) y de 12 de enero de 2023 (Rec. 1745/2022): «la ineptitud puede proceder de diversas causas: a) Por falta de los conocimientos o la habilidad precisos para desempeñar el trabajo; y ello, tanto si es debido a la ausencia de formación suficiente, a un déficit físico o a una capacidad intelectual disminuida, a condición, de que ello provoque una ineptitud que sitúe al trabajador por debajo de la normalidad. b) Aparición de causas psíquicas en el trabajo que, teniendo los conocimientos y la habilidad precisa para realizar su trabajo, no puede llevarlo a cabo por dichas causas (Sentencia del Tribunal Supremo de 7 julio 1986). c) Ausencia de requisitos legales que autorizan para realizar el trabajo, aunque el trabajador tenga los conocimientos, la habilidad y la posibilidad física y psíquica de llevarlo a cabo –Sentencias del Tribunal Supremo de 9 julio 1983, 29 marzo 1984, 29 diciembre 1988 y 3 julio 1989 entre otras muchas-».

causa, las condiciones de idoneidad mínimamente exigibles para el adecuado desempeño de las principales tareas de su puesto de trabajo» [88]. De ello se desprende que la causa de despido del artículo 52.a) del ET no requiere necesariamente base patológica [89].

Con todo, y pese a su irrelevancia a efectos de justificar el despido, en función del tipo de causa que le da origen se distinguen tres categorías de ineptitud: física o psíquica, legal o normativa y genérica, funcional [90] o sin motivo aparente [91]. La *ineptitud física o psíquica* sería aquella que guarda relación con una merma o disminución de las condiciones físicas y/o psíquicas del trabajador ocasionada por cualquier motivo (edad, accidente, enfermedad, etc.). La *ineptitud legal o normativa*, por su parte, sería la derivada de la pérdida o de la ausencia de los requisitos legales que le autorizan para realizar el trabajo (título habilitante para el ejercicio de la actividad, permiso de conducción de vehículos, etc.) [92]. Y, finalmente, la *ineptitud genérica* sería una categoría residual que englobaría los demás supuestos en los que la afectación de la capacidad laboral del trabajador determinante de su inhabilidad se produjera por razones ajenas a su voluntad.

---

[88] Cfr. STSJ de Cataluña 31 de octubre de 1997 (AS 1997/3919). En la misma línea, la STSJ de Castilla y León de 12 de marzo de 2004 (Rec. 412/2004): «es irrelevante cuál sea la causa determinante de la ineptitud sobrevenida del trabajador para que la empresa pueda hacer uso de la facultad que le atribuye el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores»; STSJ de Cataluña de 23 de junio de 2011 (Rec. 7434/2010); STSJ de Madrid de 20 de febrero de 2012 (Rec. 5329/2011): «lo relevante en el enjuiciamiento del despido son los menoscabos o limitaciones y no las patologías causantes»; STSJ de Cataluña de 3 de julio de 2013 (Rec. 1846/2013). En la doctrina, *vid*. Arias Domínguez, Á.: *El despido objetivo*…, *Op. cit.*, p. 106, que señala que «cuál sea el origen de esta pérdida de la capacidad laboral del trabajador, es, en principio, totalmente indiferente al funcionamiento del motivo extintivo, que no tiene en cuenta esta circunstancia para apreciar la concurrencia de la ineptitud, no existiendo, en fin, grados o matices en la referida apreciación». En el mismo sentido, Gutiérrez Colominas, D.: «La adaptación de la extinción por la ineptitud sobrevenida del trabajador con discapacidad a la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. ¿Una cuestión pendiente?», *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 3, 2019, p. 300.

[89] En este sentido se pronuncian Fita Ortega, F.: *La ineptitud…, Op. cit.,* p. 73, y Arias Domínguez, Á.: *El despido objetivo*…, *Op. cit.*, p. 90, con cita en la STCT de 6 de noviembre de 1985 (Ar. 6020).

[90] *Vid*. Mercader Uguina, J. R.: «Enfermedad, discapacidad y extinción del contrato de trabajo: distintos escenarios, nuevos tiempos», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 126, 2025, p. 17.

[91] *Vid*. Fita Ortega, F.: *La ineptitud…, Op. cit.,* pp. 63 ss.

[92] La STS de 23 de febrero de 2022 (Rec. 3259/2020) señala específicamente que «cabe, a estos efectos, dentro del concepto de ineptitud la ausencia o falta de una condición legal o requisito específico, como puede ser la pérdida de una autorización o título habilitante para el ejercicio de la actividad, como la privación del permiso de conducir cuando sea exigible conducir para el ejercicio del puesto de trabajo». En este sentido, la STS de 23 de junio de 2021 (Rec. 3444/2018) concluye que la caducidad y no renovación de la autorización para trabajar de ciudadanos extranjeros constituye un supuesto de ineptitud sobrevenida. Por su parte, la STS de 25 de abril de 2023 (Rec. 1931/2022) analiza *in extenso* la admisibilidad de la ineptitud legal como causa de despido.

(b) Perfilado así el concepto de ineptitud que podría dar lugar al despido, se ha de hacer referencia al otro elemento del que puede depender su justificación: la obligación de adaptar o ajustar el puesto de trabajo con carácter previo a la extinción contractual.

Sobre la exigibilidad de esta obligación se viene debatiendo desde hace largo tiempo [93], habiéndose defendido que la misma encontraría apoyo en algunos preceptos legales, sin perjuicio de que pudiera venir impuesta a través de la negociación colectiva [94]. Uno de ellos sería el artículo 1.1 del RD 1451/1983 [95], que contempla un supuesto de movilidad funcional a instancias del trabajador cuando ha sido declarado en Incapacidad Permanente parcial y dicha incapacidad supone una disminución de su rendimiento. Y otro el artículo 25.1 de la LPRL, que exige que el empresario adopte las medidas preventivas y de protección necesarias para garantizar «de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo» [96].

Otro ejemplo vendría dado, asimismo, por la obligación de «ajustes razonables». Como es sabido, la delimitación del contenido y alcance de esta obligación es una de las cuestiones más complejas y polémicas sobre las que se debate en la actualidad a todos los niveles [97]. Por lo que aquí interesa, baste con

---

[93] *Vid*. Fita Ortega, F.: *La ineptitud…, Op. cit.,* pp. 82 ss.

[94] *Vid*. Domínguez Morales, A.: *Igualdad, no discriminación y negociación colectiva*, Cinca, 2018, pp. 368 ss.; Montoya Medina, D.: *Tutela laboral y protección social de los trabajadores enfermos crónicos*, Bomarzo, 2020, pp. 87 ss.

[95] RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

[96] *Vid*. Montoya Medina, D.: *Tutela laboral…*, *Op. cit.*, pp. 86 ss.; Gutiérrez Colominas, D.: «La adaptación de la extinción…», *Op. cit.*, pp. 304 y 305; Terradillos Ormaetxea, E.: «Las definiciones de "discapacidad" y "ajustes razonables" en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su consonancia con la reciente doctrina del TJUE: especial atención al despido», *Revista de derecho social*, núm. 82, 2018, p. 126; Mercader Uguina, J. R.: «Enfermedad, discapacidad y extinción…», *Op. cit.*, pp. 20 ss.

[97] Son muchas las obras doctrinales recientes que se ocupan del particular, pudiendo citarse, entre otros, a Goñi Sein, J. L.: «La obligación empresarial de realizar medidas de adaptación como contenido integrante del derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. Extra 6, 2017; a Bernal Santamaría, F.: «Personas con discapacidad: la necesidad de los ajustes razonables para la igualdad y la no discriminación», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 59, 2021; a de la Puebla Pinilla, A.: «Incapacidad, ineptitud y extinción del contrato de trabajo. Crónica de una reforma anunciada», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, núm. 3, 2024; Montoya Medina, D.: *Enfermedad, contrato de trabajo y discriminación por razones de salud*, Aranzadi, 2025, pp. 102 ss.; o, asimismo, los varios trabajos publicados al respecto por Rodríguez Sanz de Galdeano, B. («La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a las personas con discapacidad», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 127, 2014; «Las medidas de ajuste razo-

señalar que, en términos generales, la misma impone al empresario la adopción de las adaptaciones necesarias y adecuadas en atención a la capacidad laboral residual del trabajador con carácter previo a la extinción contractual a fin de evitar que esta última se produzca.

Esta obligación de realizar ajustes razonables se configura como una garantía del DF a la no discriminación de los trabajadores con la que se persigue que estos no vean vulnerado aquel DF en el marco de las relaciones laborales debido a la afectación de su capacidad prestacional. Con tal carácter y finalidad protectora, esta obligación se ha impuesto de forma inequívoca en relación con la discriminación por razón de discapacidad[98], pero, si se atiende a su esencia y al desarrollo que esta obligación ha encontrado en otros países, no cabe descartar que también se termine exigiendo en relación con otras causas de discriminación prohibidas.

Ello, de hecho, se podría deducir de la conjugación de los artículos 2.1 y 4.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Así, por un lado, el artículo 2.1 reconoce «el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal», especificando que «nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social». Por su parte, el artículo 4.1 dispone que el derecho referido «implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2», y prohíbe, en consecuencia, «toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad», especificando (y esto es lo importante) que se consideran vulneraciones de este derecho la

nable y su exención por carga excesiva», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. Extra 6, 2017) o por Gutiérrez Colominas, D. («La adaptación de la extinción…», *Op. cit.*; *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español*, Bomarzo, 2019; «La discriminación por razón de discapacidad en la extinción del contrato de trabajo como consecuencia de la situación de incapacidad permanente (artículo 49.1.e TRLET)», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 112, 2024).

[98] Cfr. artículo 2.m), 40 y 66 del RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y artículo 6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Sobre esta previsión normativa, véanse las obras citadas en el pie de página anterior.

discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, entre otras actuaciones, «la denegación de ajustes razonables» [99].

Sea como fuere, de lo que no hay duda es que la obligación de efectuar ajustes razonables, en los supuestos en los que resulte exigible, otorga al despido el carácter de *ultima ratio*, por cuanto solo estará justificado cuando sea necesario o indispensable por no poder adoptar otras medidas menos gravosas para los trabajadores en cumplimiento de aquella obligación [100].

Una vez se han delimitado los elementos que configurarían a la ineptitud sobrevenida como causa de despido objetivo, conviene, asimismo, distinguirla de otras figuras jurídicas cuyo supuesto de hecho también se define por una afectación de la capacidad del trabajador y/o por una reducción de su productividad, como son: la disminución continuada y voluntaria del rendimiento como causa de despido disciplinario (a), la falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo como causa de despido objetivo (b), la Incapacidad Temporal como supuesto de suspensión contractual (c) y la Incapacidad Permanente (d).

(a) La diferencia fundamental que existe entre la ineptitud sobrevenida y la causa de despido disciplinario del artículo 54.2.e) del ET se encontraría en la nota de voluntariedad [101]. En efecto, mientras que en este segundo caso se exige que la disminución del rendimiento sea voluntaria, en la ineptitud sobrevenida la afectación de la capacidad laboral del trabajador que redunda en una reducción de su productividad responde a razones del todo ajenas a su voluntad.

(b) Entre la ineptitud sobrevenida y la falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo [art. 52.b) del ET] la diferencia es más sutil. La justificación de ambas causas de despido objetivo reside en la inhabilidad y el bajo rendimiento del trabajador, pero atienden a un supuesto de hecho distinto: mientras que en el caso de la ineptitud sobrevenida el trabajador pierde las facultades que poseía para el desarrollo de su puesto de trabajo sin que este haya experimentado un cambio técnico, en el caso de la falta de adaptación se parte, precisamente, de la introducción de un cambio de este tipo, el cual exige unas facultades y un nivel de rendimiento que el

[99] Sobre la posibilidad de extender la obligación de ajustes razonables como medida antidiscriminatoria a los supuestos de despido por ineptitud de trabajadores enfermos, *vid.* Montoya Medina, D.: *Enfermedad, contrato de trabajo y discriminación*…, *Op. cit.*, pp. 148 ss.

[100] Cfr. STSJ de Galicia de 13 de mayo de 2020 (Rec. 6272/2019); STSJ de Cataluña de 27 de febrero de 2023 (Rec. 5189/2022); STSJ de Asturias de 13 de febrero de 2024 (Rec. 1836/2023).

[101] *Vid.* Ortiz Lallana, M. C.: *La extinción del contrato de trabajo por imposibilidad*…, *Op. cit.*, pp. 275 ss. y 292 ss.

trabajador no consigue alcanzar pese al cumplimiento de la obligación formativa de la empresa [102].

(c) Respecto de la Incapacidad Temporal, la diferencia radicaría no solo en el carácter temporal de esta situación sino también en la intervención de los servicios sanitarios y de la SS en su declaración y control.

(d) En el caso de la Incapacidad Permanente, las diferencias con el supuesto de hecho de la ineptitud sobrevenida vendrían dadas por la intervención de la administración y por el distinto grado de afectación de la capacidad laboral del trabajador por referencia al trabajo para el que resulta incapaz o para cuyo normal desarrollo carece de la aptitud necesaria.

En el supuesto de ineptitud sobrevenida no tiene que mediar necesariamente una declaración administrativa sobre la capacidad del trabajador y se entiende que esta impide el normal desempeño de todas o al menos las funciones básicas del puesto de trabajo [103]. La Incapacidad Permanente, por el contrario, va siempre precedida de una previa declaración administrativa sobre la capacidad laboral del trabajador y en atención a esta última y el trabajo que le permite desarrollar se gradúa en parcial, total, absoluta o gran incapa-

[102] Cfr. STSJ del País Vasco de 20 de septiembre de 2001 (Rec. 1380/2001): «cuando el tipo de trabajo que el empresario necesita no se corresponde ya con las aptitudes que tiene el trabajador, bien porque aquél cambia y el trabajador no es capaz de adaptarse a las nuevas exigencias del puesto [artículo 52-b) ET], bien porque no variando el modo de desempeñarse el trabajo, resulta que el propio trabajador va perdiendo capacidad para poder acometerlo [artículo 52-a) ET]. En estos casos, el contrato de trabajo se puede extinguir legítimamente». Entre los autores, Llompart Bennàssar, M.: *Falta de adaptación a cambios tecnológicos como causa de despido*, Tirant lo Blanch, 2024, p. 35: «la falta de adaptación no alude ninguna pérdida de habilidades profesionales que se mantienen, sino a la concurrencia de un cambio tecnológico en la empresa y la consecuente incapacidad del empleado de mantener dichas destrezas a tono con las exigencias del progreso técnico. La falta de adaptación, a diferencia de la ineptitud, siempre tiene un origen totalmente ajeno al empleado. Y es que la modificación, que además debe ser técnica, proviene de una decisión empresarial a resultas de la cual el trabajador, pese a su empeño, no es capaz de adaptarse a las nuevas exigencias de su puesto de trabajo».

[103] Cfr. STSJ de Andalucía de 20 de octubre de 2021 (Rec. 1490/2021): «la ineptitud que ahora nos ocupa resulta ser un concepto diferente al de invalidez permanente –situación ésta que por sí misma permite la extinción contractual ex artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores–, de forma que puede declararse la resolución del contrato por aquella causa cuando el trabajador, aun no habiendo alcanzando ningún grado de invalidez permanente de los previstos en el artículo 137 de la Ley General de Seguridad Social, resulta sin embargo incapaz en la realización de su trabajo ordinario, esto es, se encuentra inhabilitado para desplegar con la precisa eficiencia y profesionalidad no el conjunto de funciones propias de su categoría profesional, sino las específicas del puesto de trabajo concreto que ocupa». A este respecto, Ortiz Lallana, M. C.: *La extinción del contrato de trabajo por imposibilidad…*, *Op. cit.*, p. 268, señala que «no existe un concepto genérico de ineptitud, sino una ineptitud de cada trabajador en relación con un trabajo determinado que, en virtud del vínculo laboral se le asignó y por cuya realización percibe aquél su remuneración»; y, en la p. 270, asimismo, que en el concepto de ineptitud «pueden encuadrarse tanto supuestos de absoluta "carencia" de las condiciones requeridas, como de "insuficiencia" de las mismas, lo que parece referirse a la posibilidad de un sentido relativo de ineptitud, esto es, a la calificación como tal de aquellos supuestos en los que la inhabilidad del trabajador respecto del trabajo para el que fue contratado no es total».

cidad (DT 26.ª de la LGSS). Así, la Incapacidad permanente *parcial para la profesión habitual* se define como aquella que, «sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33 por ciento en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma». La Incapacidad permanente *total para la profesión habitual*, en cambio, sería «la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta». Por su parte, la Incapacidad permanente *absoluta para todo trabajo* sería «la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio». Y, finalmente, la *gran incapacidad* se identifica con aquella «situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos».

Con todo, no puede desconocerse que la relación entre la ineptitud sobrevenida y la Incapacidad Permanente resulta muy controvertida debido a que la extinción por ineptitud puede estar vinculada en ocasiones a los procesos de Incapacidad Permanente. En este sentido, se puede señalar, resumidamente [104], que la Incapacidad Permanente en sus grados de total, absoluta y gran invalidez se configura como una causa de extinción autónoma [artículo 49.2.n) del ET], mientras que la Incapacidad Permanente parcial, que no constituye por sí misma una causa de despido, se podría llegar articular como un supuesto de ineptitud sobrevenida [105].

Aclarado lo anterior, ya se puede advertir que, en caso de que el empresario pretenda despedir al trabajador por ineptitud sobrevenida, los hechos que debe consignar en la comunicación han de describir, primero, las limitaciones o carencias que se observan sobrevenidamente en la persona del trabajador y su relación o repercusión sobre el desempeño de las funciones del puesto de traba-

[104] A mayor abundamiento, *vid.* Ortiz Lallana, M. C.: *La extinción del contrato de trabajo por imposibilidad…*, *Op. cit.*, pp. 294 ss.; Toscani Giménez, D. y Alegre Nueno, M.: *El despido por ineptitud…, Op. cit.*, pp. 101 ss.; Montoya Medina, D.: «6. La extinción del contrato…», *Op. cit.*, pp. 131 ss.; Mercader Uguina, J. R.: «Enfermedad, discapacidad y extinción…», *Op. cit.*, pp. 17 ss.

[105] Cfr. STSJ de Navarra de 30 de septiembre de 2005 (Rec. 295/2005) y de Andalucía de 10 de junio de 2020 (Rec. 2219/2019): «Dentro del marco estatutario, la invalidez es hábil para actuar como ineptitud sobrevenida cuando no rebasa el grado de parcial, ya que si tal grado es superior (invalidez permanente), la citada invalidez se erige como causa distinta que ampara la extinción del contrato con sometimiento a disciplina propia (STS 14 de abril de 1988). La invalidez permanente total constituye causa suficiente para la extinción del contrato de trabajo de entidad distinta y sometida a régimen jurídico diferente (STS 14 de abril de 1988; STSJ Valencia 9 de noviembre de 1995; STSJ Cataluña 31 de octubre de 1997)»; STSJ de Cataluña de 17 de noviembre de 2015 (Rec. 3874/2015); STSJ de Cantabria de 14 de julio de 2020 (Rec. 307/2020).

jo, es decir, el incumplimiento contractual, bien que involuntario, en que se expresa la ineptitud del trabajador; lo cual exige, indirectamente, la indicación de las funciones del empleado y del momento en el que el empresario adquiere conocimiento de su ineptitud para el desarrollo de las mismas [106], descartando así que ello tuviera lugar, en su caso, durante el período de prueba. Y, segundo, en los supuestos en los que resulte exigible la obligación de adaptar o ajustar el puesto de trabajo con carácter previo a la extinción contractual, también se deberán consignar los hechos que expresan la necesidad de recurrir al despido por haber agotado antes la posibilidad de llevar a cabo tales ajustes o por resultar su adopción imposible o excesivamente onerosa para el empresario.

Sin duda, el elemento que puede resultar más controvertido en lo que se refiere a la información que se debe hacer constar en la comunicación escrita, a fin de considerar que la misma es suficiente, es el relativo a las limitaciones que concurren de forma sobrevenida en el trabajador y su incidencia sobre el correcto desempeño de sus funciones. A este respecto, en efecto, se plantean varias cuestiones. La primera es si aquello que debe expresar la carta es, propiamente, la causa que da lugar a la ineptitud del trabajador, esto es, el tipo de limitación o patología que padece (física, psíquica, legal, etc.), los concretos incumplimientos contractuales que se derivan de esas limitaciones y que expresan su ineptitud (imposibilidad de la prestación, bajo rendimiento, errores, accidentes, demoras, etc.) o si, forzosamente, debe contener ambos extremos (a). La segunda guarda relación con el grado de concreción que, en su caso, debe darse al relato de los hechos que describen tales circunstancias (b). Y la tercera con la determinación del contenido exigible en aquellos supuestos en los que es un informe médico emitido en aplicación de la LPRL el que declara la ineptitud del trabajador (c).

(a) En cuanto a si la carta de despido debiera referirse al tipo de limitación que sufre el trabajador, al incumplimiento contractual que de ella se deri-

[106] Cfr. STS de 23 de febrero de 2022 (Rec. 3259/2020): «la empresa, que pretenda extinguir el contrato de trabajo de trabajo por ineptitud sobrevenida del trabajador, deberá precisar en la carta de extinción cuales son las limitaciones del trabajador y de qué manera provocan una ineptitud sobrevenida para el desempeño de las tareas propias de su profesión». En la doctrina de suplicación siguen este criterio las STSJ de Madrid de 19 de mayo de 2022 (Rec. 232/2022), de la Comunidad Valenciana de 25 de mayo de 2022 (Rec. 4525/2021) y de 7 de junio de 2022 (Rec. 128/2022) y de Castilla y León de 7 de septiembre de 2022 (Rec. 536/2022). En la doctrina, *vid*. Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, p. 235: «el empresario deberá hacer constar, por un lado, la relación entre las carencias que el trabajador padece con las funciones que realiza o tareas propias de la prestación laboral contratada precisando si responde la falta de aptitud o la imposibilidad, a razón física, psíquica o legal. Es importante que en la comunicación consten las funciones que habitualmente desempeña el trabajador […] Asimismo, deberá detallarse en que consiste la falta de aptitud, ya que, de esta manera, se podrá determinar si ésta es originaria o sobrevenida o si su carácter es temporal o definitivo».

va o a ambas cosas, existen dos posturas enfrentadas: una considera que la comunicación escrita debe indicar necesariamente la causa o tipo de ineptitud que se imputa al trabajador [107] y la otra, contrariamente, entiende que la comunicación no tendría por qué expresar la causa de origen, sino los concretos actos o hechos que revelan su ineptitud [108].

A mi modo de ver, la respuesta a esta cuestión tal vez no debiera formularse en términos absolutos y excluyentes habida cuenta del amplio espectro de la ineptitud. En efecto, para entender que el contenido de la comunicación escrita resulta suficiente, puede que en unos casos baste con que esta señale cuál es el tipo de limitación o menoscabo que sufre el trabajador, sin que, por su obviedad, resulte necesario relatar los hechos materiales que expresan su inhabilidad para el correcto desarrollo de su trabajo (por ejemplo, en los supuestos de ineptitud legal, por pérdida o carencia del título exigido legalmente para el desarrollo de sus funciones) [109]; mientras que en otros casos, en los que el empresario no conozca o incluso no pueda conocer cuál es el origen de la

[107] Cfr. STSJ de Cataluña de 6 de junio de 2001 (Rec. 1727/2001): «Tampoco concreta cuáles han sido sus consecuencias ni, según la versión de la empleadora, sus causas. Todo ello es imprescindible para que el trabajador pueda conocer en qué se funda la afirmación de que se encuentra en situación de ineptitud sobrevenida y si ésta se atribuye a una incapacidad que se ha presentado con posterioridad al contrato para conducir motocicletas, debida a una especial inhabilidad para ello que antes no se manifestó, o la incapacidad pretende fundarse en él alguna secuela física consecuencia de los accidentes a que se alude y que no se detallan». En la doctrina científica, *vid.* Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, p. 235: «precisando si responde la falta de aptitud o la imposibilidad, a razón física, psíquica o legal»; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 523: «concretando si la falta de aptitud obedece a causas físicas, psíquicas o legales»; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…, Op. cit.*, p. 213: «parece conveniente identificar el carácter de la misma –física o psíquica, aptitudes o habilidades, pérdida de los requisitos legales para el desempeño de funciones, etc.–».

[108] Cfr. STSJ de Asturias de 24 de julio de 2009 (Rec. 1474/2009): «La empresa en la carta no tiene por qué especificar si la ineptitud del trabajador obedece a causas físicas o psíquicas, sino concretar los actos concretos reveladores de esa ineptitud, requisito formal que la parte demandada cumple. Del mismo modo que la falta de identificación en la carta de la causa física o psíquica determinante de la ineptitud no es un defecto, pues figuran los hechos materiales que ponen de relieve la inhabilidad o ausencia de aptitud del trabajador, la empresa no tiene la carga de acreditar esa causa física o psíquica, sino la realidad de los hechos representativos de la ineptitud»; o la STSJ de Extremadura de 27 de diciembre de 2018 (Rec. 697/2018), en la que se considera suficiente la carta por cuanto relata los hechos expresivos de la ineptitud motivadora del despido, pero no el tipo o la causa que da lugar a la misma.

[109] Cfr. STS de 25 de abril de 2023 (Rec. 1931/2022): «la empresa comunicó al actor la extinción del contrato con efectos del mismo día, mediante despido objetivo basado en la ineptitud sobrevenida de su capacitación profesional para desarrollar su puesto de trabajo, debido a la falta de titulación para el desempeño del mismo, ex artículo 52.a) del ET […] el artículo 53 ET regula la forma y efectos de la extinción por causas objetivas, lo que en este caso no es objeto de discusión al haber respetado la empresa todas las exigencias al efecto»; STSJ de La Rioja de 9 de febrero de 2017 (Rec. 15/2017): «la carta explica con suficiente detalle los hechos que justifican la decisión extintiva. Así, se indica […] que como consecuencia de la implantación de la LOMCE pasan a desarrollarse en el lugar de las horas complementarias, programas […]; que dichos programas requieren de una titulación específica para poder ser impartidos; que el actor carece de dicha titulación»; o la STSJ de la Comunidad Valenciana de 21 de julio de 2020 (Rec. 982/2020) en la que se da por supuesta la suficiencia de una carta de despido en la que solo se señala la pérdida por el trabajador de la habilitación para acceder a la zona donde se prestaban los servicios.

limitación que padece el trabajador, pero en los que su ineptitud se revele de modo concluyente a través de determinadas circunstancias, puede que baste con el relato de estas últimas.

Refuerza esta conclusión el hecho de que no se le atribuya ninguna relevancia a la causa o patología determinante de la ineptitud para entender justificada la extinción del contrato por esta razón, y que se reconozca que lo esencial a tal efecto es, como ya se apuntó, «que el trabajador efectivamente haya perdido, cualquiera que sea la causa, las condiciones de idoneidad mínimamente exigibles para el adecuado desempeño de las principales tareas de su puesto de trabajo».

(b) Por lo que se refiere al nivel de concreción que debiera darse al relato de los hechos descriptivos de la ineptitud invocada como causa de despido, se pueden encontrar dos STS en las que se aprecia un distinto grado de exigencia al respecto. La primera, más laxa, es la STS de 3 de noviembre de 1982 (RJ 1982/6482), que considera suficiente una carta de despido en la que el empresario se limita a describir la ineptitud del trabajador con frases como «su evidente falta de capacidad en el desarrollo de los trabajos que le son encomendados, siendo los resultados totalmente insatisfactorios», «habiendo sido seriamente advertido por sus superiores en este sentido» y «la falta de capacidad para el desempeño del puesto en que se encuentra encuadrado». La segunda, más exigente, es la STS de 10 de marzo de 1987 (RJ 1987/1371), que, al contrario que la anterior, considera insuficiente una carta de despido en la que para describir la ineptitud imputada al trabajador «no se concreta qué errores se han cometido, qué documentos es incapaz de analizar adecuadamente, en qué consisten los perjuicios y en qué ocasiones o fechas se han producido, qué jefes son los que han informado desfavorablemente».

El criterio que marca esta última resulta, a mi parecer, el más acertado a tenor de lo expuesto hasta el momento, y es el que se viene sosteniendo de forma mayoritaria a nivel de suplicación. Así, la STSJ de Cataluña de 17 de marzo de 1992 (AS 1992/1724) considera que el contenido de la carta analizada es insuficiente porque «no se suministra tampoco referencia alguna del rendimiento habitual o exigible, ni si de tratarse de ineptitud, la misma es sobrevenida o preexistente, ni siquiera se hace invocación de la causa legal correspondiente». La misma conclusión se sostiene en la STSJ de Andalucía de 3 de diciembre de 1996 (Rec. 1390/1996) debido a que la carta no especifica «en qué consiste el comportamiento imputado, cuál es el rendimiento normal y cuál el del trabajador, y si en la supuesta falta ha existido voluntariedad e intencionalidad, o sólo ineptitud»; y en la STSJ de Cataluña de 6 de junio de 2001 (Rec. 1727/2001) porque «la empresa se limita a aludir a la cantidad

de accidentes de tráfico sufridos sin especificar cuántos han sido ni relatar sus circunstancias ni si han dado lugar a diligencias, de qué tipo y cuál ha sido su resultado. Tampoco concreta cuáles han sido sus consecuencias ni, según la versión de la empleadora, sus causas».

Asimismo, se pueden encontrar ejemplos en los que se mantiene el mismo grado de exigencia y se considera, por el contrario, que el contenido de la carta de despido resulta suficiente. Este es el caso de la STSJ de Asturias de 24 de julio de 2009 (Rec. 1474/2009), en la que se resuelve en tal sentido habida cuenta de que el documento analizado «es una carta en la que de forma extensa y detallada la parte demandada relata los múltiples errores, descuidos, olvidos y demoras del actor en el ejercicio de sus tareas normales desde que se reincorporó al trabajo, así como las repercusiones negativas que han producido en la empresa». O, también, el de las sentencias del mismo tribunal de 31 de octubre de 2013 (Rec. 1774/2013), en la que se valora la suficiencia de la carta atendiendo a que en ella «se relataba de forma prolija y exhaustiva los incidentes que constan en su expediente personal», y de 9 de marzo de 2021 (Rec. 212/2021), en la que se afirma que, «si se revisa la carta de despido que ha dado origen a las presentes actuaciones se aprecia que ésta es extensa, detallada y aporta datos específicos que permiten una adecuada defensa. En concreto, en relación con la productividad se recogen los datos del último ejercicio 2.019 y parte del 2.020, haciéndose constar los datos registrados en el libro registro de protocolos y el porcentaje de rendimiento laboral, así como todas las tareas no realizadas. En los expedientes asignados (21), en los meses de enero y febrero de 2.020, se indica que o no ha hecho nada, o sólo ha metido los nombres de los comparecientes, no advirtiéndose ningún seguimiento para alcanzar el buen fin de los mismos».

(c) Finalmente, en relación con el contenido exigible en la comunicación escrita en los supuestos en los que la ineptitud del trabajador venga declarada por un informe médico emitido en aplicación de la LPRL [110], se ha de comenzar apuntando que el artículo 22 de esta norma, tras imponer al empresario el deber de garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, establece en sus apartados 2 a 4 que «las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se lleven a cabo respetando el derecho a la intimidad del trabajador y "la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de

[110] Para un análisis *in extenso* sobre el despido por ineptitud de los trabajadores declarados no aptos o aptos con limitaciones por el servicio médico de prevención, *vid.* Moreno Solana, A.: «La extinción del contrato…», *Op. cit, passim.*

salud", a la que sólo tienen acceso el personal médico y las autoridades sanitarias competentes, debiendo ser comunicados al trabajador los "resultados" de los reconocimientos, pero no así al empresario, que únicamente será informado "de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo…"» [111].

Así pues, en caso de que el empresario pretenda despedir al trabajador por ineptitud sobrevenida basándose en las conclusiones de los resultados médicos que le indican que es «no apto» para el desempeño de sus funciones, la cuestión controvertida consiste en conjugar la obligación informativa que le impone el artículo 53.1.a) del ET con las limitaciones que para el mismo se derivan del artículo 22.4 de la LPRL [112].

A este respecto, cabe mantener dos posiciones. De acuerdo con la primera, se entiende que, a efectos de considerar la suficiencia de la comunicación escrita, bastaría con que el empresario fundara la ineptitud del trabajador, como causa del despido, en las conclusiones del informe médico y se remitiera al contenido de este último, habida cuenta de que sus resultados se habrán comunicado o puesto a disposición del trabajador por los servicios médicos correspondientes *ex* artículo 22.3 de la LPRL [113].

---

[111] Cfr. STS de 22 de julio de 2005 (Rec. 1333/2004).

[112] Cuestión distinta es si el informe médico que concluye que el trabajador no es apto para el desempeño de sus funciones resultaría suficiente para acreditar su ineptitud y considerar justificado el despido. A este respecto, los tribunales vienen señalando que dicho informe no siempre es prueba suficiente a tales efectos. En este sentido, cfr. STS de 23 de febrero de 2022 (Rec. 3259/2020), a la que alude la STS de 4 de febrero de 2025 (2725/2024) y a la que siguen en suplicación las STSJ de Madrid de 19 de mayo de 2022 (Rec. 232/2022), de la Comunidad Valenciana de 25 de mayo de 2022 (Rec. 4525/2021) y de 7 de junio de 2022 (Rec. 128/2022) y de Castilla y León de 7 de septiembre de 2022 (Rec. 536/2022). En la misma línea, ya venían pronunciándose en otros términos las STSJ de Castilla y León de 16 de julio de 2015 (Rec. 416/2015), de Asturias de 26 de octubre de 2021 (Rec. 1862/2021), de Cataluña de 3 de julio de 2013 (Rec. 1846/2013), de 16 de septiembre de 2016 (Rec. 3809/2016) y de 14 de abril de 2021 (Rec. 443/2021) y de la Comunidad Valenciana de 16 de febrero de 2022 (Rec. 2975/2021). En la doctrina científica, analiza la cuestión Areta Martínez, M.: «El despido objetivo por ineptitud sobrevenida de un trabajador que ha sido declarado "no apto" en el reconocimiento médico: un análisis desde el Derecho comparado español y francés», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2020, pp. 10 ss.

[113] Exponente principal de esta postura es la STS de 22 de julio de 2005 (Rec. 1333/2004), cuyo criterio siguen a nivel de suplicación, entre otras**,** la STSJ de Castilla y León de 9 de junio de 2006 (Rec. 180/2006); STSJ Murcia de 30 de junio de 2006 (Rec. 714/2006); STSJ de Castilla-La Mancha de 9 de julio de 2012 (Rec. 733/2012); STSJ de la Comunidad Valenciana de 15 de julio de 2015 (Rec. 1739/2015); STSJ de Cataluña de 28 de marzo de 2017 (Rec. 86/2017); STSJ de Andalucía de 26 de octubre de 2017 (Rec. 1107/2017), de Aragón de 2 de mayo de 2018 (Rec. 204/2018) y de Cataluña de 14 de abril de 2021 (Rec. 443/2021); STSJ de Madrid de 8 de junio de 2022 (Rec. 413/2022): «En definitiva, la ausencia en la comunicación escrita de la decisión extintiva de los datos concretos sobre la salud del trabajador que fundamentan la declaración de no aptitud no vulnera el artículo 53.1.a del Estatuto de los Trabajadores en la medida en que la decisión extintiva incorpore la declaración de no apto dada por el servicio de prevención y siempre y cuando el trabajador haya recibido de dicho servicio de prevención con anterioridad el resultado completo de la actividad de vigilancia de la salud llevada a cabo por dicho servicio».

De acuerdo con la segunda, por el contrario, se entiende que a tal efecto no sería suficiente con una mera remisión al informe médico, sino que la comunicación escrita, en todo caso, «debe dar datos mínimos sobre las limitaciones funcionales y orgánicas sobrevenidas para desarrollar el puesto de trabajo» [114] o, dicho de otro modo, hacer «referencia concreta a la incidencia o repercusión que los menoscabos sufridos por el [trabajador] pudieran tener en el desempeño de su específico puesto de trabajo, [y] a la forma [en que] dicho desempeño se vería impedido, limitado o dificultado como consecuencia de los referidos menoscabos» [115].

Aun asumiendo la disparidad que se puede dar entre los distintos supuestos de hecho, pues, ciertamente, no todos los informes médicos formularán las conclusiones de sus resultados con el mismo nivel de precisión y detalle sobre las limitaciones del trabajador, se hace difícil admitir que al empresario se le pueda exigir que exprese en la comunicación escrita algo más que el contenido de dichas conclusiones, ya que es materialmente imposible que pueda expresar ningún dato adicional sobre los resultados médicos al tener vedado el acceso a los mismos. Por esta razón, considero que se ha de valorar como suficiente la carta de despido que describe la ineptitud del trabajador por referencia o transcripción de las conclusiones del informe médico en el que se declara que es «no apto» y que se remite al contenido de los resultados médicos a los que únicamente tiene acceso el trabajador. Sería este, en fin, un supuesto particular en el que el contenido de la comunicación escrita se integra con documentación adicional, bien que puesta a disposición del trabajador por los servicios médicos por mandato legal.

Con todo, puede encontrarse algún pronunciamiento que en este contexto afirma que «habría de concluirse que cuando, como consecuencia de la garantía de la intimidad del trabajador, la empresa no conozca sus patologías, no podrá acudir a utilizar esta causa de extinción, que se fundamenta legalmente

---

[114] Cfr. STSJ de Castilla-La Mancha de 27 de septiembre de 2016 (Rec. 841/2016): «No se trata de que la empresa tenga que alegar con todo detalle las patologías que sufra el actor, a riesgo de vulnerar derechos fundamentales, pero sí al menos debe dar datos mínimos sobre las limitaciones funcionales y orgánicas sobrevenidas para desarrollar el puesto de trabajo de […] sin perjuicio de que si precisa mayor información pueda solicitar de la mutua el informe médico realizado» o, en el mismo sentido, STSJ de Asturias de 26 de mayo de 2021 (Rec. 823/2021), de 26 de octubre de 2021 (Rec. 1862/2021) y de 10 de mayo de 2022 (Rec. 515/2022).

[115] Cfr. STSJ de Castilla-La Mancha de 31 de enero de 2018 (Rec. 1661/2017): «la comunicación de despido objetivo por ineptitud sobrevenida se limita a remitirse al informe emitido por la sociedad de prevención contratada por la empresa, pero no hace ninguna referencia concreta a la incidencia o repercusión que los menoscabos sufridos por el actor pudieran tener en el desempeño de su específico puesto de trabajo, ni a la forma como dicho desempeño se vería impedido, limitado o dificultado como consecuencia de los referidos menoscabos».

en la ineptitud sobrevenida, pues admitir lo contrario es tanto como aceptar que se puede acudir al despido objetivo por esta causa con desconocimiento de si la causa concurre o no» [116].

Esta conclusión, en mi opinión, no puede compartirse, pues, como ya se pudo ver, lo determinante para conformar la causa de despido del artículo 52.a) del ET no es tanto el tipo de patología causante de la ineptitud del trabajador como que este –una vez más– «efectivamente haya perdido, cualquiera que sea la causa, las condiciones de idoneidad mínimamente exigibles para el adecuado desempeño de las principales tareas de su puesto de trabajo» [117]. Pérdida de condiciones de idoneidad que, en estos casos, se expresa a través de la declaración de ineptitud contenida en el correspondiente informe médico.

Distinto sería, en fin, el supuesto en el que las conclusiones del informe médico señalaran que el trabajador es «apto con limitaciones». En tal caso es evidente que, en aplicación de las reglas generales antes expuestas, el empresario tendría que consignar en la carta de despido, primero, los hechos reveladores de la ineptitud sobrevenida del trabajador, es decir, las limitaciones que concurren en su persona a las que se refieren las conclusiones de los resultados médicos, así como su repercusión sobre el normal desarrollo de la prestación laboral; y, segundo, los hechos que expresan la necesidad del despido pese al cumplimiento de la obligación de efectuar o intentar previamente las correspondientes adaptaciones o ajustes del puesto cuando ello resulte exigible [118].

b) Falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo

El artículo 52.b) del ET prevé como segunda causa de despido objetivo la «falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo», e impone sobre la misma tres condicionantes: el primero es que «dichos cambios sean razonables»; el segundo, que el empresario ofrezca previamente al trabajador un curso dirigido a facilitar su adaptación a las modificaciones introducidas y, el tercero, que la extinción contractual no se produzca

---

[116] Cfr. STSJ Cataluña de 20 de febrero de 2006 (Rec. 7880/2003).

[117] Véase la nota al pie núm. 88 del presente capítulo.

[118] Sobre la inexistencia de obligación empresarial de adoptar ajustes razonables en supuestos en los que el informe médico se limita a señalar que el trabajador es «no apto», se pronuncia la STSJ de Castilla-La Mancha de 24 de mayo de 2024 (Rec. 692/2024).

«hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación».

De entrada, sobre la regulación dada a esta causa de despido deben advertirse cuatro cuestiones [119]. En primer lugar, que el supuesto de hecho que regula es aquel en el que el trabajador no se adapta adecuadamente a los cambios técnicos [120] operados en el que es su puesto de trabajo habitual [121], no alcanzado, de acuerdo con la prohibición del artículo 39.3 del ET, aquellos casos en los que al

---

[119] A mayor abundamiento, *vid.* Briones González, C.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, pp. 129 ss.; Sagardoy Bengoechea, J. A.: «Ineptitud…», *Op. cit.*, pp. 144 ss.; Bidón y Vigil de Quiñones, J. I.: «Falta de adaptación a las modificaciones técnicas», *El despido: análisis y aplicación práctica*, AA. VV., Gorelli Hernández, J. (coord.), Tecnos, 2004; Arias Domínguez, Á.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, pp. 145 ss.; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, pp. 15-31; Castro Conte, M.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, pp. 152 ss.; Basterra Hernández, M.: «La falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo como causa del despido objetivo», *La extinción del contrato de trabajo. Perspectiva comparada de las regulaciones italiana y española*, AA. VV., Ramírez Martínez, J. M., Romeo. C. y Viqueira Pérez, C. (dirs.), Tirant lo Blanch, 2016; Requena Montes, Ò.: *Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, Tirant lo Blanch, 2019, pp. 330 ss.; Llompart Bennàssar, M.: «El despido por falta de adaptación a las modificaciones tecnológicas», *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías: Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25.º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo)*, AA. VV., Monreal Bringsvaerd, E. J., Thibault Aranda, J. y Jurado Segovia, Á. (coords.), Tirant lo Blanch, 2020; Llompart Bennàssar, M.: *Falta de adaptación…*, *Op. cit.;* Jurado Segovia, Á.: «Digitalización y causalidad del despido objetivo (consideraciones en torno a la falta de adaptación del trabajador a modificaciones técnicas y a la amortización de puestos de trabajo también por causas técnicas», *El estatuto jurídico del trabajador en la era digital*, AA. VV., Pérez de los Cobos Orihuel, F. y García Piñeiro, N. P. (dirs.), Tirant lo Blanch, 2024.

[120] Con cita en distintos pronunciamientos de suplicación, Llompart Bennàssar, M.: *Falta de adaptación…*, *Op. cit.*, pp. 36 ss., señala a título ejemplificativo que, «en la práctica judicial se ha entendido como modificación técnica la introducción de nuevas tecnologías, de nuevas maquinarias o de nuevas herramientas […] De forma más concreta, los tribunales han considerado "*modificaciones técnicas*" la introducción de un nuevo ordenador con un programa especial de delineación de color, la implantación de un nuevo sistema informático, la informatización de las tareas de asesoría a raíz de la implantación del sistema RED de la Seguridad Social, el manejo de la plataforma SILTRA para las comunicaciones con la Seguridad Social, el uso de un nuevo software de gestión de nóminas, el establecimiento de nuevos métodos de enseñanza multimedia, la incorporación del Sistema de Ayuda de Explotación –que permite funciones de localización e identificación en tiempo real de los autobuses y que viene exigido por una disposición normativa–, la sustitución de la maquinaria por la empresa para la mejora del sistema de embuche de patos o la incorporación de una nueva flota aérea».

[121] Cfr. STSJ de Galicia de 2 de mayo de 2013 (Rec. 473/2013): «Constituyen elementos constitutivos de dicha causa: a) que se produzca una modificación técnica en un puesto; b) que éste sea el puesto habitual del trabajador; c) que el empleado, por su parte, no se adapte a ese cambio (y no, por tanto, cuando pudiendo desempeñarlo bien, no quiera hacerlo); d) que por parte del empresario se ofrezca al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas, durante el cual el contrato de trabajo quedará en suspenso y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo; e) que la variación en cuestión sea razonable (lo que se predica del cambio técnico en sí y no del modo en que incide en el trabajador o la posibilidad que éste tenga para adaptarse al mismo); f) que hayan transcurrido dos meses, como mínimo, desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación». En idénticos o similares términos se pronuncian también las STSJ del País Vasco de 23 de noviembre de 1999 (Rec. 2123/1999) y de 20 de septiembre de 2001 (Rec. 1380/2001), de la Comunidad Valenciana de 4 de octubre de 2001 (Rec. 2162/2001) y de Madrid de 10 de octubre de 2006 (Rec. 2760/2006).

empleado se le cambia de puesto, «asignándole uno que tiene unas exigencias técnicas distintas al que venía desempeñando y al que no se adapta» [122].

En segundo lugar, que la falta de adaptación a la que alude la norma se identifica con aquella que tiene carácter involuntario [123] y que se expresa con el bajo rendimiento del trabajador en comparación con el rendimiento que resulta exigible de acuerdo con las nuevas características de su puesto [124], lo cual no es sino una forma de ineptitud [125] que, a diferencia de la que contempla el artículo 52.a) del ET, no se debe a la pérdida de las habilidades profesionales requeridas para el correcto desarrollo de sus funciones, sino a «la incapacidad de mantener las mismas a tono con las exigencias del progreso técnico» [126].

---

[122] Cfr. STSJ del País Vasco de 23 de noviembre de 1999 (Rec. 2123/1999), que termina concluyendo que, en tal caso, «faltarían dos requisitos imprescindibles: que el cambio se haya operado en el puesto que se ocupaba y, además, provenga de que en él se han introducido novedades técnicas». A juicio de Jurado Segovia, Á.: «Digitalización y causalidad…», *Op. cit.*, p. 434, «la lectura del precepto sugiere que no cabe el despido por falta de adaptación ante situaciones precedidas de una decisión formal de movilidad funcional, ni tampoco cuando la modificación técnica operada e invocada implique, *de facto*, exigir al trabajador un cambio de funciones; si bien, debiéndose entender, en ambos, que este límite se refiere a un cambio de funciones que comporte una movilidad funcional extraordinaria o una modificación sustancial de funciones (arts. 39.2, 39.4 y 41.1 f ET)».

[123] Véase la nota al pie núm. 121 del presente capítulo. Asimismo, *vid***.** Llompart Bennàssar, M.: *Falta de adaptación…*, *Op. cit.*, p. 33: «se trata de un supuesto de incompetencia que, a pesar de ser imputable al trabajador, no es culpable; el trabajador quiere adaptarse, pero no lo consigue. Por el contrario, si, implantada la nueva tecnología, el trabajador no realiza el esfuerzo necesario para ajustarse a las nuevas circunstancias, estimo que si el empresario acredita la culpabilidad y gravedad de la conducta del trabajador puede acudir a la causa extintiva prevista en el artículo 54.2 e) del ET, relativa a "*la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado*". La diferencia entre ambas figuras extintivas radica en que en la objetiva concurre la falta de voluntariedad del trabajador en la circunstancia que la justifica».

[124] *Vid.* Castro Conte, M.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 156: «No se trata de que el trabajador deba más rendimiento que el que debía con anterioridad a la introducción de la modificación técnica, sino que debe el rendimiento que sea exigible en el puesto de trabajo modificado».

[125] La generalidad de la doctrina científica reconoce al supuesto de hecho del artículo 52.b) del ET como una forma especial o cualificada de ineptitud del trabajador, bien que motivada por las nuevas características del puesto de trabajo. Por todos, *vid.* Briones González, C.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, p. 173, Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, p. 236. En sentido contrario, Monereo Pérez, J. L.: *Despido objetivo por ineptitud…*, *Op. cit.*, p. 33, señala: «Aunque es habitual calificar este supuesto como una modalidad cualificada o particular de ineptitud, que no derivaría de las condiciones del propio trabajador, sino que es provocada por un cambio atribuible al interés empresarial, está en realidad, mucho más cerca del supuesto contemplado en la letra c) –despido por causas técnicas– con la particularidad de que en este caso no existe supresión del puesto de trabajo como tal, pues sólo cambiaría su técnica de realización». Por su parte, Llompart Bennàssar, M.: *Falta de adaptación…*, *Op. cit.*, p. 27, realiza la misma distinción entre esta causa de despido y las causas técnicas señalando que «el artículo 52 b) del ET conecta con la inadaptación del trabajador a un progreso técnico operado en su puesto de trabajo, mientras que el artículo 52 c) del ET con la concurrencia de nuevas técnicas de producción que alteran por completo la estructura organizativa y productiva de la empresa, acarreando como resultado la necesidad de reducción de plantilla».

[126] Cfr. STS de 21 de junio de 1988 (RJ 1988/6865), STSJ de Murcia de 23 de octubre de 1995 (Rec. 892/1995); STSJ de Cantabria de 19 de octubre de 1998 (Rec. 1243/1998).

En tercer lugar, que la razonabilidad de la modificación introducida «se predica del cambio técnico en sí y no del modo en que incide en el trabajador o la posibilidad que éste tenga para adaptarse al mismo» [127]. Dicha exigencia se ha venido valorando en atención a dos circunstancias: el motivo por el que se introducen los cambios y el efecto que estos tienen sobre el puesto de trabajo y, por ende, sobre las funciones del trabajador. Así, se entiende que el cambio es razonable, de un lado, cuando su adopción no obedece al mero arbitrio o capricho del empresario sino a una «necesidad objetiva de la empresa» [128], esto es, a exigencias de productividad y mejor posicionamiento en los mercados [129]; y, de otro, cuando «no sea de tal naturaleza que pugne con las características fundamentales de la ocupación inicial de forma tal que encubra una variación esencial que prácticamente obligue a modificar la categoría profesional del afectado o a realizar unas tareas antagónicas de aquellas para las que fue contratado obligándole, en la práctica, a aprender un nuevo oficio o profesión» [130].

Y, en cuarto y último lugar, que la realización del curso de adaptación ofrecido por el empresario resulta obligatoria para el trabajador, siendo irrele-

---

[127] Véase la nota al pie núm. 121 del presente capítulo.

[128] Cfr. STSJ de Madrid de 9 de enero de 2014 (Rec. 1609/2013).

[129] *Vid.* Bidón y Vigil de Quiñones, J. I.: «Falta de adaptación…», *Op. cit.*, pp. 398 ss.; Llompart Bennàssar, M.: «El despido por falta de adaptación…», *Op. cit.*, p. 733: «El cambio tecnológico no tiene por qué ser imprescindible. Es suficiente con que sea aconsejable para el progreso de la empresa o, dicho en otros términos, que esta considere, en el marco de su poder de dirección y organización, que puede optimizar su proceso productivo o la organización del trabajo. La finalidad última de la regulación de la causa extintiva por inadaptación es la promoción de la competitividad de la empresa. Sin embargo, esta no tiene la obligación de probar los resultados positivos que pueden derivar de la innovación tecnológica»; Basterra Hernández, M.: «La falta de adaptación…», *Op. cit.*, p. 196: «debe entenderse, también, que este carácter "razonable" vendría a precintar la medida extintiva del artículo 52 b) del ET frente a cualquier intento empresarial de utilizarla de modo fraudulento. Tal sería el caso de la introducción artificiosa de reformas técnicas en el puesto de trabajo que no respondiesen a un verdadero interés de la empresa relacionado con la innovación tecnológica en sus procesos productivos, sino que, en realidad, constituyese un mero ardid que posibilitase, a posteriori, la amortización de ese puesto de trabajo».

[130] Cfr. STCT de 1 de octubre de 1982 (Ar. 5135). En la misma línea, Arias Domínguez, Á.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, p. 163, señala que «puede afirmarse con carácter general, que la razonabilidad del cambio debe suponer un incremento de la eficacia productiva del puesto de trabajo concreto, sin que ello determine una mayor exigencia (en términos cuantitativos) en la actividad laboral del trabajador»; Llompart Bennàssar, M.: *Falta de adaptación…*, *Op. cit.*, p. 55: «la razonabilidad implica respetar las exigencias académicas o profesionales del grupo profesional al que pertenece el trabajador, pero también las más concretas del puesto de trabajo, pues si no se respetan la introducción de una nueva técnica puede suponer un caso de movilidad funcional o de modificación sustancial de condiciones de trabajo»; Jurado Segovia, Á.: «Digitalización y causalidad…», *Op. cit.*, p. 433: «la razonabilidad exigida en este ámbito creo que se debe poner en relación con elementos relativos a lo que se ha denominado como tutela de la profesionalidad del trabajador (clasificación, promoción y formación profesional, ocupación efectiva y adecuada; ordenación de la movilidad funcional)». Interesante es el razonamiento que lleva a cabo la STSJ del País Vasco de 20 de septiembre de 2001 (Rec. 1380/2001) sobre la razonabilidad del cambio y la exigencia de acreditación de conocimiento de un idioma (en concreto, el euskera).

vante a efectos de apreciar la procedencia del despido tanto su negativa a cursarlo [131] como los resultados de evaluación que pudiera haber obtenido en el mismo [132], pues tales resultados no van a presuponer la adaptación o la inadaptación del trabajador ni, llegado el caso, van a exceptuar la necesidad de que la empresa acredite su inadaptación para justificar la extinción del contrato [133].

De acuerdo con todo lo expuesto, se puede concluir fácilmente que la suficiencia de la comunicación escrita del despido basado en la causa contenida en el artículo 52.b) del ET exigiría que esta última se describa expresando cinco aspectos: el primero, el cambio técnico operado en el puesto de trabajo habitual del empleado despedido; el segundo, los motivos que permiten apreciar que dicho cambio es razonable o, dicho en sentido negativo, que no es irracional por arbitrario; el tercero, el ofrecimiento por parte del empresario de un curso formativo adecuado para facilitar la adaptación del trabajador a las nuevas características de su puesto [134]; el cuarto, los actos o hechos que reflejan la inadapta-

---

[131] Cfr. STSJ de Andalucía de 12 de noviembre de 2002 (Rec. 2799/2002). En la doctrina se pronuncian sobre el particular Castro Conte, M.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 158: «Respecto del trabajador el anterior artículo 52 ET tampoco decía nada sobre si tenía obligación de realizarlo cuando se lo ofrecía el empresario. No obstante, el Tribunal Supremo ya parecía considerar obligatoria la realización de un curso de adaptación», haciendo referencia a la STS de 28 de mayo de 1987 (RJ 1987/3912); y Llompart Bennàssar, M.: «El despido por falta de adaptación…», *Op. cit.*, p. 93: «el trabajador tiene la obligación de cursar la formación ofrecida por la empresa», citando las STS de 1 de julio de 1986 (RJ 1986/3919) y de 15 de julio de 1986 (RJ 1986/4147), pata terminar añadiendo que «ante la negativa del trabajador dos son las soluciones que se han ofrecido judicialmente si bien las mismas son anteriores a la reforma laboral de 2012. En primer lugar, cabe entender que la extinción objetiva debe declararse procedente. En segundo lugar, es posible encuadrar esta negativa en un incumplimiento grave y culpable, concretamente en un supuesto de indisciplina o desobediencia en el trabajo [artículo 54.2 b) ET]. Pues bien, a mi juicio, en la medida en que queda patente que el trabajador tiene la obligación de seguir la instrucción ofrecida por la empresa, su negativa puede ser sancionada con el despido disciplinario […] Entender lo contrario, supondría que quien incumple con sus obligaciones puede percibir una indemnización por la extinción de su contrato». En el mismo sentido, Jurado Segovia, Á.: «Digitalización y causalidad…», *Op. cit.*, p. 439.

[132] Cfr. STSJ de Madrid de 9 de enero de 2014 (Rec. 1609/2013): «el no superar la puntuación fijada en los cursillos no es elemento decisivo para considerar que no se ha adaptado a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, de las que no constan las diferencias con el anterior desempeño, ni se ha descrito detalladamente en que ha consistido su falta de adaptación, soltura, su menor capacidad de trabajo y aptitud».

[133] *Vid.* Llompart Bennàssar, M.: *Falta de adaptación*…, *Op. cit.*, p. 81: «la inadaptación, que debe venir referida al concreto momento de extinción, debe ser acreditada por la empresa quien asume la carga de la prueba»; Llompart Bennàssar, M.: «El despido por falta de adaptación…», *Op. cit.*, p. 744: «Cuestión distinta es que el trabajador realice el curso, sin superarlo. Tal supuesto no supone automáticamente la extinción del contrato. Al contrario, para proceder a la misma, la empresa, debe acreditar objetivamente la falta de adaptación a la modificación, que esta opere en su puesto de trabajo y sea razonable […] Por otra parte, si el trabajador supera satisfactoriamente la formación recibida, pueden derivarse dos situaciones. La primera, que se adapte a la innovación tecnológica, en cuyo caso no habrá posibilidad de extinguir el contrato por inadaptación. La segunda, que la adaptación no se produzca, en cuyo supuesto la extinción resultará procedente».

[134] Sobre la adecuación del curso de formación que debe ofrecer la empresa, *vid*. Jurado Segovia, Á.: «Digitalización y causalidad…», *Op. cit.*, pp. 436 ss.

ción del trabajador, es decir, la ausencia del rendimiento debido conforme a las nuevas exigencias del puesto, y el quinto y último, la referencia temporal de todas las circunstancias anteriores, a fin de poder constatar que el despido no se produce antes de que transcurran los plazos exigidos por la norma [135].

Sin embargo, los pronunciamientos judiciales que resuelven sobre la suficiencia de la comunicación escrita en el ámbito de esta causa de despido son, además de escasos, bastante parcos en el análisis de la cuestión. Así, la STSJ de Castilla y León de 6 de abril de 2004 (Rec. 629/2004) valora que la carta entregada al trabajador es suficiente (sin reproducirla ni señalar cuál es su contenido total) atendiendo a que en la misma se expresa «la progresiva degradación de los resultados de su trabajo y disminución de su rendimiento en los últimos meses, con mención concreta en la misma de resultados […] y referencias a una previa, a más de otras verbales, comunicación escrita […] que consta le fue entregada y en la que se detallaba de forma más pormenorizada la anormal mortalidad y morbilidad resultado de su trabajo en los últimos meses».

De la misma forma, la STSJ de País Vasco de 30 de mayo de 2006 (Rec. 469/2006) se limita a señalar que la carta analizada cumple el mandato de suficiencia, sin reproducirla ni indicar cuál es su contenido, pese a que la parte recurrente denunciaba el incumplimiento de este requisito debido a que la carta en cuestión «no especifica la modificación técnica producida en la empresa, ni que la misma tenga carácter necesario y tampoco en qué consiste la falta de adaptación del trabajador».

Más expresiva resulta, en fin, la STSJ de Andalucía de 9 de junio de 2010 (Rec. 948/2010), que considera suficiente la carta examinada tras constatar que la misma expresa ampliamente las modificaciones técnicas operadas, la programación de distintos cursos de formación del personal, los requerimientos mínimos exigidos por el puesto de trabajo tras la introducción de los cambios y los hechos en los que se expresa la falta de adaptación del trabajador a los mismos.

Asimismo, de las STSJ de Madrid de 29 de enero de 2003 (Rec. 4958/2002) y de 9 de enero de 2014 (Rec. 1609/2013) se puede deducir que la carta debe

[135] En parecidos términos, Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, p. 236: «escrita se explicará, en primer lugar, cuál es el cambio técnico que se ha producido en el puesto de trabajo. En segundo lugar, habrá que justificar los motivos que hacen razonable el cambio. Así, por ejemplo, en un supuesto de introducción de ordenadores para realizar funciones administrativas, se considera suficiente el razonamiento de que por notoriedad consta que los avances de la electrónica van siendo acogidos por las empresas al objeto de modernizarse y obtener mayores rendimientos. En tercer lugar, señalar con precisión cuándo se introdujo el mismo, ya que el E. T. exige que hayan pasado como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. En cuarto lugar, el porqué de la falta de adaptación del trabajador […] a las nuevas exigencias del puesto de trabajo».

hacer referencia a la innovación técnica introducida en el puesto del trabajador, así como a «su falta de adaptación, soltura, su menor capacidad de trabajo y aptitud».

c) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

El artículo 52.c) del ET, por su parte, faculta al empresario para extinguir el contrato de trabajo cuando concurra alguna de las causas ETOP previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número de trabajadores inferior al establecido en el mismo para la tramitación del despido colectivo.

Dejando a un lado las cuestiones que suscita el cómputo de trabajadores a efectos de deslindar el despido colectivo del individual/plural, se ha de señalar que la definición normativa de las causas ETOP es, tal vez, de las que más polémica y litigiosidad ha generado de todas las causas extintivas a las que se refiere el artículo 52 del ET y la que ha sido objeto de más reformas, sin que ninguna de ellas haya resuelto en realidad los distintos problemas e interrogantes que su regulación ha planteado tanto a nivel teórico como práctico.

En su redacción actual, la norma se limita a señalar que «se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas» y que,«en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior». E, igualmente, que «se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado».

Doctrina y jurisprudencia, sin embargo, consideran que la concurrencia de estas circunstancias que describe el artículo 51.1 del ET, aun siendo condición necesaria, no sería suficiente para justificar el despido por causas ETOP, sino que a tal fin se necesitaría *algo más* [136]. Ese elemento justificativo adicio-

[136] Especialmente expresivas en este sentido resultan la STSJ de País Vasco de 15 de septiembre de 2020 (Rec. 1019/2020): «Es claro que una situación económica negativa cualquiera no basta por sí

nal se ha concretado de manera indirecta o refleja a través de la determinación del alcance del control judicial que se puede desarrollar sobre la realidad de estas causas tras la reforma de 2012.

Esta última, como es sabido, introdujo importantes innovaciones en torno a la justificación de la extinción por razones ETOP. A este respecto, el propio preámbulo de la Ley 3/2012 destacó que la regulación «se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre», por cuanto «incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa». Juicios estos en los que, ponderando los derechos e intereses constitucionales en conflicto, se concebía al despido como *ultima ratio* y se consideraba que el recurso al mismo solo estaría justificado cuando fuera necesario por no existir otra medida menos lesiva para los trabajadores con la que conseguir la misma finalidad que con la extinción contractual. Con la nueva redacción, termina declarando el legislador, «queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas».

Con todo, y pese a la rotundidad de tal aseveración, los primeros comentarios sobre la nueva regulación evidenciaron la necesaria existencia de un control judicial que excediera a la mera comprobación de los hechos con los que el artículo 51.1 del ET define a las causas ETOP [137].

misma para justificar cualquier despido, sino que es exigible algo más, algo a lo que la norma no sólo no se refiere sino que habría pretendido eliminar de manera expresa» y la STSJ de Asturias de 9 de mayo de 2023 (Rec. 493/2023): «La mera toma en consideración de los datos empresariales (económicos, productivos, organizativos, etc.) puede ser insuficiente para apreciar la concurrencia de la causa objetiva alegada ya que, como señalan el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en la Sentencia de 31 de Octubre de 2012 (rec. 432/2012) y el Tribunal Superior de Justicia de Asturias en la de 28 de Diciembre del mismo año (rec. 2635/2012), el despido objetivo no opera automáticamente a partir de tales datos». Por parte de la doctrina científica, *vid.* Desdentado Bonete, A.: «Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales», *Actualidad Laboral*, núm. 17-18, 2012, p. 1792; Bodas Martín, R.: «Las causas del despido colectivo: causas económicas», *Tratado de despido colectivo*, AA. VV., Godino Reyes, M. (dir.), Tirant lo Blanch, 2016, p. 111; de la Puebla Pinilla, A.: «El despido por causas empresariales», *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, vol. I (Ponencias), Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2021, p. 185: «Lo que ya está claro, a pesar de las interpretaciones iniciales que esta cuestión mereció, es que la mera y simple concurrencia de las causas definidas en el artículo 51 ET no es suficiente para justificar en todo caso cualquier decisión extintiva fundada en las mismas».

[137] *Vid.* Desdentado Bonete, A.: «Los despidos económicos...», *Op. cit.*, pp. 1792 ss.; Aparicio Tovar, J.: «Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción como justificativas del despido», *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012*, AA. VV., Baylos Grau, A. (coord.), Bomarzo, 2012; Blasco Pellicer, A.: *La extinción del contrato*…, *Op. cit.*; Goerlich

Buena parte de estos postulados doctrinales fueron asumidos posteriormente por los tribunales, quienes, tras una breve evolución [138], terminaron acogiendo que «no puede dudarse de la persistencia de un ámbito de control judicial más allá del de la búsqueda de la concurrencia de la causa como hecho», y ello, «no sólo por la concurrencia de los intereses constitucionales [el derecho al trabajo; principio general de la limitación legal del despido; interpretación acorde a la Constitución] compromisos internacionales que están en juego [artículos 4 y 9 Convenio 158 OIT], sino también por aplicación de los principios generales en el ejercicio de los derechos [exigencia de buena fe e interdicción del abuso del derecho o su ejercicio antisocial], que en su conjunto nos obliga a excluir como admisible interpretación que el Preámbulo de la Ley 3/2012 consagra una facultad empresarial, la de extinción de contratos de trabajo mediando determinada causa legal, que se declara exenta de los límites propios de cualquier otro derecho, constitucional y ordinario, y que puede ser ejercido extramuros de la buena fe, de forma abusiva o antisocial [139]; tal interpretación no solamente sería rechazable por contraria a los valores constitucionales citados y a alguno más, sino que resulta inadmisible en un Estado social y democrático de Derecho [artículo 1 CE], resultando más acomodado a la Constitución entender –porque la literalidad del texto lo permite– que la referida Ley 3/2012 únicamente prohíbe los «juicios de oportunidad» que censura» y que –por supuesto– sujeta el derecho de extinción contractual al condicionamiento de que su ejercicio se desarrolle en forma ajustada a los principios generales del Derecho [140].

Siguiendo con el mismo razonamiento, se afirma que «los preceptos anteriormente citados –de orden constitucional, internacional y común– son insupe-

---

Peset, J. M.: «Capítulo 6. Causas y procedimientos extintivos reformados en 2012: experiencia aplicativa e incertidumbres subsistentes», *La aplicación práctica de la reforma laboral: un estudio de Ley 3/2012 y de los Reales Decretos-leyes 4/2013 y 5/2013*, AA. VV., García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R. (dirs.), Lex Nova, 2013.

[138] Sobre la evolución jurisprudencial habida en torno al alcance del control judicial, *vid.* Martín Valverde, A.: «Razonabilidad o proporcionalidad en el control judicial de la justificación del despido colectivo», *Tratado de despido colectivo*, AA. VV., Godino Reyes, M. (dir.), Tirant lo Blanch, 2016; Goerlich Peset, J. M.: «El problemático fundamento positivo del control de razonabilidad de las causas del despido colectivo», *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, AA. VV., Goerlich Peset, J. M. (coord.), Tirant lo Blanch, 2016; Godino Reyes, M.: ««El despido colectivo: balance de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo (2013-2019)», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 143 (Ejemplar dedicado a: Derecho del trabajo), 2019; Jurado Segovia, Á.: «Robotización/automatización y despido objetivo por causas técnicas (Artículo 52 c ET)», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 1, núm. 3, 2020, p. 29.

[139] *Vid.* Goerlich Peset, J. M.: «El problemático fundamento…», *Op. cit.*, para un análisis del fundamento normativo dado por la jurisprudencia al control judicial sobre las causas ETOP y sus fallas.

[140] Cfr. STS de 30 de noviembre de 2016 (Rec. 868/2015), de 12 de septiembre de 2017 (Rec. 2562/2015), de 18 de septiembre de 20218 (Rec. 3451/2016) y de 20 de marzo de 2019 (Rec. 1784/2017).

rable obstáculo para limitar el control judicial a la exclusiva apreciación de la concurrencia de la causa como simple dato fáctico justificativo de la medida extintiva (o modificativa, en su caso), prescindiendo de la entidad –cualquiera que ésta fuese– de la reacción adoptada por el empresario para corregir la crisis padecida, sino que muy contrariamente imponen un juicio de "razonabilidad"», el cual «tendría una triple proyección y sucesivo escalonamiento».

El primero sería «sobre la "existencia" de la causa tipificada legalmente como justificativa de la medida empresarial (modificativa o extintiva)». El segundo, «sobre la "adecuación" de la medida adoptada, aunque en su abstracta consideración de que la medida se ajusta a los fines –legales– que se pretenden conseguir, bien de corregir o hacer frente –en mayor o menor grado– a la referida causa». Y el tercero «sobre la "racionalidad" propiamente dicha de la medida, entendiendo que este tercer peldaño de enjuiciamiento hace referencia a que han de excluirse por contrarias a Derecho las medidas empresariales carentes de elemental proporcionalidad. Juicio este último –de proporcionalidad– que ha de ser entendido en el sentido de que si bien no corresponde a los Tribunales fijar la precisa "idoneidad" de la medida a adoptar por el empresario ni tampoco censurar su "oportunidad" en términos de gestión empresarial, en todo caso han de excluirse –como carentes de "razonabilidad" y por ello ilícitas– aquellas decisiones empresariales, extintivas o modificativas, que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores», ya que «en tales supuestos la decisión adoptada por la empresa sería contraria al ejercicio del derecho con la exigible buena fe e incurriría en la prohibida conducta contraria a aquélla o en los también excluidos abuso del derecho o ejercicio antisocial del mismo» [141].

De este modo, se entiende que no sólo cabe un control sobre la concurrencia de la causa alegada, sino que «es necesario, además, un control de razonabilidad pleno y efectivo sobre la medida extintiva comprobando si las causas alegadas y acreditadas, además de reales, tienen entidad suficiente como para justificar la decisión extintiva y, también, si la medida es plausible o razonable en términos de gestión empresarial» [142]; es decir, si se ajusta o no al estándar de conducta del «buen comerciante» [143]. Para lo cual «habrá que

[141] Cfr. STS de 17 de julio de 2014 (Rec. 32/2014), seguida posteriormente, entre otras muchas, por la SAN de 4 de diciembre de 2014 (Proced. 247/2014) o las STS de 11 de julio de 2018 (Rec. 467/2017) y de 10 de julio de 2018 (Rec. 1332/2017).

[142] Cfr. STS de 24 de noviembre de 2015 (Rec. 1681/2014), de 18 de septiembre de 20218 (Rec. 3451/2016) y de 20 de marzo de 2019 (Rec. 1784/2017).

[143] Esta referencia al «buen comerciante» puede encontrarse en las STS de 18 de noviembre de 2020 (Rec. 143/2019), de 18 de noviembre de 2020 (Rec. 62/2020) o de 11 de enero de 2022 (Rec. 4890/2018)

atender al sometimiento de la decisión a criterios de proporcionalidad, esto es, la decisión empresarial debe ser adecuada a las circunstancias causales concurrentes poniendo el acento en la realidad de la causa y en sus efectos sobre los contratos de trabajo; limitándose el ulterior control judicial a la valoración de la adecuación del volumen de empleo a la situación resultante de la causa acreditada, de suerte que la causa económica, técnica, organizativa o productiva actúe sobre la plantilla creando la necesidad de reducir puestos de trabajo» [144].

De acuerdo con todas estas afirmaciones con las que se resume la jurisprudencia del TS sobre el alcance del control judicial de las causas ETOP tras la reforma de 2012, se concluye que la justificación del despido motivado por estas causas requeriría la prueba de tres elementos [145].

El primero de ellos sería la concurrencia de alguna de las circunstancias descritas en el artículo 51.1 del ET, esto es, la *situación económica negativa* con la que la norma define a las causas económicas y/o [146] los *cambios* en los distintos ámbitos empresariales con los que se define a las causas técnicas, organizativas o de producción. De este modo, los escenarios con los que el

y, en la doctrina de suplicación, en la STSJ de País Vasco de 15 de septiembre de 2020 (Rec. 1019/2020), que señala que «la exigencia de acreditar la concurrencia de la causa motivadora del despido por parte del empresario no se cumple suficientemente con la sola prueba de las circunstancias materiales de hecho en que se basa la decisión empresarial y el control judicial de fondo no está en modo alguno limitado a la constatación de los hechos que han dado lugar al despido, por lo que este control alcanza, no sólo a la realidad de la causa como hecho, sino también a analizar si la causa en cuestión tiene entidad suficiente para justificar la decisión extintiva y si ésta es razonable en términos de gestión empresarial, es decir, si cumple los criterios del propio TS antes de la reforma de 2012 en cuanto a si esta decisión se ajusta o no a la esperable conducta del buen comerciante».

[144] Palabras de Blasco Pellicer, A.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, pp. 33 ss., de las que se hacen eco las STS citadas en la nota al pie núm. 141 del presente capítulo.

[145] La formulación que se presenta de los elementos que conforman a las causas ETOP está basada en la que se esboza, entre otras, en las SAN de 15 de octubre de 2012 (Rec. 162/2012) y de 4 de diciembre de 2014 (Proced. 247/2014), y en las STS de 25 de junio de 2014 (Rec. 165/2013), de 15 de diciembre de 2021 (Rec. 196/2021) y de 30 de noviembre de 2022 (Rec. 156/2022). En la doctrina de autores, véase a este respecto Desdentado Bonete, A.: «Los despidos económicos...», *Op. cit.*, pp. 1794 ss.; Llompart Bennàssar, M.: «Poder legislativo versus poder judicial en los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción», *Trabajo y Derecho*, núm. 18, 2016, p. 28: «debe limitarse a comprobar si existe causa, a determinar su efecto sobre los contratos de trabajo y a valorar si la amortización total o parcial de puestos de trabajo que pretende el empresario resulta una medida razonable o proporcionada a la luz de aquella causa»; Bodas Martín, R.: «Las causas del despido colectivo…», *Op. cit.*, pp. 111 ss.

[146] Como se sabe, las causas ETOP se pueden invocar de forma conjunta o independiente. En este sentido, cfr. las STS de 21 de julio de 2003 (Rec. 4454/2002) y de 21 de diciembre de 2012 (Rec. 199/2012). Entre los autores, *vid.* Fernández Domínguez, J. F.: «Capítulo IV. Despido colectivo», *Tratado del despido*, AA. VV., Fernández Domínguez, J. F. (dir.), Wolters Kluwer, 2018, p. 161: «Aun cuando la norma individualiza y diferencia cada una de las causas, pudiendo justificar autónomamente el despido, resulta habitual que concurran varias de ellas en el mismo supuesto, en particular de tener en cuenta que todas tienen una repercusión final en la situación económica de la empresa».

artículo 51.1 del ET relaciona a las causas ETOP se presentarían como la «causa o factor detonante» [147] de los despidos o como «la causa de la causa» [148].

El segundo elemento sería la repercusión o incidencia de las circunstancias del artículo 51.1 del ET sobre el contrato o los contratos extinguidos, manifestada por la pérdida de su función o utilidad económica, lo cual hace que resulten superfluos para la empresa y que se genere para esta un exceso de plantilla y, por ende, la necesidad de amortización total o parcial de los puestos de trabajo a la que, en definitiva, se responde con el despido [149].

La pérdida de la utilidad económica del contrato debida a las circunstancias del artículo 51 del ET generaría, en fin, un desequilibrio en el interés de las partes en el mantenimiento de la relación laboral que justificaría su terminación. A este respecto, la mejor doctrina ya señaló que «el contrato de trabajo es un contrato oneroso con prestaciones recíprocas fundadas en una relación de equivalencia entre las obligaciones de las partes», por lo que «ese contrato entra en crisis si una causa económica en sentido amplio (es decir, también técnica u organizativa) rompe de forma grave el equilibrio entre las prestaciones o frustra la finalidad del negocio», debiendo autorizarse en tal caso su extinción sin necesidad de que exista una situación de crisis empresarial [150].

En vista de esta relación de afectación que debe haber entre la causa alegada y los contratos extinguidos para justificar el despido, se entiende que «la nueva regulación del artículo 51.1 Estatuto de los Trabajadores no ha liquidado la conexión de funcionalidad entre la causalidad objetiva y las extinciones contractuales, sino que ha modificado su formulación, que ya no exigirá con-

---

[147] Cfr. STS de 14 de junio de 1996 (Rec. 3099/1995), STS de 25 de junio de 2014 (Rec. 165/2013), SAN 15 de octubre de 2012 (Rec. 162/2012).

[148] *Vid.* Montoya Melgar: «La nueva regulación del despido por causas objetivas: la amortización de puestos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción», *Puntos críticos de la reforma laboral (jornada celebrada el 8 de noviembre de 1995)*, AA. VV., Martínez Emperador, R. (dir.), Centro de estudios universitarios Ramón Areces, 1996, p. 137. En parecidos términos, Bodas Martín, R.: «Las causas del despido colectivo…», *Op. cit.*, p. 71: «la causa o causas constituyen propiamente el desencadenante de los despidos, que deben adecuarse necesariamente a la intensidad con la que se manifiesten las causas».

[149] Sobre la pérdida de utilidad e los contratos como elemento justificativo del despido, véanse, en especial, las SAN 15 de octubre de 2012 (Proced. 162/2012), de 21 de noviembre de 2012 (Proced. 167/2012) y de 4 de diciembre de 2014 (Proced. 247/2014). A nivel de suplicación, *vid*. la STSJ de País Vasco de 15 de septiembre de 2020 (Rec. 1019/2020); la STSJ de Madrid de 22 de junio de 2022 (Rec. 390/2022) o la STSJ de Asturias de 9 de mayo de 2023 (Rec. 493/2023). Y entre los autores a Desdentado Bonete, A.: «Los despidos económicos…», *Op. cit.*, pp. 1792 ss.; García Murcia, J.: «Las causas de despido colectivo: causas técnicas, organizativas y de producción», *Tratado de despido colectivo*, AA. VV., Godino Reyes, M. (dir.), Tirant lo Blanch, 2016, p. 131: «Es probable que el juez pueda seguir requiriendo una conexión […] entre el motivo del despido y el número y la clase de trabajadores afectados (cuántos contratos sobran y en qué tipo de puestos sobran, por decirlo con palabras llanas)».

[150] *Vid*. Desdentado Bonete, A.: «El despido objetivo económico entre dos reformas: 1994 y 1997», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 1998, p. 467.

tribuir a la consecución de objetivos futuros», como ocurría antes de la reforma de 2012 (preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa, o prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda). Por el contrario, ahora simplemente «deberá acreditarse que la extinción es procedente para corregir desajustes en la plantilla, lo que obligará a demostrar que los contratos, cuya extinción se pretende, han dejado de cumplir su finalidad económica y productiva» [151].

Y, finalmente, el tercer elemento sería la *razonabilidad*, *racionalidad*, *congruencia*, *adecuación* o *proporcionalidad* (términos que se suelen emplear como sinónimos en este punto aunque en sentido técnico-jurídico no lo sean) de la decisión empresarial, expresada por la correlación o correspondencia entre los dos elementos anteriores; o sea, entre, por un lado, la necesidad de amortizar determinados puestos de trabajo generada por las circunstancias del artículo 51.1 del ET y, por otro, los contratos efectivamente extinguidos como respuesta a esa necesidad.

Los tres elementos descritos: las circunstancias del artículo 51.1 del ET (1), la relación de afectación entre esas circunstancias y los contratos extinguidos (2) y la razonabilidad del despido (3), serían, en fin, los factores que configuran a las causas ETOP como razón justificativa de la extinción contractual y, por consiguiente, los que el empresario debe hacer constar en la comunicación escrita en cumplimiento de la obligación que le impone el artículo 53.1.a) del ET.

(1) «Las circunstancias del artículo 51.1 del ET». Así pues, la comunicación escrita debe expresar, en primer lugar, los hechos que evidencian la existencia de algunas de las situaciones con las que el artículo 51.1 del ET define a las causas ETOP.

---

[151] Cfr. las SAN de 21 de noviembre de 2012 (Proced. 167/2012) y de 4 de diciembre de 2014 (Proced. 247/2014). En el mismo sentido, Desdentado Bonete, A.: «Los despidos económicos…», *Op. cit.*, p. 1794, cuyo razonamiento emplea la SAN 15 de octubre de 2012 (Rec. 162/2012), apuntó que aquello que el legislador de 2012 quiso eliminar «no es la conexión de funcionalidad, sino su formulación en términos de objetivos futuros de "superación" de la situación negativa o de "preservar/favorecer" la posición competitiva de la empresa en el mercado. La justificación del despido ahora es actual, aunque siga siendo compleja. El despido es procedente si reacciona para corregir un desajuste en la plantilla provocado por una situación económica negativa. Para usar la terminología aristotélica, hemos dejado el reino de la causa final, para entrar en el de la causa eficiente. Permanece ciertamente todavía un elemento de finalidad, pues los despidos se justifican en la medida que hacen frente a la necesidad de amortizar los puestos de trabajo. Pero esa justificación ya no apunta a objetivos futuros, sino que está en función de los efectos que la situación económica negativa ha producido ya sobre los contratos y hay una relación actual de correspondencia entre la extinción de éstos y las necesidades de amortización».

A este respecto, la doctrina judicial y científica suelen afirmar que la descripción de tales hechos debería ser más completa y precisa que la dada en otros supuestos de despido debido al menor conocimiento que el trabajador puede tener sobre la causa extintiva al estar relacionada esta con la situación de la empresa y no con su persona, como en el caso del despido por ineptitud sobrevenida o por falta de adaptación, o con su conducta dolosa, como en el caso del despido disciplinario [152].

Sin embargo, esta afirmación no puede compartirse, y ello no solo porque no exista ningún dato normativo que permita exigir un mayor rigor en la descripción de las causas ETOP [153], sino porque, en atención a las razones que ya se apuntaron, el conocimiento previo e indirecto que el trabajador pueda tener sobre la causa de despido –sea cual sea esta– no puede ser un elemento de valoración de la suficiencia de la comunicación escrita, por lo que tampoco puede justificar esa exigencia de mayor concreción. De este modo, el grado de concreción que resulta exigible en la descripción de las causas ETOP no puede ser, al menos por ese motivo, distinto al del resto de supuestos de despido.

En consecuencia, conforme a la regla general, el empresario debería relatar en la comunicación escrita de forma *clara, suficiente* e *inequívoca* aquellos hechos que evidencian la concurrencia de alguna de las causas ETOP en la empresa, no bastando a tal efecto con citar o transcribir el precepto normativo en el que se regulan ni con realizar una descripción genérica o abstracta de las mismas.

A ello se refiere la jurisprudencia cuando señala que «el significado de la palabra "causa" en el contexto de la regulación de las causas del despido objetivo por necesidades de la empresa se refiere normalmente no al tipo genérico

---

[152] «La "ratio" del precepto es semejante a la información que, también con suficiente plenitud, debe facilitarse al trabajador en caso de despido disciplinario; información que si cabe ha de ser aún más plena, pues en este último tipo de despidos, el trabajador ya conoce las imputaciones, en cuanto supuesto autor de los hechos, lo que no acaece en la extinción por causas objetivas, en principio, desconocidas por el trabajador en cuanto ínsitas en el ámbito funcional de la empresa y ajenas a su quehacer». En este sentido se pronuncian, entre otras, las STSJ de Cataluña de 29 de marzo de 1996 (AS 1996/650), de 18 de abril de 2002 (Rec. 5313/2001), de 2 de marzo de 2010 (Rec. 7629/2009) y de 31 de mayo de 2013 (Rec. 1010/2013) y las STSJ de Galicia de 6 de marzo de 2018 (Rec. 36/2018) y de Andalucía de 18 de octubre de 2018 (Rec. 1139/2018) y de 4 de febrero de 2021 (Rec. 1463/2020). En términos parecidos, STSJ de Andalucía de 12 de septiembre de 1997 (AS 1997/3210); STSJ de Castilla-La Mancha de 17 de febrero de 2005 (Rec. 1874/2004), de 28 de enero de 2011 (Rec. 1486/2010) y de 4 de abril de 2016 (Rec. 1946/2015); STSJ de Castilla y León de 14 de junio de 2012 (Rec. 430/2012); STSJ de Madrid de 5 de abril de 2019 (Rec. 1107/2018); STSJ de la Comunidad Valenciana de 23 de febrero de 2022 (Rec. 3316/2021); STSJ de Madrid de 16 de junio de 2020 (Rec. 224/2020) y de Cataluña de 24 de marzo de 2021 (Rec. 4781/2020) y de 23 de marzo de 2023 (Rec. 6371/2022). En la doctrina de autores, *vid.* Briones González, C.: *La extinción del contrato*…, *Op. cit.*, p. 390; Corte Heredero, N.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 187; Prados de Reyes, F. J.: *La terminación*…, *Op. cit.*, pp. 86 ss.; Rivero Lamas, J. y De Val Tena, A. L.: «Los despidos…», *Op. cit.*, p. 613; Castiñeira Fernández, J.: «La comunicación escrita…», *Op. cit.*, p. 256; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo*…, *Op. cit.*, p. 342.

[153] *Vid.* Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma*…, *Op. cit.*, p. 130.

de causa de despido (por ejemplo, la reestructuración de la plantilla, el cambio en los productos o en los procesos de producción) o a la causa remota que genera las dificultades o situaciones negativas de la empresa en la que se produce el despido (por ejemplo, la crisis económica o las nuevas tecnologías) sino precisamente, como dice repetidamente el artículo 51 ET, a las concretas dificultades o situaciones económicas negativas de la empresa alegadas por el empresario para justificar su decisión extintiva. Son estas dificultades o situaciones económicas negativas las que constituyen, en terminología del artículo 51 ET [al que, como ya se ha dicho, remite este aspecto de la regulación el artículo 52 c) ET sobre el despido objetivo] las "causas motivadoras" (art. 51.3 ET, art. 51.4 ET, art. 51.12 ET) que pueden justificar el acto de despido. Por tanto, no es solamente una causa abstracta la que tiene que expresarse en la carta de despido, sino también la causa concreta y próxima motivadora de la decisión extintiva, que refleja la incidencia en la empresa de un determinado tipo de causa o de una posible causa remota» [154].

Así pues, en caso de que la extinción se fundase en una *causa económica*, la comunicación escrita debería expresar los concretos resultados de la empresa de los que se desprende la *situación económica negativa* a la que alude el ET. Sobre este concepto [155] baste con indicar, primero, que la norma únicamente realiza una descripción ejemplificativa de los supuestos en los que se puede dar dicha situación («en casos tales como») [156] y, segundo, que se entiende que su valoración ha de ir referida, en todo caso, a la empresa en su conjunto y no al concreto centro de trabajo o sección de la empresa en la que prestase servicios el trabajador despedido [157].

---

[154] Cfr. STS de 12 de mayo de 2015 (Rec. 1731/2014) y de 26 de octubre de 2023 (Rec. 506/2022). En términos parecidos, *vid.* STS de 30 de marzo de 2010 (Rec. 1068/2009), de 1 de julio de 2010 (Rec. 3439/2009) y de 30 de septiembre de 2010 (Rec. 2268/2009): «en cuanto al despido objetivo, hemos sostenido que la causa a expresar en la comunicación escrita no puede ser abstracta».

[155] Para un estudio en profundidad del supuesto de hecho que configura la causa económica de despido, *vid.* Bodas Martín, R.: «Las causas del despido colectivo…», *Op. cit.*, pp. 76 ss.; Fernández Domínguez, J. F.: «Capítulo IV. Despido colectivo…», *Op. cit.*, pp. 164 ss.; Blasco Pellicer, A.: «Capítulo VI. El despido colectivo», *La extinción del contrato de trabajo*, AA. VV., Sala Franco, T. (dir.), Tirant lo Blanch, 2020, pp. 226 ss.; de la Puebla Pinilla, A.: «El despido por causas empresariales…», *Op. cit.*, pp. 192 ss.

[156] Cfr. STSJ de las Islas Canarias de 30 de septiembre de 2013 (Rec. 189/2013): «El concepto "situación económica negativa" no aparece definido en la norma que, sin cerrar el posible contenido de la misma, se limita a ofrecer ejemplos de situaciones económicas que merecen tal calificación». Entre los autores, destacan esta idea, entre otros, Desdentado Bonete, A.: «Los despidos económicos…», *Op. cit.*, p. 1791: «Lo que contiene ahora la norma —es importante subrayarlo— no es una definición, sino unos ejemplos; dice: "en casos tales, como…"»; Bodas Martín, R.: «Las causas del despido colectivo…», *Op. cit.*, p. 76; Fernández Domínguez, J. F.: «Capítulo IV. Despido colectivo…», *Op. cit.*, p. 164.

[157] Cfr. STS de 21 de diciembre de 2012 (Rec. 199/2012): «Respecto al ámbito de apreciación de la concurrencia de la causa, la jurisprudencia ha señalado que si la causa es económica, ha de afectar a la empresa en su conjunto o globalidad (STS 14/5/98 (RJ 1998, 4650), rcud 3539/97), y si se trata de un

La principal consecuencia que de ello se deriva por lo que aquí interesa es que la información que debe exponerse en la carta de despido debe hacer referencia, no sólo a la situación que afecta a un determinado centro de trabajo o unidad productiva, sino a la posición económica de la empresa en su conjunto o del grupo en su totalidad cuando este haya sido considerado como un único y verdadero empresario a efectos laborales (grupo patológico) [158].

Respecto al grado de precisión con el que se deben expresar los resultados empresariales de los que se deriva la situación económica negativa habilitante para el despido [159], se afirma en términos generales que no es necesario que la carta realice un balance exhaustivo o un estudio pormenorizado, a modo de auditoría, de las circunstancias económicas de la empresa [160]; pero lo cierto es que la prueba de la causa económica en sede judicial exige que la carta especifique y contextualice temporalmente los datos y cifras que evidencian aquella situación, por lo que solo será suficiente si contiene tal información, como así viene reconociendo la doctrina judicial.

---

grupo de empresas en el sentido laboral del término, la situación negativa ha de afectar a todas las empresas del grupo y no solo a aquella en la que en un momento determinado estuviera el trabajador prestando sus servicios (STS 23/1/7 (RJ 2007, 1910), rcud 641/5)». En la doctrina, *vid*. Bodas Martín, R.: «Las causas del despido colectivo…», *Op. cit.*, p. 79: «cuando se esgrima causa económica, deberá probarse su concurrencia en la empresa en su conjunto, sin que quepa reducir dicho ámbito con base a la emergencia de causa productiva, aunque sea causante de la situación económica negativa de la empresa, no bastando situarla en alguno de sus centros, departamentos, divisiones, secciones o unidades productivas autónomas, sin perjuicio, claro está que, si los resultados negativos son más intensos en un determinado centro de trabajo, podrá tenerse en cuenta para la selección de los trabajadores afectados».

[158] Cfr. STS de 23 de marzo de 2022 (Rec. 3522/2019). A nivel de suplicación, *vid*. STSJ de Galicia de 27 de noviembre de 2014 (Rec. 3039/2014), de 20 de octubre de 2015 (Rec. 1978/2015), de 27 de octubre de 2015 (Rec. 1963/2015) y de 28 de octubre de 2015 (Rec. 3286/2015); STSJ de Andalucía de 21 de mayo de 2015 (Rec. 574/2015), de 11 de mayo de 2017 (Rec. 917/2016) y de 11 de abril de 2018 (Rec. 200/2018); STSJ de Cataluña de 7 de julio de 2017 (Rec. 2018/2017) y STSJ de Asturias de 27 de julio de 2017 (Rec. 1544/2017) y de 27 de julio de 2021 (Rec. 1573/2021). En la doctrina, *vid*. Ballester Pastor, I.: «En un grupo de empresas la omisión en la carta de comunicación del despido objetivo por causas económicas de la información económica de una de las empresas integrantes provoca la declaración de improcedencia del despido», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2022.

[159] Para un análisis del nivel de concreción exigido en la descripción de las causas ETOP por la doctrina de suplicación en el marco normativo anterior a la reforma de 2012, *vid.* Castiñeira Fernández, J.: «La comunicación escrita…», *Op. cit.*, pp. 257 ss.; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, pp. 238 ss.; Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad…*, *Op. cit.*, pp. 402 ss.; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, pp. 344 ss.; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, pp. 216 ss.

[160] Cfr. STSJ de Cataluña de 25 de abril de 2012 (Rec. 658/2012); STSJ de Madrid de 25 de octubre de 2013 (Rec. 1465/2013); STSJ de Andalucía de 15 de febrero de 2017 (Rec. 817/2016): «Si la causa alegada para la extinción es económica, la comunicación de cese debe contener una descripción suficiente de la situación o estado económico de la empresa, aportando los datos suficientes para que el trabajador pueda rebatirlos y organizar su defensa. Así la comunicación de cese debe hacer referencia a la evolución económica de la empresa (constantes perdidas), no siendo necesario hacer un balance exhaustivo de la misma recogiendo cifras y datos contables detallados y pormenorizados pues el precepto no exige que se acompañe a la carta un estudio pormenorizado, a modo de auditoría, de la situación económica de la empresa bastando con que se tenga un cumplido conocimiento del motivo de su cese».

En este sentido, resultan especialmente expresivas las STSJ de Castilla y León de 16 de diciembre de 2015 (Rec. 2075/2015) y de 29 de abril de 2021 (Rec. 154/2021). En efecto, la primera señala que, en el ámbito del despido por causas económicas, «es exigible una cuantificación numérica suficiente descriptiva de la situación de la empresa y su evolución. Tal exigencia es ineludible, puesto que los parámetros que han de ser valorados para determinar la existencia de una causa económica pueden ser distintos (pérdidas, desequilibrio patrimonial) y han de precisarse para demostrar la relación causal con el despido practicado y además la cuantificación es necesaria para acreditar la suficiencia de la causa, resultando que la expresión de la evolución temporal puede ser determinante para diferenciar meras situaciones temporales o coyunturales de situaciones permanentes que afectan a la empresa». La segunda, por su parte, indica que la comunicación de despido en el supuesto litigioso cumple la exigencia de suficiencia, «pues ubica temporalmente la situación económica que determina la decisión empresarial y cuantifica en cada año los resultados, permitiendo, con ello, su conocimiento diferenciado y en conjunto a fin de valorar la evolución negativa invocada, a cuyos efectos constituye un factor determinante, de acuerdo con el artículo 51.1 ET, aquel que la misma carta refleja, es decir, la existencia de pérdidas actuales. Establece, además, la vinculación causal entre esos resultados y la medida extintiva, argumentando el incumplimiento de las expectativas de crecimiento futuro existentes en 2017 que determinaron la contratación de la actora».

La misma idea subyace, entre otras muchas, en la STSJ de Madrid de 4 de marzo de 2016 (Rec. 13/2016) en la que se considera que la carta de despido es suficiente porque en ella «se concretan las pérdidas al cierre del ejercicio de 2014» y «además se delimitan con claridad y de manera pormenorizada la disminución de la facturación en los tres últimos trimestres de 2014, haciendo la correspondiente comparativa de esos mismos trimestres de 2013»; en la STSJ de Aragón de 31 de enero de 2018 (Rec. 708/2017) en la que se llega a la misma conclusión debido a que la carta refleja «el resultado presupuestario negativo del ejercicio 2015, concretando las cantidades, mencionando los derechos reconocidos de la partida presupuestaria con la que se financia la brigada del demandante, haciendo referencia a las pérdidas generadas en la liquidación del ejercicio 2014, así como a los datos del primer trimestre del ejercicio 2016, precisando las concretas cantidades»; o en la STSJ de Galicia de 12 de febrero de 2019 (Rec. 4106/2018) en la que también se considera que la comunicación escrita examinada es suficiente ya que «relata los resultados negativos de la empresa en los ejercicios 2015, 2016 y 2017, concretando las pérdidas y la razón de lo que estima una disminución considerable de ventas».

En sentido opuesto, en la STSJ de Castilla-La Mancha de 26 de junio de 2015 (Rec. 394/2015) se considera que la carta de despido es insuficiente porque en ella «no se contiene indicación alguna de la concreta situación económica que justifica la extinción de sus contratos, limitándose a afirmar que el centro de trabajo ha cerrado "debido a las pérdidas que este centro ocasionaba a la empresa", sin mayor concreción». La misma consideración se sostiene en la STSJ de Andalucía de 8 de marzo de 2017 (Rec. 3406/2016) debido a que la carta «tan solo hace referencia a pérdidas en los tres últimos ejercicios, deudas a Hacienda, numerosas reclamaciones por parte de proveedores o falta de previsión de nuevos trabajos», sin detallar numéricamente tales afirmaciones; y en la STSJ de Madrid de 21 de abril de 2021 (Rec. 86/2021), habida cuenta de que la empresa se limita a «señalar la cifra de pérdidas de los años 2018 y 2019 y a comunicar que se ha decidido cerrar la unidad de fabricación de ignifugado», pero «no consta balance, cuenta de pérdidas y ganancias, saldo patrimonial final, flujos de efectivo y cifra total de negocio, sin los cuales no puede construirse el trabajador una defensa adecuada, no siendo suficiente el mero dato de una cifra de pérdidas».

De otro lado, en caso de que para el despido se invocaran *causas técnicas, organizativas o de producción*, la comunicación escrita tendría que expresar los concretos *cambios* introducidos o producidos en la empresa con los que el ET define tales causas y que pueden darse, entre otros ámbitos, en el de «los medios o instrumentos de producción» en el supuesto de las causas técnicas, en el de «los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción» en el de las causas organizativas y «en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado» en el de las de producción.

Sobre la configuración de estas causas [161] interesa destacar que se ha concluido que, a diferencia de lo que ocurre con la causa económica, «pueden actuar tanto en el ámbito de la empresa en su conjunto como en un solo centro de trabajo o en una unidad productiva autónoma, cuando lo que se produce es una situación de desajuste entre la fuerza del trabajo y las necesidades de la producción o de la posición en el mercado, que afectan y se localizan en puntos concretos de la vida empresarial, pero que no alcanzan a la entidad globalmente considerada, sino exclusivamente en el espacio en que la patología se

[161] A mayor abundamiento sobre las causas técnicas, organizativas y de producción, *vid*. García Murcia, J.: «3. Las causas de despido colectivo: causas técnicas…», *Op. cit.*, pp. 126 ss.; Fernández Domínguez, J. F.: «Capítulo IV. Despido colectivo…», *Op. cit.*, pp. 167 ss.; Blasco Pellicer, A.: «Capítulo VI. El despido colectivo…», *Op. cit.*, pp. 266 ss.; de la Puebla Pinilla, A.: «El despido por causas empresariales…», *Op. cit.*, pp. 184 ss.

manifiesta». Y que, en tal caso, «el remedio a esa situación anormal debe aplicarse allí donde se aprecia el desfase de los elementos concurrentes, de manera que si lo que sobra es mano de obra y así se ha constatado como causa para la extinción de los contratos, la amortización de los puestos de trabajo es la consecuencia de tal medida y no impone la legalidad vigente la obligación del empresario de reforzar con el excedente de mano de obra en esa unidad otra unidad que se encuentre en situación de equilibrio, salvo que se prefiera desplazar el problema de un centro de trabajo a otro, pero sin solucionarlo» [162].

Por lo que se refiere al nivel de concreción con el que la carta de despido debe describir los cambios en los que consisten las causas técnicas, organizativas o de producción [163], se ha de atender, como es lógico, a la distinta forma de expresión material que tiene cada una estas causas. Así, en el caso de las causas técnicas, parece claro que la comunicación escrita será suficiente si expone cuál ha sido la innovación técnica implantada en la empresa [164], mientras que para las causas organizativas y de producción, en la mayoría de los casos, será necesario el desglose de las correspondientes cifras y datos que evidencian su concurrencia.

---

[162] Cfr. STS de 18 de noviembre de 2020 (Rec. 62/2020), de 11 de enero de 2022 (Rec. 4890/2018), de 20 de junio de 2023 (Rec. 1459/2022) y la jurisprudencia en ellas citada. En línea con ello, las STS 18 de noviembre de 2020 (Rec. 143/2019) y de 15 de diciembre de 2021 (Rec. 196/2021) señalan que «la medida extintiva sólo estará justificada, en su caso, allí donde se produzca la situación anormal en que consiste ese desfase entre el volumen de la plantilla y las necesidades que deben cubrirse con ella». Sobre la delimitación del ámbito de afectación y valoración de las causas técnicas, organizativas o de producción, se pronuncian en suplicación la STSJ de Madrid de 10 de marzo de 2020 (Rec. 798/2019): «es doctrina jurisprudencial reiterada que el ámbito de apreciación de las causas económicas es la empresa o unidad económica de producción, mientras que el ámbito de apreciación de las causas técnicas, organizativas o de producción es el espacio o sector concreto de la actividad empresarial en que ha surgido la dificultad que impide su buen funcionamiento (STS de 13 febrero 2002, 19 marzo 2002, 21 julio 2003 y 31 enero 2008). Es por ello que cuando se alegan motivos técnicos, organizativos o productivos, no es necesario que la causa alegada haya de ser valorada y contrastada en la totalidad de la empresa, bastando con que se acredite exclusivamente en el espacio en el que se ha manifestado la necesidad de suprimir el puesto de trabajo (STS 13 de febrero de 2002, STS 19 de marzo de 2002)»; la STSJ de Asturias de 9 de mayo de 2023 (Rec. 493/2023); la STSJ de Cataluña de 10 de abril de 2008 (Rec. 499/2008); la STSJ del País Vasco de 24 de abril de 2012 (Rec. 911/2012); la STSJ de Asturias de 29 de noviembre de 2022 (Rec. 2170/2022) y la STSJ de Andalucía de 2 de febrero de 2023 (Rec. 1221/2022).

[163] Para analizar la evolución del grado de precisión exigido en la descripción de las causas ETOP a nivel de suplicación hasta la reforma de 2012, véanse las obras citadas en la nota al pie núm. 159 del presente capítulo.

[164] *Vid.* STSJ de Andalucía de 17 de julio de 2017 (Rec. 2954/2016): «Si la causa alegada para la extinción es técnica […] la comunicación de cese debe contener una descripción suficiente de los programas de gestión automatizada implantados», STSJ de Asturias de 27 de julio de 2017 (Rec. 1684/2017) y Martín Rivera, L.: *El despido objetivo*…, *Op. cit.*, p. 347: «Cuando se alegan causas técnicas para justificar el despido objetivo la doctrina jurisprudencial viene considerando como contenido suficiente de la comunicación escrita del despido que ésta ponga de manifiesto los medios o instrumentos de producción que se han introducido, así como el número de trabajadores a los que sustituye la introducción de esta nueva tecnología».

En este sentido se pronuncian, entre otras muchas, la STSJ de País Vasco de 15 de julio de 2015 (Rec. 1047/2015), en la que se indica que la carta de despido en cuestión «no concuerda con la definición de una carta de despido genérica o imprecisa, pues delimita e individualiza unas circunstancias productivas y organizativas, definiendo con suficiencia el transporte y objeto de la actividad en relación a los cursos escolares, sus comparativos, en alusión a la adjudicación perdida en un cúmulo de recorridos, que si bien invoca una representación genérica de pérdida de actividad del 90%, finalmente se reconduce a un 83%, demostrando la evidencia de una razón productiva y organizativa, con la posibilidad de la amortización de un puesto de trabajo concordante de chofer respecto de la actividad expuesta»; la STSJ de Castilla y León de 16 de diciembre de 2015 (Rec. 2075/2015), en la que se concluye que «la ausencia de todo dato concreto en la carta de despido la convierten en insuficiente para justificar el mismo»; la STSJ de Andalucía de 22 de febrero de 2018 (Rec. 1981/2017), en la que se señala que la carta analizada es suficiente porque «realiza una pormenorizada comparativa de las cifras de clientes y de pólizas, computadas tanto en total como en ratio por empleado comercial, entre el centro de trabajo de la actora, la Dirección Territorial a la que pertenece y el conjunto de la organización, y su evolución al cierre de los ejercicios de 2013, 2014 y 2015, añadiéndose los resultados de una serie de sucursales a la fecha de 31.12.2015, concluyéndose, ante las ratios inferiores de la sucursal de Granada, que procede amortizar su puesto de trabajo por causas organizativas y productivas con indudable trascendencia económica»; la STSJ de Madrid de 16 de junio de 2020 (Rec. 224/2020), la cual resulta especialmente exigente en lo que se refiere a la especificación de los datos descriptivos de estas causas; o la STSJ de Cataluña de 23 de marzo de 2023 (Rec. 6371/2022), en la que se resuelve que la carta es suficiente porque «constan en cifras y fechas, la causa económica, consistente en la situación de perdidas, y descenso del nivel de ingresos, la causa productiva, consistente en la pérdida de un cliente y la proporción de su facturación en la facturación total de la empresa».

Con todo, no puede desconocerse que, en determinados supuestos, la descripción de las causas organizativas y/o de producción en la carta de despido no requerirá necesariamente el desglose de cifras, sino la indicación de otras circunstancias que las ponen de manifiesto (fin de contrata, externalización del servicio, pérdida de la totalidad de la clientela, etc.).

Así se reconoce en la STSJ de Madrid de 14 de octubre de 2016 (Rec. 339/2016) en la que se entendió que la carta es suficientemente expresiva de la causa del despido porque recoge que este último «viene determinado por haber perdido la empresa la contrata en que mantenía con una tercera empresa

y en la que prestaba servicios el actor». O, asimismo, en la STSJ de Castilla y León de 22 de marzo de 2016 (Rec. 343/2016), en la que se concluye que la carta también es suficiente por cuanto describe «dos causas: Económica por pérdidas (que se cuantifican) y de producción en base a un único dato: la ausencia de obras»; en la STSJ de Andalucía de 8 de noviembre de 2017 (Rec. 3307/2016), en la que se llega a la misma conclusión en vista de que la carta «explicita cual es el cambio organizativo producido en los sistemas de trabajo y no es otro que la decisión de externalizar el servicio de transporte de sus mercancías, de forma paulatina. Se razona por tanto que la "causa" de la extinción viene dada por la decisión de externalizar de dicho servicio; y a continuación se expone de forma somera, aún sin manejar cifras concretas, los beneficios que la empresa estima se producirán con dicha medida» y además «expone a modo de antecedente, que los hechos que han llevado a este cambio organizativo a la empresa han sido la situación de baja médica simultánea de tres de los cuatro trabajadores que conforman la plantilla de conductores de la empresa, situación que ha causado un grave perjuicio organizativo a ésta»; o en la STSJ de Galicia de 12 de febrero de 2019 (Rec. 4106/2018), en la que se indica que la carta «menciona como causas productivas, la cancelación del contrato de distribución que tenía con Bidafarma SCA, para el reparto de productos farmacéuticos a las farmacias, señalando que se quedaban sin el trabajo de reparto y distribución de la mercancía que era a lo que realmente se dedicaban, no siendo necesario concretar en la carta el volumen general de negocio y el particular con tal concreto cliente, cuando lo que se desprende de la misma es que era el único cliente».

(2) «La relación de afectación entre las circunstancias del artículo 51.1 del ET y los contratos extinguidos». Una vez descritos los hechos que demuestren la concurrencia de alguna de las circunstancias del artículo 51.1 del ET, la carta de despido debe expresar, en segundo lugar, cuál es su incidencia o repercusión sobre el contrato de trabajo extinguido [165]. Esto es, de su redacción se debe deducir que aquellas circunstancias han determinado que el contrato en cuestión ha perdido su utilidad económica para la empresa y que existe, por tal razón, un exceso de plantilla y la necesidad de amortizar puestos a la que se responde con su extinción.

Esa relación de afectación que ha de existir entre las causas ETOP y los contratos extinguidos constituye, en fin, un límite a la elección del concreto

[165] *Vid.* Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 525: «Si la extinción se basa en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la comunicación habrá de reflejar éstas así como su incidencia sobre los puestos de trabajo a amortizar».

trabajador despedido [166]. En efecto, dicha conexión es una suerte de criterio de selección [167] que viene impuesto indirectamente por la propia configuración de la causa de despido y del que depende, por consiguiente, su justificación causal [168], motivo por el cual debe contenerse, necesariamente, en la comunicación escrita aplicando a *sensu contrario* el artículo 105.2 de la LRJS.

Sobre la necesidad de que la comunicación escrita contenga la relación de afectación existente entre la causa alegada y el contrato extinguido a fin de considerarla suficiente se pronuncia con rotundidad la doctrina judicial. Como ejemplos de ello se pueden citar, entre otras, la STSJ de Asturias de 27 de julio de 2017 (Rec. 1684/2017), en la que se señala que «no se puede afirmar que en la comunicación entregada al trabajador no se haya concretado con la suficiente precisión la causa en la que la empresa demandada fundó su decisión extintiva: la supresión del programa Milena con el que la empresa cedente venía gestionando administrativamente el centro de trabajo traspasado y su sustitución por el programa Libra, con el que la empresa cesionaria llevaba a cabo idéntica tarea pero de una forma centralizada para todos los centros de trabajo

[166] A este respecto, la SAN 15 de octubre de 2012 (Rec. 162/2012) señaló que «aquí es donde cobran especial protagonismo los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido, puesto que su identificación tiene que estar relacionada con la pérdida de utilidad de sus contratos a raíz de la concurrencia de la causa alegada».

[167] *Vid.* Vivero Serrano, J. B.: «La designación de los trabajadores…», *Op. Cit.*, pp. 225 ss.: «hay que distinguir por lo pronto dos especies dentro del género de los criterios de selección, a saber, los criterios de afectación o incidencia objetiva del despido colectivo y los criterios de selección o designación individualizada de los trabajadores afectados, que también pueden denominarse criterios de selección *stricto sensu*. Criterios emparentados pero distintos que conllevan que el alcance de la facultad empresarial de selección sea asimétrico […] Estos criterios de afectación objetiva cumplen una doble función […] contribuir a justificar la conexión de funcionalidad de los despidos colectivos a partir de las causas alegadas y probadas […] de marco previo en el que debe desenvolverse la designación individual de los trabajadores afectados por el despido colectivo».

[168] En suplicación son muchos los pronunciamientos en los que se exige expresamente esa relación de afectación entre la causa invocada y el contrato extinguido a fin de declarar la procedencia del despido, entre los cuales pueden citarse los siguientes: STSJ de Madrid de 16 de junio de 2003 (Rec. 2792/2003): «Como señala la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de enero de 1998 (RJ 1998, 996), la determinación de los trabajadores afectados por el despido depende de la relación entre la causa económica (o de otra índole) y los contratos potencialmente afectados por ésta […] Existe, por tanto, una posible limitación en cuanto a la selección de trabajadores, que es la que deriva de la naturaleza de las cosas y se produce cuando la causa alegada tenga especial conexión con un puesto de trabajo determinado y no con otros, de tal modo que pueda decirse que no se prueba la existencia de la causa si se ha extinguido el contrato de un trabajador cuyo puesto no guarda relación alguna con la causa alegada. Pero ciertamente para considerar improcedente la extinción debe constar de manera muy clara la desconexión entre el puesto del trabajador seleccionado y la causa, pues en principio y con los límites generales antes aludidos habrá de reconocerse la posibilidad de elección de la empresa en virtud de sus facultades de dirección y control y de movilidad funcional»; STSJ de la Comunidad Valenciana de 17 de julio de 2007 (Rec. 2255/2007); STSJ de Andalucía de 7 de marzo de 2018 (Rec. 857/2017); STSJ de Madrid de 26 de marzo de 2018 (Rec. 605/2017); STSJ de la Comunidad Valenciana de 7 de marzo de 2019 (Rec. 4005/2018); STSJ de Galicia de 15 de enero de 2021 (Rec. 3898/2020); STSJ de Madrid de 14 de mayo de 2021 (Rec. 130/2021) y de Madrid de 12 de abril de 2022 (Rec. 19/2022); STSJ de Asturias de 9 de mayo de 2023 (Rec. 493/2023).

que regentaba, lo que suponía el vaciamiento de contenido del puesto de trabajo del actor»; la STSJ de Andalucía de 17 de julio de 2019 (Rec. 552/2019), en la que se afirma que la carta es suficiente porque «incluye un apartado en que bajo el epígrafe <Medidas de Ajuste en los Servicios Jurídicos> se explicita la ratio adecuada entre administrativos y abogados, la carga de trabajo y su distribución, la edad de jubilación, y la menor antigüedad, y se explican las causas de afectación del demandante por el despido objetivo acordado»; o también la STSJ de Asturias de 8 de marzo de 2022 (Rec. 97/2022), en la que se llega a la misma conclusión en vista de que la carta señalaba que «debido al funcionamiento del atelier […] el puesto de trabajo de la actora queda sin contenido al no haber una atención ni venta directa al público».

En sentido contrario, la STSJ de Cataluña de 12 de enero de 2023 (Rec. 5297/2022) resuelve que la carta es insuficiente porque no indica que la trabajadora despedida estuviera en alguna de las áreas productivas a las que alude la empresa, «ni resulta por ello posible vincular el incremento de costes de materias primas, como causa primigenia del alegado desequilibrio, con la extinción del concreto contrato de la trabajadora demandante. Se desconoce cuáles eran los planes empresariales para las áreas de extrusión y confección, y en qué medida los mismos conectaban por un lado con la situación financiera y por otro con el concreto contrato de trabajo de la actora. El recurso, como la carta de despido, pretende que las causas económicas operen en el vacío, sin referencia concreta ni conexión causal con la concreta extinción acordada».

A través de la relación de afectación que impone la propia lógica de las causas ETOP se delimita el contrato o el grupo de contratos susceptibles de extinción, entre los cuales el empresario estaría facultado para extinguirlos todos o solo alguno de ellos, o incluso ninguno, por cuanto la concurrencia de aquellas causas, recuérdese, habilita pero no obliga al despido. El grupo de contratos extinguibles, naturalmente, será más o menos amplio en función de cuál sea la causa invocada y el ámbito de actuación de esta en la organización empresarial [169]. A este respecto, conviene reiterar que se entiende que las causas económicas se proyectan necesariamente sobre la empresa en su conjunto, mientras que las causas técnicas, organizativas o de producción pueden actuar

[169] *Vid*. Desdentado Bonete, A.: «Modificaciones en la extinción…», *Op. cit.*, p. 88: «hay, en principio, un margen de libertad empresarial para determinar los trabajadores concretos que han de cesar por causas económicas (STS6.ª 28.4.1988, Ar. 3037, TSJ Cataluña 3.10.1995, Ar. 3950, 30.5.1996, Ar. 1669), y ello incluso cuando se aplica un sistema de selección aleatorio (TSJ Murcia 23.7.1996, Ar. 3555). Pero se trata de una libertad sometida a varias limitaciones: 1.ª) La primera deriva de la propia "naturaleza de las cosas", que en estos casos se refiere al límite derivado de la proyección de la causa, que puede afectar a unos puestos de trabajo de la empresa y no a otros».

tanto en el ámbito de la empresa como en un solo dentro de trabajo o, incluso, en una unidad productiva autónoma [170].

En cualquier caso, hay que tener presente que, cuando el ordenamiento define las causas ETOP, no establece ningún criterio para proceder a la selección del concreto contrato a extinguir de entre los afectados por las mismas, de modo que, desde el plano causal, no se establece ninguna preferencia entre dichos contratos, sino que se sitúan todos al mismo nivel o en la misma posición ante la decisión extintiva del empresario. En este sentido, se reconoce que la selección de los trabajadores despedidos de entre aquellos cuyos contratos se ven afectados por las causas ETOP constituye una facultad empresarial que solo estaría condicionada, indirectamente, por el necesario respeto a los límites generales del ordenamiento: los DDFF y la buena fe, así como por las prioridades de permanencia [171] y las demás garantías especiales que se reconocen en favor de determinados colectivos de trabajadores, como es la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas que se deriva del artículo 10 de la Directiva 92/85 [172].

---

[170] *Vid*. García Murcia, J.: «Las causas de despido colectivo: causas técnicas…», *Op. cit.*, p. 128: «Esta diferencia, por cierto, puede también manifestarse en el plano de la selección o elección de los trabajadores afectados por el despido, pues si éste se justifica por razones técnicas u organizativas parece lógico que la ruptura del contrato de trabajo tan sólo pueda alcanzar a quienes prestan servicios en el correspondiente ámbito funcional»; AA. VV., Molero Manglano, C. (dir.): *La llamada fase individual del despido colectivo*, Tirant lo Blanch, 2015, pp. 61 y 62: «Parece obvio, que una situación negativa incide y presenta, a priori, una clara conexión con los puestos de trabajo que se pretendan amortizar, sin necesidad de realizar mayores acreditaciones, desde el mismo momento en que el resultado de la amortización de un puesto ya conlleva de manera implícita la reducción de un gasto o coste para la empresa desde una perspectiva económica o financiera, que mejora la eficiencia y en consecuencia que justifique la decisión extintiva […] las causas organizativas y productivas, requieren además, que ese nexo de causalidad se vincule con un área, unidad o sector concreto dentro de la propia empresa afectada. Es decir, se va a exigir la acreditación de que los problemas de gestión o pérdida de eficiencia que se aleguen existan, sean perceptibles u objetivables en el área o sector de la empresa a la que pertenezca el trabajador cuyo contrato se va a ver extinguido, evidenciándose, en definitiva, la afectación de esas causas organizativas o productivas en el puesto de trabajo concreto».

[171] Cfr.., por todas, STS de 24 de noviembre de 2015 (Rec. 1681/2014). En suplicación, *vid*. STSJ de la Comunidad Valenciana de 13 de abril de 2021 (Rec. 3208/2020); STSJ de Madrid de 16 de junio de 2020 (Rec. 224/2020) y STSJ de Cataluña de 24 de marzo de 2021 (Rec. 4781/2020) y de 23 de marzo de 2023 (Rec. 6371/2022): «El nivel de concreción exigible no puede ser tal que haga desaparecer la libertad empresarial para organizar sus efectivos laborales, con el límite de que la decisión tomada no puede vulnerar los derechos fundamentales ni infringir las preferencias establecidas legal o convencionalmente». En la doctrina científica analizan la cuestión *in extenso* Valdés Dal-Ré, F.: «La designación de los trabajadores afectados por despidos económicos: el laberinto de la desregulación», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1999**;** Vivero Serrano, J. B.: «La designación de los trabajadores…», *Op. Cit.*, pp. 233 ss. y 241 ss.

[172] Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

Ante ello, lo que se plantea es si resulta exigible que la carta de despido contenga, además de la relación de afectación entre las circunstancias del artículo 51 del ET y el contrato extinguido, los criterios de selección que hubiera empleado el empresario para elegir la extinción de ese concreto contrato frente al resto. Este interrogante se suscita tanto en los despidos por causas ETOP individuales/plurales como en los colectivos, aunque, como es lógico, el debate al respecto se ha desarrollado en mayor medida en el marco de las extinciones colectivas. Por esta razón, su estudio se aborda con la debida profundidad en el apartado correspondiente a la fase individual del despido colectivo del capítulo V de este trabajo, al que nos remitimos, por cuanto las soluciones allí apuntadas resultan, en gran parte, exportables al ámbito del despido individual/plural, evitándose así reiteraciones innecesarias.

En este punto, baste con mencionar a modo de adelanto la STS de 24 de noviembre de 2015 (Rec. 1681/2014), por recaer, en concreto, en el contexto de los despidos individuales/plurales. En ella se advierte que «en el ámbito del artículo 52.c) ET, acreditada la crisis, la elección de los trabajadores afectados por la medida en términos cualitativos y cuantitativos pertenece a la esfera de decisión empresarial y, como regla general, queda exenta de control por parte del órgano judicial».

Esta afirmación se apoya en dos STS. Una de ellas es la STS de 19 de enero de 1998 (Rec. 1460/1997), en la que, tras excepcionar la preferencia de los representantes de los trabajadores o las eventuales previsiones de la negociación colectiva, se proclama que «la selección de los trabajadores afectados corresponde en principio al empresario y su decisión sólo será revisable por los órganos judiciales cuando resulte apreciable fraude de ley o abuso de derecho o cuando la selección se realice por móviles discriminatorios». Y la otra es la STS de 15 de octubre de 2003 (Rec. 1205/2003), en la que, con cita en la anterior, se señala que «lo que tiene que acreditar el empresario en el despido económico se limita, por tanto, en principio, a que la "actualización de la causa económica afecta al puesto de trabajo" amortizado. Únicamente si se acusa un panorama discriminatorio, o si se prueba por parte de quien lo alega fraude de ley o abuso de derecho, cabe extender el control judicial más allá del juicio de razonabilidad del acto o actos de despido sometidos a su conocimiento».

De acuerdo con esta doctrina, el TS termina resolviendo que «las exigencias procedimentales del artículo 53.1.a) ET no requieren más que en la comunicación escrita al trabajador figuren las causas entendidas como la descripción de la situación de la empresa, su evolución y su influencia en la necesidad de amortizar puestos de trabajo mediante la adopción de la decisión extintiva que se comunica».

Hay quien ha interpretado este criterio entendiendo que se estaría excluyendo la necesidad de que la carta de despido expresara la relación de afectación entre las causas ETOP y el contrato extinguido. En este sentido, de hecho, están planteados los dos votos particulares discrepantes que se formularon a la propia STS de 24 de noviembre de 2015 comentada y se pronuncia, también, alguna sentencia de suplicación [173] y algún autor [174].

En mi opinión, sin embargo, es evidente que la STS de 24 de noviembre de 2015 quiere indicar, simplemente, que no resulta exigible que la carta de despido contenga los criterios empleados por el empresario para seleccionar al concreto trabajador despedido frente al resto de trabajadores cuyo contrato está igualmente afectado por las causas ETOP [175], pero no excluye en modo alguno la necesidad de que la carta exponga la relación de afectación entre la causa y el concreto contrato extinguido. Repárese en que el TS termina concluyendo que la comunicación escrita debe describir las causas «y su influencia en la necesidad de amortizar puestos de trabajo mediante la adopción de la decisión extintiva que se comunica».

(3) «La razonabilidad del despido». En tercer y último lugar, la comunicación escrita deberá expresar la razonabilidad del despido, entendida esta como la correlación o correspondencia entre, por un lado, la necesidad de amortizar puestos de trabajo provocada por las circunstancias del artículo 51.1 del ET y, por otro, los contratos extinguidos como respuesta a esa necesidad [176], lo cual

[173] En este sentido, cfr. STSJ de Andalucía de 26 de septiembre de 2018 (Rec. 1066/2018): «conforme resulta del artículo 53.1.a), la norma se limita a exigir que el despido se comunique al trabajador mediante "comunicación escrita", que en relación a su contenido se limita a indicar que habrá de extresar [*sic*] "la causa", mención ésta última que ha de entederse [*sic*] referida exclusivamente a las causas objetivas a que alude el artículo 52 y por remisión del mismo el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. La conexión instrumental a que parece referirse el recurrente en su recurso, lejos de lo que propone, se exige jurisprudencialmente entre la causa objetiva concurrente y la medida extintiva adoptada por la empresa, y no con la concreta selección de un particular trabajador para ver extinguido su vínculo laboral».

[174] *Vid*. Rodríguez Escanciano, S.: «Capítulo III. Despido objetivo», *Tratado del despido*, en AA. VV., Fernández Domínguez, J. F. (dir.), Wolters Kluwer, 2018, p. 136.

[175] Así lo han interpretado también, a nivel de suplicación, la STSJ de Andalucía de 10 de mayo de 2018 (Rec. 1402/2017): «no es necesaria la precisión en la carta de despido de las causas por las que ha sido elegido el trabajador cuyo contrato se ve extinguido frente a otros trabajadores de la empresa que realicen sus mismas funciones»; la STSJ de Madrid de 22 de junio de 2022 (Rec. 390/2022): «no siendo necesario que en la misma se hiciera constar motivación alguna respecto de la inclusión de la actora entre los trabajadores seleccionados para el despido»; y las STSJ de Cataluña de 25 de febrero de 2022 (Rec. 4431/2021), de 12 de enero de 2023 (Rec. 5297/2022) y de 23 de marzo de 2023 (Rec. 6371/2022). Entre los autores, se pronuncian en el mismo sentido Jiménez Batista, A.: «Sobre los requisitos formales de la comunicación extintiva: explicación del criterio de selección», *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 173, 2015, p. 220.

[176] En palabras de la STS de 25 de junio de 2014 (Rec. 165/2013): «un nexo de razonabilidad entre lo pretendido (un determinado número de despidos) y la causa desencadenante» (las causas ETOP)».

tendrá que evidenciarse de la descripción que se haya dado previamente a estos dos elementos en la propia carta [177].

El TS, sin embargo, parece considerar lo contrario. Así, la STS 26 de octubre de 2023 (Rec. 506/2022) señala que «la razonabilidad de la medida extintiva no es un elemento que configure el contenido de la carta de extinción sino que se enmarca en la acreditación de la causa» y que una cosa es determinar el contenido formal que debe contener la carta de despido «y otra, totalmente distinta, es la de valorar las circunstancias concurrentes para concluir sobre la posible existencia y trascendencia de las causas objetivas alegadas pata proceder a la extinción contractual» [178].

De este razonamiento, ciertamente, solo se puede discrepar. En efecto, la razonabilidad del despido, es decir, la correlación que debe existir entre la necesidad de amortizar puestos provocada por las circunstancias del artículo 51.1 del ET y los contratos efectivamente extinguidos en respuesta a esa necesidad, es una exigencia implícita en la propia lógica a la que responden la causas ETOP como justificación de la extinción contractual, por lo que, en mi opinión, no hay duda de que debe constar de forma más o menos explícita en la comunicación escrita para poder considerarla suficiente habida cuenta, nuevamente, de la prohibición del artículo 105.2 de la LRJS.

d) Falta de consignación financiera para el mantenimiento del contrato de trabajo

Por último, el artículo 52.e) del ET establece que, «en el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de

---

[177] Cfr. STSJ de País Vasco de 15 de septiembre de 2020 (Rec. 1019/2020): «los datos y argumentos más arriba expuestos revelan que el despido de la demandante tampoco reuniría estos requisitos de razonabilidad y funcionalidad, toda vez que sus tareas se siguen realizando, aunque externalizadas, y que no se acredita en modo alguno la ventaja de tal decisión empresarial ni su impacto económico»; STSJ de la Comunidad Valenciana de 15 de diciembre de 2020 (Rec. 1940/2020): «A la vista de la doctrina expuesta, habiéndose acreditado las causas económicas alegadas en la carta de despido y no constando dato alguno que revele la falta de razonabilidad de la medida adoptada y una clara desproporción entre el grado de incidencia económica de la causa negativa y la adopción de la medida extintiva»; STSJ de Cataluña de 12 de enero de 2023 (Rec. 5297/2022); STSJ de Cataluña de 23 de marzo de 2023 (Rec. 6371/2022): «consta la causa, la conexión de funcionalidad y la proporcionalidad, puesto que la plantilla de la empresa se ha visto reducida a la mitad, en proporción similar a la reducción de sus ingresos».

[178] Siguiendo el mismo criterio, la STS de 25 de septiembre de 2024 (2484/0021) señala que «lo que identifica la sentencia recurrida como insuficiencia de la comunicación de despido porque no justifica la razonabilidad de una medida como es la extinción de un único puesto de trabajo para paliar esas elevadas pérdidas, no es un razonamiento que afecte al contenido de la carta extintiva, sino que deberá, si acaso, ser examinado como cuestión vinculada o no a la medida extintiva o, lo que es lo mismo a la existencia de la causa».

lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista», el contrato podrá extinguirse «por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate» y que, a tal efecto, habrá de seguirse el procedimiento de despido colectivo previsto en el artículo 51.1 del ET cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el mismo precepto.

Sobre esta previsión normativa [179], la doctrina judicial ha señalado que «la incorporación de esta causa de despido objetivo a través, de la reforma propiciada por la Ley 12/2001, de un nuevo apartado en el artículo 52.e) ET, supone la habilitación legal del mecanismo del despido objetivo para extinguir contratos laborales indefinidos cuando se produzca la desaparición o insuficiencia de la consignación presupuestaria que posibilitaba su financiación». De este modo, «la autorización establecida para extinguir contratos se hace depender, de modo directo de la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate, insuficiencia que debe ser acreditada por la entidad que decide extinguir para que sea válido el despido objetivo realizado». A tal efecto, bastará con «demostrar la existencia de una relación directa entre el puesto de trabajo ocupado por el trabajador afectado y las consecuencias de la disminución presupuestaria», siendo necesario, en todo caso, que la insuficiencia de consignación afecte «a la viabilidad económica del contrato que se extingue» [180].

De acuerdo con ello, parece claro que, en caso de que el empresario pretenda extinguir por esta causa uno o varios contratos a los que alude el mismo artículo 52.e) del ET, pero sin alcanzar los umbrales para el despido colectivo, deberá hacer constar en la comunicación escrita la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento de tales contratos [181], especificando debidamente las cifras que la evidencian.

---

[179] A mayor abundamiento sobre la falta de consignación para el mantenimiento del contrato como causa extintiva, *vid.* Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, pp. 197 ss.; Sempere Navarro, A. V.: «Causas del despido objetivo», *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, AA. VV., Goerlich Peset, J. M. (coord.), Tirant lo Blanch, 2016, pp. 1045 y 1046; Fernández Avilés, J. A. y Caballero Pérez, M. J.: «Despido…», *Op. cit.*, pp. 271 ss.

[180] Cfr.., por todas, STSJ de Andalucía de 11 de abril de 2011 (Rec. 1755/2012).

[181] *Vid.* Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 527: «si la causa alegada es la insuficiencia presupuestaria en las contrataciones indefinidas para la ejecución de planes y programas públicos, en la carta habrá de especificarse o concretarse dicha insuficiencia»; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 221: «si la extinción se ampara en lo pre-

Así se viene entendiendo en los pocos pronunciamientos de suplicación en los que se aborda la suficiencia de la comunicación escrita en el supuesto de despido motivado por esta causa extintiva. En este sentido, se puede citar la STSJ de Madrid de 26 de febrero de 2014 (Rec. 1627/2013) en la que se resuelve que «en la carta de extinción se hace referencia a "la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento de su contrato (…) sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales", sin mencionar cuales han sido las consignaciones de los años anteriores y cual la del año 2013 para poder determinar si ha existido una insuficiencia presupuestaria insuficiente por reducción de las mismas. Estamos ante unos hechos abstractos que no proporcionan una información plena a la demandante».

5.2 **Fecha de efectos y preaviso**

Como ya se pudo adelantar, el artículo 53.1.a) del ET no exige que la comunicación escrita contenga la fecha de efectos del despido, a diferencia de los que se dispone para el despido disciplinario (art. 55.1 del ET) y de lo que se disponía en el RDLRT (art. 40, Uno, a) para el propio despido objetivo, lo cual se ha explicado tradicionalmente por el hecho de que en esta modalidad extintiva se impone la obligación de conceder al trabajador un preaviso de duración determinada [art. 53.1.c) del ET] a través de la cual se expresaría, indirectamente, el momento en que el despido se hace efectivo [182].

Sin duda, fecha de efectos y preaviso son ideas estrechamente vinculadas, pues el preaviso no es sino el resultado de postergar la efectividad del despido, expresada por el cese definitivo de las prestaciones, a una fecha posterior a aquella en la que el empresario comunica al trabajador su voluntad extintiva. De modo que, ciertamente, hablar de preaviso es hablar de una fecha de efectos de despido ulterior a la de su comunicación y viceversa.

Aun siendo así, la obligación de preaviso que regula el artículo 53.1.c) del ET, a mi juicio, no excusaría la necesidad de que la comunicación escrita indicara la fecha de efectos del despido desde el momento en que no garanti-

---

venido por la letra e) del artículo 52 ET, habrá que dejar constancia de la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de que se trate»; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 134: «La causa que incorpora el aparatado e) del artículo 52 ET requerirá que en la comunicación escrita se refleje con exactitud la falta o insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria necesaria para el mantenimiento del puesto de trabajo de que se trate».

[182] Véase la nota al pie núm. 54 del presente capítulo.

za que el trabajador tenga conocimiento de la misma debido a dos razones. La primera es que el ET configura la obligación de preaviso de tal forma que permite al empresario sustituir su concesión, en todo o en parte, por el abono de una cuantía económica calculada por referencia a los salarios correspondientes al tiempo de preaviso no concedido, sin que ello afecte a la calificación judicial del despido (art. 53.4, último párrafo, del ET). Admitiéndose como se admite, además, que tal sustitución puede producirse tanto *ab initio*, negándose la concesión del preaviso con la comunicación del despido y haciendo que este sea efectivo en ese mismo momento [183], como de forma sobrevenida, incumpliéndose el preaviso en un principio concedido, en cuyo caso la fecha de efectos anunciada y la real ya no serían coincidentes [184].

Y la segunda y más importante es que el ET no exige que el empresario informe al trabajador por ningún medio o de ninguna forma en concreto sobre su decisión en torno a la concesión o la sustitución del preaviso legalmente establecido. En efecto, la única referencia legal sobre la forma relativa a la concesión del preaviso podría ser la que contiene el mismo artículo 53.1.c) del ET, cuyo segundo inciso señala que, «en el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento». Pero a este respecto se ha concluido que con la expresión «escrito de preaviso» el ET estaría haciendo alusión, en realidad, a la misma comunicación escrita de la extinción a la que se refiere el artículo 53.1.a), debiendo entender que ello se trata, sencillamente, de un error de redacción y que no existe un escrito de preaviso entendido como un documento distinto y adicional a la carta de despido [185].

Por otro lado, las propuestas de solución formuladas por la doctrina judicial y científica sobre la necesidad de que el empresario informe al trabajador de la concesión del preaviso tampoco resultan especialmente clarificadoras. De hecho, no podrían ser más dispares. En este sentido, se ha afirmado que la

[183] Generalmente se afirma que, en caso de que se incumpla la obligación de preaviso, la fecha de efectos del despido sería la misma en la que el trabajador recibe la comunicación escrita; siempre que, claro está, ese fuera el momento en que se produce el cese efectivo y definitivo de las prestaciones. En este sentido se pronuncian, entre otros, Gorelli Hernández, J.: «Los requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 139, nota al pie núm. 69; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión…*, *Op. cit.*, p. 72; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, p. 55, nota al pie núm. 193; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 451.

[184] La doctrina científica ha puesto de manifiesto los problemas de seguridad jurídica que se generarían en torno al *dies a quo* del plazo de impugnación del despido en caso de incumplimiento del preaviso. En este sentido, *vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 312; Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 38; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 450; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 135.

[185] Véase el punto 9.2 (Interpretación de la expresión «escrito de preaviso») del presente capítulo.

información relativa al preaviso podría darse tanto de forma expresa como de forma tácita [186]; que debe facilitarse, necesariamente, de forma expresa [187]; que puede darse tanto por escrito como verbalmente [188]; que es parte del contenido de la carta de despido [189]; que puede contenerse tanto en la carta de despido como en un documento distinto [190], reconociéndose que lo más conveniente es que se contenga en aquella [191], aunque no sea lo obligatorio [192]; y que debe darse, forzosamente, en el mismo momento en que se comunica al trabajador la decisión extintiva del empresario [193].

---

[186] *Vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 328: «En primer lugar, el ET no ha establecido formalidad específica para la notificación del plazo de preaviso, de tal manera que ésta puede realizarse libremente en forma expresa, bien en la propia comunicación escrita dirigida al trabajador, bien en documento separado, o en forma tácita en virtud de actos concluyentes, dado que, aunque la voluntad empresarial no manifieste la "concesión" del plazo de preaviso, éste opera automáticamente por imperativo legal»; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 221, que señala que un ejemplo de concesión tácita sería «recibir el trabajador de forma escrita u oral la autorización para ausentarse de su puesto de trabajo para acudir a la oficina de empleo o a una empresa de trabajo temporal con el objeto de buscar otra colocación».

[187] Cfr. STSJ de Cataluña de 21 de noviembre de 2011 (Rec. 4162/2011): «siempre debe ser expreso».

[188] Cfr. STSJ de Cataluña de 21 de noviembre de 2011 (Rec. 4162/2011): «la concesión del preaviso […] puede ser verbal o escrito», y en la doctrina de autores, *vid.* Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 533: «El Estatuto de los Trabajadores no impone la forma escrita en la notificación de la concesión del plazo de preaviso, por lo que podrá hacerse también de forma verbal»; Sala Franco, T. y Pedrajas Herrero, A.: «El despido…», *Op. cit.*, p. 256.

[189] Cfr. STS de 18 de abril de 2007 (Rec. 4781/2005): «la copia que ha de facilitarse a los representantes de los trabajadores no es la del preaviso, que no es en sí mismo una comunicación del despido, sino una parte del contenido de la comunicación del cese […] comunicación en la que debe exponerse la causa de la decisión extintiva y en la que normalmente, aparte de esta mención preceptiva de la causa, deben contenerse también las referencias a la concesión del preaviso y a la puesta a disposición de la indemnización».

[190] La misma STS de 18 de abril de 2007 (Rec. 4781/2005) citada en la nota anterior, tras reconocer que la información relativa al preaviso es parte del contenido de la carta de despido, termina señalando que: «si bien el preaviso podría no incluirse en la comunicación […] En resumen, la concesión del preaviso puede realizarse en la comunicación, fuera de ella o no realizarse». En la misma línea, la STSJ de Cataluña de 21 de noviembre de 2011 (Rec. 4162/2011): «la concesión del preaviso puede contenerse tanto en la comunicación extintiva o como fuera de ella». Entre los autores, se pronuncian en este mismo sentido Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 328; Riera Vayreda, C.: *La forma…, Op. cit.,* p. 58; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 221.

[191] *Vid.* Riera Vayreda, C.: *La forma…, Op. cit.,* p. 58: «Parece que lo más adecuado será que se realice en la propia comunicación expresando la causa del despido»; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 221.

[192] Cfr. STCT de 11 de mayo de 1983 (Ar. 4179): «pretendiéndose además la nulidad de la decisión extintiva en base a defectos formales de la comunicación escrita […] ya que no contiene la referencia al plazo de preaviso del ap. c) del artículo 53-1 del Texto legal citado; debiendo decaer tal motivo, por carecer de efectos anulatorios tal omisión en base al núm. 4 del dicho apartado».

[193] Cfr. STSJ de Cataluña de 21 de noviembre de 2011 (Rec. 4162/2011): «lo que no podemos admitir es que se pueda hacer en momento diferente a aquel en que se comunica al trabajador la voluntad de extinguir su contrato, pues, como recoge la STS de 26 de octubre de 2009 (RJ 2009, 7720), Recud 2945/2008, "…la validez del preaviso requiere la observancia expresa de lo dispuesto en el núm. 2 del citado artículo 53", es decir, el ofrecimiento al trabajador o a su representante, sin pérdida de retribución, de una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar un nuevo empleo».

Todo ello, en fin, evidencia que la obligación de preaviso del artículo 53.1.c) del ET, tal y como se configura y se interpreta en la actualidad, no garantiza el conocimiento de la fecha de efectos del despido por parte del trabajador, con lo cual no excusaría la necesidad de que la comunicación escrita contuviera dicha fecha, al igual que se exige en el despido disciplinario.

Es más, en mi opinión, la configuración que encuentra esta obligación de preaviso, con su doble opción entre efectiva concesión o sustitución por una cuantía económica, no haría sino reforzar la necesidad de informar al trabajador por medio de la comunicación escrita sobre la fecha de efectos del despido, pues con ello se le estaría informando a su vez sobre la decisión adoptada por el empresario respecto de la opción entre conceder o sustituir el plazo de preaviso.

Ciertamente, la indicación en la comunicación escrita del momento en que la decisión extintiva se hace efectiva serviría para generar una mayor seguridad jurídica sobre la opción empresarial elegida en torno al preaviso y los derechos que de ella se derivan para el trabajador, así como también, al igual que se reconoce en el caso de la extinción disciplinaria [194], sobre la determinación del *dies a quo* del plazo de impugnación del despido, cuya prueba corresponde al empresario en caso de oponer la excepción de caducidad de la acción [195]. Además de que con ello se dotaría de una mayor coherencia interna a la regulación de los requisitos de forma de la extinción por causas objetivas.

Estas razones, en definitiva, llevan concluir que el artículo 53.1.a) del ET debería exigir que la comunicación escrita, como cauce informativo de los distintos derechos y obligaciones que se imponen en el marco del despido objetivo, expresase la fecha en la que la extinción se ha de hacer efectiva y, por consiguiente, la información relativa a la concesión o la sustitución del plazo de preaviso previsto en el apartado c) del mismo artículo 53.1.

En este sentido, deben acogerse las afirmaciones antes apuntadas que señalan que la información sobre el preaviso debe proporcionarse al trabajador de forma expresa, por escrito, como contenido de la propia carta de despido y, por tanto, en el mismo momento en el que se le comunica este último.

---

[194] *Vid.* Sala Franco, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, p. 569; García Becedas, G.: «El despido como acto recepticio…», *Op. cit.*, p. 174; Cámara Botía, A.: «La forma del despido…», *Op. cit.*, p. 41; Miñambres Puig, C.: «El despido verbal…», *Op. cit.*, p. 20; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 149 y 150; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, pp. 29 ss.: «Son razones de seguridad jurídica para el trabajador despedido las que, sin duda, subyacen a la exigencia de que al serle notificado el despido se le haga saber la fecha en que éste ha de producir sus efectos; exigencia que desde nuestro punto de vista cumple dos claros objetivos […] determinación del *dies a quo* del plazo de caducidad que tiene el trabajador para impugnar la decisión extintiva empresarial».

[195] *Vid.* Gil y Gil, J. L.: «La caducidad…», *Op. cit.*, pp. 270 ss.; Castiñeira Fernández, J.: «La comunicación escrita…», *Op. cit.*, p. 254; Godino Reyes, M.: «Caducidad del despido», *El despido disciplinario*, AA. VV., Gil y Gil, J. L. y Manuel del Valle, J. M. (coords.), Ediciones Cinca, 2009, p. 318.

Asimismo, deben acogerse los criterios que la doctrina y la jurisprudencia vienen formulando en el marco del despido disciplinario sobre la forma de expresar la fecha de efectos en la comunicación de cese. A este respecto, baste con señalar, resumidamente, que se entiende que el empresario puede indicar la fecha de efectos del despido en la comunicación escrita de forma directa, señalando expresamente una fecha del calendario, o de forma indirecta, por referencia a un hecho o acontecimiento futuro, siendo lo determinante, en todo caso, que la fórmula empleada permita identificar con certeza la fecha en cuestión [196]. De acuerdo con ello, en el caso del despido objetivo se podría señalar la fecha de efectos de manera directa y, en función de ella, hacer referencia a la concesión o la sustitución del preaviso, o de manera indirecta, mediante la indicación de la opción escogida entre la concesión o sustitución de este plazo.

5.3 **Licencia semanal para la búsqueda de empleo**

Como es sabido, el artículo 53.2 del ET reconoce que, durante el período de preaviso, «el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo».

Sobre el régimen jurídico de este derecho, cuyo análisis se abordará con mayor detenimiento en otro punto del presente trabajo, basta con señalar ahora que la doctrina y la jurisprudencia han entendido que su efectivo disfrute constituye una facultad y no una obligación para el trabajador, por lo que quedaría condicionado en todo caso a su solicitud por parte de este, sin que le fuera exigible al empresario la concesión unilateral de la licencia no solicitada [197].

La duda que se plantea en este punto es si, al menos, sería exigible que el empresario informara al trabajador sobre la existencia del derecho a la licencia semanal, haciendo ofrecimiento de su disfrute. A este respecto cabe formular una respuesta positiva o negativa, pudiendo encontrar ejemplos de una y otra en la doctrina de suplicación. Así, por un lado, la STSJ de Cataluña de 25 de abril de 2008 (Rec. 8589/2006) entendió que ello no resulta exigible puesto que «los derechos que en cada circunstancia se reconocen en el Estatuto de los Trabaja-

[196] A mayor abundamiento, *vid.* Sala Franco, T.: «La denominada «carta…, *Op. cit.*, pp. 568 ss.; Gárate Castro, J.: *La comunicación escrita…*, *Op. cit.*, p. 47; García Becedas, G.: «El despido como acto recepticio…, *Op. cit.*, pp. 180 ss.; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 118 y 123; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, pp. 30 ss.

[197] Véase el apartado 5.2 (Naturaleza jurídica y forma de ejercicio del derecho a la licencia semanal) del capítulo IV.

dores se encuentran contenidos en sus disposiciones legales y no tiene el empresario obligación de informar de ello a sus trabajadores, a salvo de los supuestos excepcionales en los que la ley imponga esta exigencia» [198]. La STSJ de Cataluña de 21 de noviembre de 2011 (Rec. 4162/2011), en cambio, parece sostener lo contrario por cuanto señala que la validez del preaviso requiere «el ofrecimiento al trabajador o a su representante, sin pérdida de retribución, de una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar un nuevo empleo».

Es cierto que, al igual que ocurre con el preaviso, la norma no obliga expresamente al empresario a informar al trabajador por ningún medio o de ninguna forma en concreto sobre el derecho a la licencia semanal, pero el mandato de buena fe conjugado con las especiales circunstancias que rodean al despido permite pensar que dicha exigencia tampoco sería del todo excesiva y que, en su caso, el mejor medio por el que podría articularse es a través de la comunicación escrita. En este sentido, en línea con la conclusión alcanzada en el punto anterior y por las mismas razones de garantía y protección de la seguridad jurídica y de consecución de una mayor coherencia interna en la regulación de la forma del despido por causas objetivas, considero que el ET debería exigir que la comunicación escrita contuviera la información relativa a la existencia del derecho a la licencia semanal para la búsqueda de empleo durante el plazo preaviso, como cauce informativo de las distintas obligaciones y derechos que rodean a esta modalidad extintiva.

5.4 **Puesta a disposición de la indemnización**

Como podrá verse con mayor profundidad en el capítulo II de este trabajo, correspondiente al requisito de puesta a disposición de la indemnización, el artículo 53.1.b) del ET regula esta obligación estableciendo una regla general (a) y su excepción (b).

(a) Regla general

En el marco de la primera, la doctrina y la jurisprudencia han perfilado el contenido de la obligación de puesta a disposición por referencia a distintas

[198] En la misma dirección se pronunció el TCT en su sentencia de 28 de junio de 1978 (Ar. 4063): «[se recurre alegando que] el despido por causas objetivas estaría viciado de nulidad ya que en la carta en que se le anuncia no se hizo constar el derecho del recurrente al disfrute de las horas a que se refiere el artículo 41 del indicado Real Decreto-Ley […]; pero tales alegaciones no pueden merecer favorable acogida».

notas características entre las que se encuentran la simultaneidad, exigida expresamente por el ET, y la efectividad. Dicho brevemente, la simultaneidad requiere que el cumplimiento de esta formalidad se produzca en el mismo momento de entrega de la carta de despido, mientras que la efectividad exige que el cobro de la indemnización sea realizable o se pueda hacer efectivo por parte del trabajador.

Ahondando en esta última exigencia, se ha venido entendiendo tradicionalmente que, aunque nada diga el ET, el empresario debe ofrecer al trabajador la información relativa a la puesta a disposición de la indemnización, esto es, su cuantía y el modo o lugar en que puede hacerse efectiva. Sobre el medio o instrumento a través del cual debiera proporcionarse tal información [199] existe, sin embargo, cierta controversia, pudiendo encontrarse al respecto distintas posiciones.

La primera de ellas defiende que la información relativa a la puesta a disposición debería contenerse en la comunicación escrita y que, de no ser así, esta se habría de considerar incompleta y dar lugar, por tal razón, a la improcedencia del despido [200].

---

[199] En cualquier caso, se ha negado validez a la simple oferta verbal de la indemnización. En este sentido, cfr. STSJ de Cataluña de 19 de julio de 1994 (AS 1994/3058).

[200] Cfr. STCT de 2 de marzo de 1978 (Ar. 1369), de 3 de marzo de 1981 (Ar. 1479), de 31 de octubre de 1981 (Ar. 6283), de 22 de diciembre de 1982 (Ar. 7646) y de 30 de junio de 1983 (Ar. 6237); STS de 18 de abril de 2007 (Rec. 4781/2005): «comunicación en la que debe exponerse la causa de la decisión extintiva y en la que normalmente, aparte de esta mención preceptiva de la causa, deben contenerse también las referencias a la concesión del preaviso y a la puesta a disposición de la indemnización»; STSJ de Cataluña de 14 de julio de 1995 (AS 1995/3102) y de 24 de octubre de 1996 (AS 1996/4795): «Es cierto que, si bien la puesta a disposición de la indemnización no puede confundirse con la exigencia de su entrega efectiva, tampoco lo es menos que aquélla deberá contener todas las previsiones para su inmediata realización, debiendo la correspondiente carta cuantificar su importe para cumplido conocimiento del trabajador y precisar el lugar o modo en que puede hacerse efectiva»; STSJ de Cataluña de 4 de septiembre de 1998 (AS 1998/2941); STSJ de la Comunidad Valenciana de 20 de mayo de 1999 (Rec. 1378/1998), STSJ Andalucía 3 de marzo de 2011 (Rec. 1802/2010); STSJ de Madrid de 7 de septiembre de 2012 (Rec. 2899/2012); STSJ de Andalucía de 15 de febrero de 2017 (Rec. 817/2016): «La puesta a disposición no exige la efectiva entrega, sino que el empresario ofrezca la indemnización y la tenga efectivamente disponible. A tal efecto, la comunicación del despido debe cuantificarla y precisar el lugar o modo en que puede hacerse efectiva»; STSJ de Cataluña de 31 de marzo de 2021 (Rec. 2999/2020)». En la doctrina científica, *vid.* Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M. E.: *Derecho del Trabajo*, 16.ª edición, Civitas, 1998, p. 431: «No existe inconveniente, y hasta es lógico, que sea en la misma comunicación donde se contengan las menciones precisas sobre la indemnización ofrecida»; Gorelli Hernández, J.: «Los requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 139; Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 909; Sala Franco, T. y Pedrajas Herrero, A.: «El despido…», *Op. cit.*, p. 242: «La carta debe indicar claramente el importe de la indemnización, para que el trabajador al leerla sepa si la cantidad que se le ofrece se ajusta a lo debido, por lo que no es suficiente el empleo de la propia fórmula legal, sino que será necesario especificar la cuantía exacta»; Monereo Pérez, J. L. y Fernández Avilés, J. A.: «Artículo 122», *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, AA. VV., Monereo Pérez J. L. (dir.), Comares, Granada, 2001, p. 772; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión…*, *Op. cit.*, p. 70; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, p. 246; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, pp. 527 ss.; Marín

La segunda, por el contrario, considera que, en la medida en que el ET no prevé que la carta de despido exprese dicho contenido, ello no resultaría exigible y no podría conllevar tal consecuencia [201]. En este sentido, interesa destacar las palabras de la STS de 9 de marzo de 2022 (Rec. 3862/2019) en la que se señala que, al margen de la expresión de la causa de despido, «el artículo 53.1 no refiere ninguna otra precisión formal en la comunicación de extinción que sea exigible al empleador. Siendo ello sí, no cabe introducir como contenido de la carta la indicación el importe indemnizatorio». Respecto de la indemnización, la previsión legal «es la de que su importe se ponga a disposición del trabajador simultáneamente a la entrega de la comunicación, pero no exige el precepto legal que aquélla se indique necesariamente en la comunicación extintiva cuando resulta que la cantidad tiene obligadamente que entregarse con ella lo que por sí es suficiente para conocer qué es lo que se ha puesto a disposición del trabajador y, por tanto, su cuantía. Es más, cuando la cantidad entregada no es la correcta y no obedece a error excusable la previsión es que la decisión extintiva se califique como improcedente. Y esa es la única consecuencia que se establece en relación con la indemnización, sin referencia alguna a que deba indicarse en la carta de extinción. Cuando el legislador quiere que algunas de las exigencias que deben observarse en la extinción del contrato por causas objetivas sea realizada por escrito así lo expresa, como en la comunicación de la causa, pero esa exigencia no la ha impuesto respecto de la cuantificación de la indemnización por la extinción en la carta. Resultaría poco coherente que el empleador omitiera en la comunicación extintiva el importe de la indemnización y, siguiendo el criterio de la parte recurrente, debiera declararse por ese defecto formal la improcedencia del despido no obstante haber puesto a disposición del trabajador el importe correspondiente».

Moral, I.: *La indemnización por despido*, Aranzadi, 2006, pp. 151 ss.; Fernández Avilés, J. A. y Caballero Pérez, M. J.: «Despido…*», Op. cit.,* p. 278.

[201] Cfr. STS de 13 de marzo de 2012 (Rec. 743/2011): «El que la empresa hubiera señalado en la comunicación escrita cual era el resultado de sus cálculos sobre la eventual indemnización, o puede llevarnos a confundir las distintas exigencias formales del despido. Respecto de la primera de ellas, la comunicación al trabajador, la ley sólo impone que ésta reúna dos circunstancias: a) que sea escrita; y b) que exprese la causa. La cuestión del monto de la indemnización se ciñe a su puesta a disposición»; STSJ Andalucía de 5 de marzo de 2020 (Rec. 3777/2018): «no existiendo norma alguna que exija que en la comunicación escrita en la que ha de expresarse la causa, se cuantifique la indemnización ni los "conceptos utilizados para su cálculo", como razona la sentencia recurrida»; STSJ de la Comunidad Valenciana de 28 de febrero de 2005 (Rec. 2824/2004): «la norma más que exigir una concreción cuantitativa formal, exige que la cuantía legal sea disponible de inmediato por el trabajador»; STSJ de Castilla y León de 17 de junio de 2005 (Rec. 262/2005): «La circunstancia de que no se fije el importe de la indemnización de la amortización del puesto de trabajo no es causa legal de nulidad, ya que en ningún precepto legal, está recogido como requisito cuya omisión da lugar a la nulidad».

Esta argumentación, en cualquier caso, resulta discutible desde distintas perspectivas. En primer lugar, porque identifica a la puesta a disposición de la indemnización con su entrega efectiva en contra del criterio interpretativo consolidado que se sostiene sobre el particular, conforme al cual se ha de entender que la obligación que impone el artículo 53.1.b) del ET no exige la entrega efectiva de la indemnización sino su ofrecimiento al trabajador de forma real, efectiva, incondicionada, íntegra y simultánea a la entrega de la carta de despido [202]. De acuerdo con ello, se ha de rechazar aquel argumento que excusa la necesidad de cuantificar la indemnización en la carta en atención a que se ha de entregar necesariamente junto con esta última.

En segundo lugar, porque admitir que la norma permite al empresario entregar la indemnización, correcta o no, sin necesidad de que ello tenga reflejo documental alguno es abrir la puerta a futuros problemas probatorios en torno al cumplimiento del requisito de puesta a disposición. Por este motivo, precisamente, algún autor destaca la conveniencia de exigir que el empresario cuantifique la indemnización [203].

En tercer lugar, cabe plantearse en qué otro documento debería ofrecerse al trabajador la información relativa a la puesta a disposición si no es en la comunicación escrita.

A este punto, se ha de traer a colación aquella otra línea doctrinal y jurisprudencial que, desde una posición intermedia, defiende que dicha información podría contenerse tanto en la comunicación escrita como en un documento distinto, siempre que con ello no se quebrase la simultaneidad de la puesta a disposición de la indemnización [204]. Desde esta perspectiva, en fin, lo deter-

---

[202] Véase la nota al pue núm. 13 del capítulo III..

[203] *Vid.* Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 23.

[204] Cfr. STSJ Cataluña de 14 de julio de 1995 (AS 1995/3102) y de 24 de octubre de 1996 (AS 1996/4795) y STSJ de Andalucía de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001): «Por último, "…la puesta a disposición indemnizatoria puede realizarse en unidad de acto con la entrega de la comunicación escrita, haciendo constar en ésta la cuantía indemnizatoria y el lugar en que se encuentra a su disposición, así como acompañando a la comunicación escrita la entrega simultánea de la cantidad metálica; o bien en diversidad de acto, en documento distinto, siempre que entre uno y otro se aprecie la simultaneidad…". La doctrina es expresamente recogida por la STSJ de Cataluña de 14 de julio de 1995, donde se dice que la "…simultaneidad puede revestir la forma de unidad de acto (acompañando a la comunicación la cantidad debida para inmediato percibo por algún instrumento legal solutorio) o de diversidad de acto (comunicación y percibo en documento distinto, siempre que entre uno y otro no se quiebre una práctica simultaneidad).". Por lo demás, la STS de 18 de abril de 1984, admite la diversidad de acto». En términos parecidos se pronuncian las STSJ Galicia de 25 de marzo de 1997 (Rec. 923/1997) y de 15 de octubre de 1997 (Rec. 3635/1997) y la STSJ de Castilla-La Mancha de 6 de marzo de 1998 (Rec. 16/1998). A nivel doctrinal, *vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 324; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 213; García Paredes, M. L.: «Artículo 122», *Ley de Procedimiento Laboral. Comentada y con jurisprudencia*, AA. VV., De la Villa Gil, L. E. (dir.), La Ley, 2006, p. 918; Corte Heredero, N.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 191: «El empresario puede entregar la cantidad

minante sería que el trabajador conociera la información relativa a este requisito formal en el momento oportuno, sin importar el documento por el que se le proporcionase la misma.

Esta última postura, ciertamente, resulta más defendible que la anterior, si bien a efectos de formular una propuesta de *lege ferenda* tampoco puede compartirse. En efecto, la búsqueda de la mayor sencillez en la regulación de los requisitos formales del despido objetivo y la coherencia con las consideraciones formuladas en los puntos anteriores de este trabajo, llevan a concluir que el ET debería exigir que la información relativa a la puesta a disposición de la indemnización (cuantía y lugar o modo de hacerla efectiva) se contuviera en la propia comunicación escrita, convirtiéndola, tal y como se viene defendiendo, en el cauce informativo de los distintos derechos y obligaciones que rodean a esta modalidad extintiva.

(b) Excepción a la regla general

Por otro lado, la regla especial prevista en el artículo 53.1.b) del ET, segundo párrafo, constituye una excepción del carácter simultáneo de la puesta a disposición de la indemnización, ya que permite al empresario dejar de cumplir con esta exigencia en el momento de entrega de la carta de despido. En este sentido, se dispone que «cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva».

Así pues, la legítima utilización de esta excepción requiere, entre otros requisitos, la expresión de un determinado contenido en la comunicación escrita, como es la constancia de que se deja de poner a disposición del trabajador la indemnización de forma simultánea a la entrega de la propia comunicación porque al empresario le resulta imposible hacerlo en ese momento como consecuencia de la situación económica en que se basa el despido [205].

---

indemnizatoria junto al escrito en el que comunica al trabajador la extinción del contrato, o bien ofrecer el pago de la misma en ese mismo documento u otro que lo acompañe».

[205] Cfr. STS de 13 de marzo de 2012 (Rec. 743/2011): «Únicamente cuando la empresa precisa acogerse a la excepción, surge para ella la obligación de incluir un tercer elemento en la comunicación escrita: la constancia de la imposibilidad de dicha puesta a disposición por razón de la situación económi-

En torno al cumplimiento de esta exigencia se plantean tres interrogantes, cuales son: primero, si basta con que el empresario afirme en la carta que la puesta a disposición de la indemnización le resulta imposible; segundo, si debe también aportar prueba sobre la realidad de tal afirmación y, tercero, si en caso de acogerse a esta excepción debe reflejar en la comunicación la cuantía de la indemnización correspondiente.

Sobre la primera cuestión se entiende mayoritariamente [206], con acierto a mi parecer, que no sería suficiente con que el empresario afirmase en la carta que la puesta a disposición le resulta imposible, sino que debe justificar debidamente esa imposibilidad explicando las razones que la evidencian [207].

---

ca que sirve, a la vez, de causa de la decisión extintiva». En suplicación, cfr. STSJ de Galicia de 11 de noviembre de 2020 (Rec. 3071/2020): «frente a la regla general de puesta a disposición en el momento de la entrega de la carta de la indemnización debida, el ET permite excepcionarla siempre que: 1) Se trate de un despido por causas económicas; 2) la empresa no pueda, por causa de su situación económica, poner a disposición del trabajador la indemnización; y 3) el empresario refiera esas circunstancias en la carta de despido. Y este último requisito es justamente el que se encuentra ausente en la carta de despido […] En estas ocasiones el empresario debe constatar en la carta de despido la «afirmación empresarial acerca de su situación de falta de liquidez», precisando además, «su acreditación si el empleado la discute»; STSJ de Asturias de 24 de octubre de 2017 (Rec. 2195/2017): «se debe distinguir entre la causa económica como base de la extinción del contrato por causas objetivas y el supuesto específico de no poner a disposición la indemnización, que no sólo exigen pruebas diferentes, sino que deberán especificarse tales causas en la carta con la independencia correspondiente, es decir, no bastará alegar las razones de la primera causa como justificación, sin más, de la segunda». Por los autores, Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad…*, *Op. cit.*, p. 411, señala que con dicha exigencia «se está añadiendo un requisito formal más a la carta de despido, cuya falta será causa de calificación de nulidad».

[206] Cfr. STSJ de Cataluña de 24 de octubre de 1996 (AS 1996/4795): «se requiere que el empresario justifique debidamente la imposibilidad del pago de la indemnización en la comunicación escrita; que abone al trabajador dicha indemnización en el momento real de la extinción contractual o deje a éste con posibilidades de exigir la deuda y que, en el caso de interponer demanda el trabajador, justifique suficientemente el empresario en vía judicial la imposibilidad de efectuar el pago y que continúa vigente tal adversa circunstancia; todo ello en el bien entendido de que debe exigirse con el natural rigor, habida cuenta que se está ante una excepción –que, como tal, ha de interpretarse restrictivamente-»; STSJ de Madrid de 1 de diciembre de 2011 (Rec. 2566/2011): «La causa económica, puede generar el reconocimiento de la deuda y la falta de puesta a disposición de la indemnización legal, lo que se conoce como iliquidez, siendo sus requisitos básicos, el hacer constar el citado hecho en la carta, la cuantificación de la indemnización o deuda reconocida y la acreditación de la iliquidez, por quien la alega, no bastando la mera alegación». En la doctrina, *vid.* Briones González, C.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, p. 395: «es necesario consignar en la carta de despido la indemnización que corresponde al trabajador, y las causas que determinan la imposibilidad para la empresa de poner a disposición del trabajador su montante, en ese acto de entrega de la comunicación del despido»; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, p. 355: «no siendo suficiente una referencia genérica a la imposibilidad de dar cumplimiento a este requisito».

[207] Con todo, también se puede encontrar algún pronunciamiento en sentido contrario, como es el caso de la STSJ de Andalucía de 26 de octubre de 2017 (Rec. 3589/2016): «Tampoco es necesario que en la carta de despido se aporten datos sobre la falta de liquidez, ya que conforme al artículo 53.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, basta con que la falta de liquidez se mencione en la comunicación de despido, debiendo incluir la carta de despido para su validez únicamente los datos que acreditan la existencia de una situación económica negativa […] la carta de despido no requiere que se aporten datos económicos relativos a la falta de liquidez para poner a su disposición la indemnización».

Ello, sin embargo, no significa que en la carta deba justificarse dicha imposibilidad en sentido probatorio, adjuntando a tal efecto las pruebas que la acreditan, pues, como así también vienen entendiendo los tribunales, el momento de la prueba de tal extremo se remite al acto de juicio que, en su caso, se derive de la impugnación del despido por parte del trabajador [208].

En cuanto a la necesidad de cuantificar la indemnización en la comunicación escrita en caso de que el empresario se acoja a la regla especial sobre la puesta a disposición prevista en el segundo párrafo del artículo 53.1.b) del ET, existen interpretaciones de distinto signo.

Así, por un lado, pueden encontrarse pronunciamientos de suplicación que afirman que esta excepción no exime al empresario de la obligación de cuantificar la indemnización en la carta de cese en aras de garantizar al trabajador la posibilidad de recurrir contra el despido por falta de forma en caso de apreciar errores inexcusables en su cálculo [209].

---

[208] Este criterio se asienta sobre el razonamiento que desarrolla la STS de 25 de enero de 2005 (Rec. 6290/2003), en la que se declara que «debe dejarse sentado que no basta con la mera afirmación empresarial acerca de su situación de falta de liquidez, sino que se precisa, además, su acreditación si el empleado la discute». A nivel de suplicación, cfr. STSJ del País Vasco de 15 de febrero de 2011 (Rec. 261/2011); STSJ de Castilla y León de 17 de diciembre de 2014 (Rec. 911/2014); STSJ de Andalucía de 26 de septiembre de 2013 (Rec. 1290/2013) y de 23 de octubre de 2013 (Rec. 1562/2013): «no siendo necesario que en la carta de despido se justifique la falta de liquidez para no hacer frente al abono de la indemnización, pero sí es requisito necesario, para eludir el abono simultaneo de la indemnización, el hacerlo constar en la misma. Teniéndose en cuenta, que cuando el empleado despedido, la discute, será la empresa, la llamada a acreditarla, en el acto del juicio oral»; STSJ de Extremadura de 6 de junio de 2013 (Rec. 188/2013) y de 1 de julio de 2014 (Rec. 298/2014); STSJ de la Comunidad Valenciana de 25 de marzo de 2015 (Rec. 490/2015); STSJ de Galicia de 24 de marzo de 2017 (Rec. 4951/2016). Entre los comentaristas, *vid.* Prados de Reyes, F. J.: *La terminación*…, *Op. cit.*, p. 96; Riera Vayreda, C.: *La forma…, Op. cit.*, p. 52; Arce, J. C.: *La extinción objetiva*…, *Op. cit.*, p. 43; Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad*…, *Op. cit.*, p. 411: «si el empresario no prueba, en el momento procesal oportuno, la verdadera mala situación económica que trajo como consecuencia la falta de pago de la indemnización, también pueda considerarse la extinción como nula»; Fernández Avilés, J. A. y Caballero Pérez, M. J.: «Despido…», *Op. cit.,* p. 282.

[209] Cfr. STSJ de Andalucía 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001): «lo anterior no significa que el empresario no deba cuantificar la indemnización, debe hacerlo aunque no ponga a disposición la indemnización, pues debe darse al trabajador la posibilidad de recurrir el despido, cuando exista error no excusable en el cálculo de la indemnización»; STSJ de Andalucía de 26 de febrero de 2003 (Rec. 2489/2002); STSJ de Galicia de 6 de octubre de 2011 (Rec. 1989/2011); STSJ de Madrid de 1 de diciembre de 2011 (Rec. 2566/2011): «La causa económica, puede generar el reconocimiento de la deuda y la falta de puesta a disposición de la indemnización legal, lo que se conoce como iliquidez, siendo sus requisitos básicos, el hacer constar el citado hecho en la carta, la cuantificación de la indemnización o deuda reconocida y la acreditación de la iliquidez, por quien la alega, no bastando la mera alegación». En la doctrina científica, *vid.* Briones González, C.: *La extinción del contrato*…, *Op. cit.*, p. 395; Arce, J. C.: *La extinción objetiva*…, *Op. cit.*, p. 43: «a lo que autoriza la excepción legal es a no poner a disposición la indemnización, no a no señalarla ni determinarla»; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 457; Marín Moral, I.: *La indemnización…*, *Op. cit.*, p. 157; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 532; Sala Franco, T. y Pedrajas Herrero, A.: «El despido…», *Op. cit.*, p. 255; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma*…, *Op. cit.*, p. 152.

Frente a ello, no obstante, se defiende mayoritariamente que en tal caso el empresario no estaría obligado a cuantificar la indemnización en la carta de despido. En este sentido, se afirma que dicha exigencia no viene impuesta por la norma [210]; que la cuantificación de la indemnización puede llevarse a cabo posteriormente a la entrega de la comunicación escrita ya que en dicho momento el empresario está exento de la obligación de puesta a disposición [211]; y que, en todo caso, se cuantifique o no en la carta, el trabajador conserva su derecho a reclamar la suma correspondiente en función de los parámetros económicos reguladores que contiene el ET [212].

En línea con este planteamiento, se viene considerando que, en caso de que el empresario hubiera procedido a cuantificar la indemnización en la comunicación escrita pese haberse acogido a aquella excepción, los errores de cálculo (excusables o no) que pudiera haber cometido resultan irrelevantes a efectos de valorar el correcto cumplimiento de las formalidades del despido y, por ende, su procedencia o improcedencia por tal motivo [213].

---

[210] Cfr. STS de 13 de marzo de 2012 (Rec. 743/2011) y de 9 de marzo de 2022 (Rec. 3862/2019). En suplicación, *vid.* STSJ de Castilla-La Mancha de 16 de octubre de 1998 (Rec. 932/1998); STSJ de Castilla y León de 14 de octubre de 2005 (Rec. 1727/2005); STSJ de Asturias de 17 de diciembre de 2010 (Rec. 2396/2010) y STSJ de Madrid de 15 de julio de 2021 (Rec. 335/2021).

[211] Cfr. STSJ de Aragón de 18 de enero de 2001 (Rec. 957/2000) y STSJ de Castilla y León de 19 de octubre de 2005 (Rec. 1725/2005).

[212] Cfr. STSJ de Madrid de 13 de enero de 2004 (Rec. 4669/2003).

[213] En línea con las razones antes expuestas, el TS entendió en su sentencia de 13 de marzo de 2012 (Rec. 743/2011) que la cuantificación de la indemnización es una exigencia vinculada al requisito de puesta a disposición y que, en la medida en que el empresario se ve eximido de observar este último requisito formal en caso de alegar su imposible cumplimiento por la situación económica a que obedece el despido, difícilmente se habrían de apreciar defectos en el modo de acometer una obligación que es inexistente. Siguiendo esta línea, la STS de 9 de marzo de 2022 (Rec. 3862/2019) afirma: «no sería lógico declarar la improcedencia del despido por no indicar en la carta la indemnización cuando la empresa expresa en ella que no puede ponerla a disposición del trabajador ya que, en este caso, ni siquiera un posible error en el importe que pudiera indicarse tendría alcance alguno ya que no es posible que el trabajador pueda percibir en ese momento ese importe ni, por ende, se está privando provisionalmente al trabajador de un derecho que la norma permite posponer a otro momento. Precisamente, en supuestos de no puesta a disposición de la indemnización por falta de liquidez, esta Sala ha entendido que, incluso la indicación en la carta de extinción de un importe indemnizatorio erróneo, resulta irrelevante ese error porque no se puede exigir una obligación –que se indique el importe correcto– que no existe. Y lo mismo debe decirse respecto de la ausencia total de un importe concreto de indemnización en la comunicación extintiva, cuando se ha indicado que la situación de la empresa no puede poner a disposición del trabajador la indemnización, que es el caso que nos ocupa». De acuerdo con ello, los TSJ vienen entendiendo que, en caso de que el requisito de puesta a disposición se haya excluido por la iliquidez aducida por la empresa, la falta de cuantificación o la cuantificación errónea en la comunicación escrita resulta intrascendente a efectos de calificar el despido. Cfr. STSJ de Asturias de 17 de diciembre de 2010 (Rec. 2396/2010); STSJ de Extremadura de 6 de junio de 2013 (Rec. 188/2013); STSJ de la Comunidad Valenciana de 10 de octubre de 2013 (Rec. 1749/2013); STSJ de las Islas Canarias de 18 de abril de 2016 (Rec. 853/2015); STSJ del País Vasco de 16 de octubre de 2018 (Rec. 1830/2018); STSJ de Aragón de 31 de enero de 2018 (Rec. 708/2017); STSJ de Galicia de 19 de mayo de 2020 (Rec. 148/2020); STSJ de Andalucía de 17 de junio de 2020 (Rec. 38/2020) y STSJ de Madrid de 15 de julio de 2021 (Rec. 335/2021).

Esta segunda postura, aun siendo la defendida mayoritariamente, no deja de ser cuestionable. En primer lugar, porque existe cierta incoherencia en reconocer, por un lado, que al empresario no le es exigible cuantificar la indemnización en la carta en caso de acogerse a la excepción del artículo 53.1.b) del ET y demandar, por otro, que en tal supuesto explique en la misma carta por qué le resulta imposible ponerla a disposición del trabajador, ya que esta explicación difícilmente puede darse si no se expresa la cuantía de la indemnización y se compara con la propia del líquido disponible. Además de que, para saber que la puesta a disposición de la indemnización le resulta imposible, el empresario tiene que conocer cuál es su cuantía [214], por lo que su obligada constancia en la comunicación escrita tampoco se presenta como una exigencia excesiva.

Y, en segundo lugar, porque los argumentos en los que se apoya no resultan del todo convincentes. En este sentido, interesa ahondar en aquellos razonamientos que, partiendo de que el empresario está exento de la obligación puesta a disposición en el momento de entrega de la carta de despido, señalan que la valoración del cumplimiento de tal obligación no puede darse por referencia a ese momento y que la indemnización, en cualquier caso, se podría cuantificar posteriormente.

Ciertamente, y aunque también resulte discutible, se sostiene de forma mayoritaria que la regla especial del segundo párrafo del artículo 53.1.b) del ET constituye un aplazamiento del momento en que el empresario debe cumplir con la puesta a disposición de la indemnización, que ya no es el de la entrega de la carta sino el de la materialización del despido. De acuerdo con ello, dicha regla especial se habría de concebir como una excepción del carácter simultáneo de la puesta a disposición, pero no de las demás notas que caracterizan a esta obligación, las cuales, por tanto, deberían concurrir en el momento en que el empresario diera cumplimiento a la misma. Entre esas notas, recuérdese, se encuentra la efectividad, la cual se identifica con la descripción documentada de las circunstancias que rodean al cobro de la indemnización.

Pues bien, la estricta aplicación de todas estas premisas llevaría a concluir, primero, que la valoración del cumplimiento de la obligación de puesta a disposición de la indemnización se ha de referir al momento en el que el despido se hace efectivo y, segundo, que la corrección formal de este requisito exigiría que el empresario documentase en ese momento la puesta a disposi-

[214] *Vid.* Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 43: «parece evidente que el juicio sobre la posibilidad de indemnizar es posterior al conocimiento de la cuantía indemnizatoria».

ción de la indemnización, con indicación de los extremos necesarios para hacer efectivo su cobro, pues, de lo contrario, tendría que admitirse que la regla especial del artículo 53.1.b) del ET no solo es una excepción de la simultaneidad de la puesta a disposición, sino también de su efectividad, tal y como esta se ha venido interpretando hasta el momento. De acuerdo con este planteamiento, en fin, se añadiría al esquema formal de la extinción por causas objetivas un documento adicional al de la carta de despido en el que, en el momento en que el despido se hace efectivo, el empresario tendría que indicar la cuantía y el modo y lugar de cobro de la indemnización.

¿Es esta la conclusión que pretenden sostener los pronunciamientos que defienden la postura que se viene discutiendo? En verdad, puede que no resulte un planteamiento tan extravagante si se tiene en cuenta que, en la práctica, será el empresario el primer interesado en documentar la puesta a disposición de la indemnización a fin de constituir prueba del cumplimiento de tal obligación.

En mi opinión, sin embargo, toda esta construcción resulta excesivamente compleja. Sería más sencillo, y más coherente con la idea que se viene defendiendo a lo largo de todo este capítulo, que el ET exigiera que la información relativa a la obligación de puesta a disposición de la indemnización se contenga, en todo caso, en la comunicación escrita, como cauce informativo de los derechos y obligaciones que envuelven al despido por causas objetivas. La comunicación escrita, en este sentido, tendría que indicar la cuantía de la indemnización, el modo o lugar de hacerla efectiva y, además, en el caso de que el empresario se acogiera a la excepción del segundo párrafo del artículo 53.1.b) del ET, el momento a partir del cual puede procederse a su cobro. Y ello sin perjuicio, claro está, de la posibilidad que se reconoce al empresario de exigir la firma de un recibo de cantidad en el momento correspondiente.

5.5 Expresión de la declaración de voluntad extintiva e identificación de los sujetos emisor y destinatario de tal declaración

Más allá de la información relativa a los derechos del trabajador, el hecho de que la comunicación escrita se configure como el soporte material de la declaración de voluntad extintiva que conforma el negocio jurídico de despido presupone la necesidad de que dicha comunicación exprese tanto el contenido de lo declarado (la voluntad de extinguir el contrato), como la identidad de los sujetos emisor y destinatario de tal declaración y de la comunicación

en la que la misma se contiene, de acuerdo con lo que ya se señaló sobre la relación que existe entre el requisito de comunicación escrita y el carácter recepticio del despido [215].

Con todo, sobre los sujetos emisor y destinatario de la declaración de voluntad extintiva y de la comunicación escrita, no está de más recordar en este punto que el sujeto destinatario será el trabajador cuyo contrato se extingue, mientras que el sujeto emisor será el empresario, sin perjuicio de la posibilidad de que este delegue la facultad de despido en un tercero y de que, en su caso, ratifique el despido acometido por un sujeto sin facultades para ello [216]. Por consiguiente, la firma que, en su caso, puede constar en la comunicación escrita a modo de identificación del sujeto que emite tanto la propia comunicación como la declaración de voluntad extintiva, puede ser la del empresario o la del tercero con facultades para despedir [217].

Pues bien, siendo cuestión pacífica que, aunque la norma no lo exija, la comunicación escrita debe contener tanto la declaración de voluntad extintiva como la identidad de los sujetos emisor y destinatario de dicha declaración y, por ende, de la propia comunicación escrita que le sirve de soporte [218], lo que

---

[215] Véase el apartado 2 (Concepto y relación con el carácter recepticio del despido) del capítulo II.

[216] Cfr. STS de 9 de marzo de 1990 (RJ 1990/2040): «si bien es cierto que la notificación del despido corresponde al Empresario, esta exigencia es entendida admitiendo hacerlo por apoderado». En la doctrina judicial, cfr. STSJ de Murcia de 7 de julio de 2009 (Rec. 650/2009); STSJ de Madrid de 20 de enero de 2014 (Rec. 1301/2013); STSJ de Cataluña de 23 de julio de 2019 (Rec. 2101/2019); STJS de la Comunidad Valenciana de 14 de enero de 2020 (Rec. 2658/2019) y de 13 de mayo de 2020 (Rec. 3445/2019). En la doctrina de autores, *vid*. Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 317; Gárate Castro, J.: *La comunicación escrita*…, *Op. cit.*, pp. 23 ss.: «Sujeto emisor es, en principio, el empresario, aunque cabe que el mismo otorgue poderes para despedir a otras personas […] la jurisprudencia confirma lo dicho, manifestando expresamente la necesidad de que la comunicación escrita del despido "proceda de la empresa con la que el [trabajador] estaba ligado, o al menos de persona que contase o acreditase facultades para despedir o para comunicar dicha resolución"; admitiendo, con relación a este último extremo, la posibilidad de que la decisión empresarial de despedir pueda ejecutarse materialmente a través de algún mando de la empresa, como sucede al firmar aquél, en nombre de ésta, la comunicación escrita del despido por ella acordado, o simplemente al trasladar al trabajador dicha comunicación, elaborada y firmada por el empresario»; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales...», *Op. cit.*, pp. 208 ss.; Mella Méndez, L.: *La formalización*…, *Op. cit.*, p. 134; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo*…, *Op. cit.*, p. 348; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 527.

[217] En este sentido, la STS de 9 de junio de 1995 (RJ 1995/4880) señala que «es irrelevante el que la carta de despido haya sido firmada sin poder para ello, pues no cabe negar que ese acto corresponda a la esfera de decisión de la parte demandada cuando dicho acto ha sido reconocido judicial y extrajudicialmente "aparte de no hay ningún precepto que impida a la empresa utilizar a uno de los empleados para firmar en su nombre la carta de despido que aquélla acordara (Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 12 noviembre 1975 [RTCT 1975/4994])"».

[218] *Vid.* García Murcia, J.: «El despido nulo por defectos formales…», *Op. cit.*, p. 510; Sala Franco, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, p. 566; Mella Méndez, L.: *La formalización*…, *Op. cit.*, pp. 130 ss.: «Aunque es reiterada la jurisprudencia que señala que para la suficiencia de la comunicación del despido basta con que ésta, además de ser escrita, identifique la conducta imputada y la fecha de efectividad de aquél, "sin adición" de otras formalidades, es indiscutible que, aparte de las menciones

se plantea es si la corrección formal de este requisito depende de que esa información se exprese de algún modo en particular.

A este respecto se ha entendido, con acierto a mi parecer, que no resulta exigible ninguna fórmula específica. De acuerdo con ello, sería suficiente que la propia redacción de la carta permitiera deducir, sin género de dudas, la voluntad de extinguir el contrato y de poner fin a la relación laboral, sin necesidad de que la misma contenga expresamente la palabra «despido» [219].

De igual manera, resultaría admisible cualquier fórmula o expresión que permitiera identificar a los sujetos emisor y destinatario la declaración de voluntad extintiva y de la misma comunicación escrita, sin necesidad, por tanto, de que en esta figure la firma o el sello de la empresa si, pese a su ausencia, se puede identificar de cualquier forma que la voluntad de extinguir el contrato que contiene la carta procede de una persona con facultades para despedir, ya sea esta el empresario o un tercero por él facultado [220].

En este sentido, también se admite que, si el empresario reconoce como propia una comunicación escrita, ratificando con ello el despido comunicado a través de la misma, resulta irrelevante quién se identifique en ella como sujeto emisor de la decisión extintiva o, incluso, que no conste identificación alguna [221].

---

ya señaladas, aquélla ha de contener, expresa o implícitamente, dos más: la voluntad de despedir y el sujeto emisor […] El origen del silencio legal radica, probablemente, en que se sobreentiende imprescindible la manifestación de la voluntad extintiva, que la jurisprudencia no duda en exigir».

[219] Cfr. STS de 21 de septiembre de 1987 (RJ 1987/6225): «no puede negarse eficacia a la comunicación cursada por la empresa, en razón a que carezca del término despido de manera singularmente específica, si está claro el propósito empresarial de resolver el contrato y resalta la fecha de sus efectos», de la que se hace eco la STSJ de Andalucía de 22 de marzo de 2012 (Rec. 1929/2011); STS de 11 de julio de 1983 (RJ 1983/3762): «se notifica al trabajador su "baja en la plantilla" como esto figura en el documento después de hacer constar que las faltas imputadas al mismo son muy graves "que dan lugar al despido, extinguiendo el contrato de trabajo por decisión del empresario" y que también se dice que el escrito se formula "siguiendo las prescripciones del artículo 55-1 del Estatuto de los Trabajadores", es ocioso pretender mantener que la carta así extendida no refleja la verdadera voluntad de despedir por parte de la empresa».

[220] Cfr. STS de 21 de julio de 1988 (RJ 1988/6222): «El motivo inicial es improcedente, porque la comunicación de despido, aunque careciera de la firma del empresario demandado, inequívocamente procedía del mismo y como tal fue recibida por el ahora recurrente que contra ella reaccionó mediante la formulación de papeleta de conciliación ante el IMAC y la propia demanda inicial; fue entregada formalmente, según se acepta; y no consta en modo alguno que fuera precedido de despido verbal, en cualquier caso no impugnado». A nivel doctrinal, analizan la cuestión Gárate Castro, J.: *La comunicación escrita…*, *Op. cit.*, p. 32; García Murcia, J.: «El despido nulo por defectos formales…», *Op. cit.*, p. 510; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales*…», Op. cit.*, p. 209; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, p. 134: «la falta de firma en la comunicación escrita no tiene relevancia cuando el trabajador puede conocer sin dudas, bien a través de datos o elementos que figuran en aquélla, bien por otras circunstancias, de quién procede».

[221] *Vid.* Sala Franco, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, pp. 573 ss.: «Cabría, incluso, pensar en la nulidad del despido en todos los casos en que la carta no aparezca firmada por nadie, aunque probablemente habría que admitir, por un lógico principio de economía procesal, la ratificación posterior del

Asimismo, se ha defendido que la entrega personal de la carta por el empresario o por un tercero en su nombre excusaría la necesidad de que en la misma se le identificase como sujeto emisor de la carta y de la declaración de voluntad extintiva que en ella se contiene [222]; si bien, a mi parecer, ello no debería admitirse, ya que puede llegar a darse el caso en el que, para negar la existencia del propio despido, al empresario le bastase con negar dicha entrega.

En definitiva, asumiendo las consideraciones apuntadas, se ha de concluir que, a fin de generar una mayor seguridad jurídica, el ET debería exigir como contenido necesario de la comunicación escrita la expresión por cualquier fórmula de la declaración de voluntad extintiva a la que sirve de soporte y de la identidad de los sujetos emisor y destinatario de tal declaración y, por ende, de la propia comunicación escrita.

6. EL CARÁCTER ESCRITO COMO CONDICIONANTE DEL SOPORTE O FORMATO DE LA COMUNICACIÓN

Como ya se ha podido indicar, las expresiones «comunicación escrita», «carta de despido» o similares hacen referencia al soporte material que el ordenamiento exige al empresario para que formule la declaración de voluntad extintiva que conforma el negocio jurídico de despido.

Por lo que se refiere al formato que debe adoptar dicho soporte, el único límite que impone el ET es el que se deriva de la exigencia de escritura, de modo que aquella declaración de voluntad podrá contenerse en cualquier formato documental que permita tener constancia escrita de la misma y del resto de contenidos señalados en el punto anterior de este trabajo [223].

---

empresario o persona por él apoderada […] 16. Cuando la carta fuese firmada por quien no posee los poderes suficientes del empresario, cabría plantear la posibilidad de una ratificación posterior de tal escrito por parte del empresario convalidándolo. La jurisprudencia del TCT ha aceptado la ratificación empresarial de una carta firmada por un socio de la empresa (SSTCT de 8 de junio de 1963 y de 12 de noviembre de 1974), por la esposa del empresario (STCT de 27 de abril de 1979) o por el hermano del empresario (STCT de 2 de noviembre de 1988), al asistir este último al juicio manteniendo el despido y oponiéndose a la demanda»; MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización*…, *Op. cit.*, p. 136; BLASCO PELLICER, A. y TALÉNS VISCONTI, E.: *La forma*…, *Op. cit.*, pp. 17 ss.

[222] *Vid.* GÁRATE CASTRO, J.: *La comunicación escrita*…, *Op. cit.*, p. 32; MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización*…, *Op. cit.*, p. 135.

[223] *Vid.* SALA FRANCO, T.: «La denominada"carta…"», *Op. cit.*, p. 575: «la doctrina jurisprudencial al respecto viene a ser la siguiente: "El precepto… lo que exige es que la sanción sea notificada por escrito y que tal escrito contenga los datos que expresa el precepto mismo…, siendo irrelevante el medio mecánico empleado para plasmar el escrito en cuestión" (STCT de 23 de abril de 1982)»; BLASCO PELLICER, A. y TALÉNS VISCONTI, E.: *La forma*…, *Op. cit.*, p. 126: «lo que el precepto prohíbe, lisa y llanamente, es

El soporte material que se ha utilizado tradicionalmente a tal efecto ha sido el papel, de ahí que se haya generalizado el uso de la fórmula «carta de despido» para aludir a esta comunicación con independencia del formato dado a la misma; sin embargo, no puede obviarse que esa no es más que una de las posibles formas que puede adoptar la instrumentación de la comunicación escrita, como así recuerda la doctrina [224].

La admisión de los distintos formatos que puede revestir este documento se ha venido dando en paralelo a la admisión de los diversos medios de notificación por los que el empresario puede hacérselo llegar al trabajador. De hecho, la elección de un medio de notificación u otro es lo que, en la práctica, determina el concreto soporte documental al que se terminará ajustando la carta de despido.

7. NOTIFICACIÓN

El ET no contiene ninguna referencia a la notificación de la comunicación escrita, lo cual llama ciertamente la atención ya que es una cuestión a la que se anudan importantes efectos jurídicos. Efectivamente, de la notificación depende que la comunicación escrita sea el medio por el que el trabajador conoce *de facto* la voluntad extintiva del empresario y por el que se manifiesta, por consiguiente, el carácter recepticio del despido. Y de la adquisición de dicho conocimiento depende, a su vez, la materialización del propio despido y el momento en que se inicia el cómputo del plazo para su impugnación.

Ante este vacío legal, la doctrina y la jurisprudencia han tratado de dar respuesta a los muchos interrogantes que plantea la notificación de la comuni-

---

la forma verbal […] Excluida esta posibilidad, el soporte concreto de la forma escrita carece de relevancia siempre que llegue a conocimiento del trabajador, por lo que bien podrá utilizarse tanto el papel como un soporte informático adecuado susceptible de ser impreso en papel o cualquier otro medio tecnológico más actual siempre y cuando pueda preservar ciertas garantías sobre la suficiencia de la causa y acredite el conocimiento por parte del trabajador».

[224] *Vid.* Gárate Castro, J.: *La comunicación escrita…*, *Op. cit.*, p. 52; Castiñeira Fernández, J.: «La comunicación escrita…», *Op. cit.*, p. 254; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, p. 49 y p. 152: «Dentro de la apuntada pluralidad de instrumentos de los que el empresario se puede servir para llevar a cabo la notificación del despido, el más empleado en la práctica es, sin duda alguna, la denominada carta de despido, hasta tal punto que en el lenguaje forense se tiende a sustituir la referencia al género por la de la especie, esto es, la expresión comunicación escrita del despido por la de carta de despido, que constituye sólo uno de los posibles medios utilizables. Como concluye algún autor, "por carta de despido se designa, en realidad, la pluralidad de medios aptos para despedir"»; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 16.

cación escrita en lo que se refiere a los sujetos implicados en la misma y a las demás condiciones en las que puede practicarse.

7.1 **Sujetos**

De acuerdo con lo señalado sobre los sujetos emisor y destinatario de la declaración de voluntad extintiva en que consiste el despido y de la comunicación escrita que le sirve de soporte, parece claro que la entrega o notificación de esta última ha de dirigirse al trabajador despedido y ha de proceder del empresario o de un tercero por él facultado para ello [225].

A esta regla general, en cualquier caso, se han de añadir las siguientes especialidades. En primer lugar, se admite que, en caso de que el trabajador no pueda o no quiera recibir la carta de despido, esta pueda ser entregada a una persona relacionada con su entorno [226] (cónyuge [227], hijos [228], hermanos [229], portero [230], vecinos [231], abogado [232], representante artístico [233]; no así a los representantes de los trabajadores [234]). En segundo lugar, en el supuesto de que el trabajador fuera una persona con discapacidad respecto de la que se hubieran adoptado medidas de apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica, habrá que estarse a lo dispuesto en la resolución correspondiente a fin de determinar a quién se ha de notificar la carta de despido. Y, en tercer lugar, en caso de que la extinción se basara en alguna de las causas ETOP del artículo 52.c) del ET, se tendrá que dar copia de la comunicación escrita a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento,

---

[225] Véase el apartado 2 (Concepto y relación con el carácter recepticio del despido) del capítulo II.

[226] Cfr. STSJ de Cataluña de 11 de mayo de 2010 (Rec. 1214/2010): «El receptor de la carta de despido, en principio deberá ser el propio trabajador despedido, si bien en caso de imposible localización o de negativa a recibirla, podrá entregarse la carta a persona relacionada con su entorno» (STS de 12 de marzo de 1.986)».

[227] Cfr. STS de 17 de abril de 1985 (RJ 1985/1880).

[228] Cfr. STSJ de Castilla-La Mancha de 14 de noviembre de 1996 (Rec. 946/1996).

[229] Cfr. STS de 4 de noviembre de 1985 (RJ 1985/5714).

[230] *Vid.* Sala Franco, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, p. 576, que cita las STS de 4 de marzo de 1957 y de 23 de septiembre de 1968.

[231] Cfr. STSJ de la Comunidad Valenciana de 30 de abril de 1996 (Rec. 3085/1995).

[232] Cfr. STSJ del País Vasco de 3 de abril de 1996 (Rec. 3079/1995).

[233] *Vid.* Sala Franco, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, p. 576, que cita la STS de 23 de septiembre de 1965.

[234] *Vid.* Sala Franco, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, p. 576, que cita las SSTCT de 23 de noviembre de 1962 y de 20 de junio de 1975.

de acuerdo con la interpretación que se ha dado al segundo inciso del artículo 53.1.c) del ET [235].

7.2 **Medio**

El hecho de que el ET no contenga previsión alguna respecto del medio por el que se puede entregar la carta de despido permite pensar que la corrección formal de este requisito no depende del empleo de un medio de notificación en concreto. Así pues, resultará admisible cualquier medio, siempre que con el mismo no se desnaturalice el sentido y finalidad que, de acuerdo con todo lo expuesto, se ha de reconocer a la exigencia legal de comunicación escrita. De modo que esta última podrá entregarse bien personalmente, «en mano», por el empresario o por un tercero por él facultado, bien por cualquier canal de comunicación ordinario admitido en Derecho [236].

La doctrina y los tribunales han tenido oportunidad de pronunciarse de manera expresa sobre la admisibilidad de distintos canales de comunicación o mensajería, tanto tradicionales [237] (correo, burofax, telegrama, conducto nota-

---

[235] Véase el apartado 9 (La obligación de entregar copia de la carta de despido a los representantes (artículo 53.1.c) del ET)) del capítulo II.

[236] Cfr. STS de 29 de enero de 2020 (Rec. 2578/2017): «la empresa puede proceder a notificar la carta de despido por el conducto que estime oportuno –entrega en mano al trabajador, correo certificado con acuse de recibo, conducto notarial, burofax…–»; STSJ del País Vasco de 3 de abril de 1996 (Rec. 3079/1995): «nada impide que la adecuada noticia que el trabajador debe tener de la decisión empresarial le llegue a través de cualquier forma admitida por el Derecho»; STSJ de Castilla-La Mancha de 14 de noviembre de 1996 (Rec. 946/1996); STSJ del País Vasco de 21 de diciembre de 2010 (Rec. 2673/2010). A nivel doctrinal, *vid.* Gárate Castro, J.: *La comunicación escrita…*, *Op. cit.*, pp. 23 ss.; García Becedas, G.: «El despido como acto recepticio…», *Op. cit.*, p. 184; Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, pp. 258 y ss; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 157 ss.

[237] *Vid.* Sala Franco, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, pp. 574 ss.: «la jurisprudencia ha admitido junto a la normal entrega en mano de un escrito […] por el propio empresario o persona en quien delegue (algún empleado de la empresa, con mando o sin él: STS S6 a de 23 de septiembre de 1968 STCT de 6 de abril de 1977), el correo, ordinario o certificado, con o sin aviso de recibo (STCT de 20 de febrero de 1979); el telegrama (STS S6.a de 27 de enero de 1972 o STS de 3 de noviembre de 1981, 5 y 23 de marzo y 21 de abril de 1982, 18 de febrero y 3 de septiembre de 1986, 5 de mayo y 27 de octubre de 1987), la libreta de inscripción marítima del trabajador (SSTCT de 20 de noviembre de 1962, 19 de octubre de 1979 y 24 de febrero de 1981), la orden de desembarco y repatriación leída a un marino mercante por un agente consular en territorio de su jurisdicción (STCT de 26 de octubre de 1973), por conducto notarial, personalmente (STS S6.a de 24 de noviembre de 1982) o por correo certificado (SSTCT de 18 de diciembre y 20 de febrero de 1979) y, excepcionalmente, por imposibilidad de localización del trabajador o negativa de éste a recibir la carta, por fijación de la carta en el tablón de anuncios o en la puerta de la empresa (STCT de 8 de noviembre de 1977)»; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 152 ss.: «En el ámbito de la Administración local el despido puede comunicarse a través de un decreto del Alcalde o Presidente de la Diputación, según proceda».

rial, etc.) como electrónicos [238] (e-mail [239], burofax electrónico, redes sociales, WhatsApp [240], etc.).

Lo que interesa destacar sobre este particular es que la notificación de la carta de despido se va a regir por la normativa reguladora del concreto medio de comunicación que haya utilizado el empresario [241], lo cual es fundamental para determinar en cada caso el momento en el que se ha de considerar producida la entrega de la carta y, por consiguiente, la adquisición del conocimiento de la voluntad extintiva empresarial por el trabajador, el despido y el *dies a quo* del plazo para su impugnación [242].

Por otro lado, nada impide que el empresario trate de hacer llegar la carta de despido al trabajador por distintas vías, utilizando a tal efecto varios medios de notificación de manera simultánea o sucesiva. En tal caso, parece claro que las consecuencias jurídicas que conlleva la recepción de la carta de despido por parte del trabajador se han de anudar al medio por el que se haya de entender producida su entrega en primer término.

7.3 **Lugar**

El lugar de entrega de la comunicación escrita vendrá determinado, irremediablemente, por el medio de notificación que hubiera escogido el em-

---

[238] *Vid.* Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 152 ss.; Sagardoy de Simón, Í.: «La forma del despido…», *Op. cit.*, p. 217; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, pp. 14 ss.

[239] En concreto, sobre la admisibilidad de la notificación de la carta de despido por correo electrónico, *vid.* Monreal Bringsvaerd, E.: «El WhatsApp y/o el correo electrónico del trabajador son instrumentos de comunicación con la empresa», *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*, Cinca, 2025.

[240] Y sobre WhatsApp véase, por parte de la doctrina judicial, las STSJ de Galicia de 20 de mayo de 2021 (Rec. 47/2021), de Cataluña de 15 de octubre de 2021 (Rec. 2847/2021) y de Madrid de 19 de septiembre de 2022 (Rec. 318/2022). Y, por parte de la doctrina de autores, a Aranda Martínez, M. C.: «Los nuevos medios de la notificación de la carta de despido», *El Estatuto de trabajadores: 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, AA. VV., vol. 2 (Comunicaciones), Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2020; Taléns Visconti, E.: «La extinción del contrato de trabajo manifestada a través de WhatsApp», R*evista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, núm. 1, 2023; Monreal Bringsvaerd, E.: «El WhatsApp y/o el correo electrónico…», *Op. cit.* A este respecto, interesa dejar constancia también de la Resolución de la Agencia Española de Protección de Datos de 22 febrero 2023 (JUR/2023/105288) por la que se condena a un empresario al pago de una multa por comunicar el despido de sus trabajadores a través de un grupo de WhatsApp.

[241] Cfr. STS de 29 de enero de 2020 (Rec. 2578/2017) y de 11 de enero de 2022 (Rec. 1597/2019): «Una vez elegido el medio de notificación, para entender válidamente efectuada la misma, se han de aplicar las reglas que rigen el medio de comunicación elegido».

[242] Para un análisis de la determinación del *dies a quo* del plazo de impugnación del despido cuando este se ha notificado por burofax, véanse las STS citadas en la nota anterior.

presario. En atención a los medios de notificación que se han venido utilizando tradicionalmente, se alude con carácter general a la entrega en el centro de trabajo o en el domicilio del trabajador [243], lo cual, sin embargo, no niega validez a la entrega en cualquier otro lugar, ya sea físico o electrónico [244]. El único límite que se reconoce a este punto es que se trate de un lugar adecuado para que la entrega y recepción de la carta de despido pueda producirse de manera efectiva, con lo cual se apela, indirectamente, a la buena fe del empresario [245].

7.4 **La buena fe como condicionante de la validez de la notificación de la comunicación escrita**

Y es que la buena fe constituye, sin duda alguna, el principal condicionante de la validez de la notificación de la comunicación escrita. El hecho de que el despido se configure como una declaración de voluntad recepticia presupone, como ya se pudo ver, la voluntad empresarial de lo declarado (la extinción contrato) y la de hacer llegar tal declaración a su destinatario, el trabajador. Ello, conjugado con el mandato de buena fe, determina la conducta exigible a ambas partes de la relación laboral en lo que se refiere a la entrega y

---

[243] Cfr. STSJ de Castilla-La Mancha de 14 de noviembre de 1996 (Rec. 946/1996): «En cuanto al modo y lugar de entrega, la carta de despido puede entregarse directamente al trabajador, en el centro de trabajo; pero también remitirse a su domicilio». En la doctrina, *vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 318: «Por lo que respecta al lugar en que ha de verificarse la comunicación, aquél debe ser el lugar donde se encuentre el trabajador, indiferentemente en el lugar de trabajo o en su domicilio, eso sí, siempre que quede rodeado de las suficientes garantías de que la entrega de la comunicación puede hacerse directa y personalmente»; Sala Franco, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, p. 575; Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, p. 259; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 33.

[244] Cfr. STS de 17 de abril de 1985 (RJ 1985/1880): «sin que ningún precepto del Estatuto de los Trabajadores, exija que aquella notificación deba de hacerse en el domicilio del despedido».

[245] Cfr. STSJ de Cantabria de 31 de mayo de 1995 (Rec. 551/1995), de Navarra de 30 de abril de 1996 (AS 1996/1268), del País Vasco de 28 de enero de 1997 (Rec. 2508/1996), de Cataluña de 11 de mayo de 2010 (Rec. 1214/2010) y de Galicia de 20 de mayo de 2021 (Rec. 47/2021): «Admitiéndose como se admite que el despido es una declaración o manifestación recepticia de voluntad, la carta y la conducta del empresario, aunque no necesiten la conformidad o aceptación de la persona a la que se dirigen y cuya situación jurídica quieren afectar, sí deben llegar a conocimiento de éste […] siéndole exigida al empresario una declaración explícita de voluntad, lo que impone en cuanto al lugar la realización (sic) de buena fe por el empresario de los esfuerzos precisos para localizar al trabajador, ya que él debe procurar y asegurarse de que llegue a conocimiento del trabajador; de ahí que, aunque no existe regla expresa en cuanto al lugar de notificación del despido, ha de tratarse de un lugar adecuado, normalmente el centro de trabajo […] o el domicilio del trabajador». A nivel doctrinal, Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 182 ss., señala que, «en suma, mediando buena fe, el lugar concreto en que se produzca la notificación es prácticamente irrelevante».

recepción de la comunicación escrita, como soporte material de aquella declaración de voluntad extintiva [246].

Por lo que respecta al empresario, supone la obligación de hacer todos los esfuerzos razonables para que la entrega de la carta de despido al trabajador se haga efectiva [247]. Ello se proyecta, necesariamente, sobre la elección del medio y el lugar de su notificación. En efecto, la obligación de comunicación escrita no podría entenderse correctamente cumplida si el empresario escogiera un lugar o un medio para su notificación que le permiten suponer que esta última no se va a producir de manera efectiva. Así, imagínese que la empresa es conocedora del mal funcionamiento de un concreto medio de notificación y, pese a ello, decide utilizarlo para el envío de la comunicación escrita. En un supuesto así, parece evidente que tendría que asumir las consecuencias del retraso o de la falta de su notificación [248].

De todos modos, los tribunales reconocen que la valoración de la diligencia exigible al empresario en el cumplimiento de la obligación de comu-

---

[246] En este sentido, la doctrina científica afirma que la exigencia de la buena fe en el acto de la comunicación del despido es mutua y, en consecuencia, afecta tanto a empresario como a trabajador. *Vid.* Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 33; Alegre Nueno, M.: «10. Proceso de despido…», *Op. cit.*, p. 784.

[247] Cfr. STS de 29 de enero de 2020 (Rec. 2578/2017); STSJ de las Islas Baleares de 17 de enero de 1992 (AS1992/203); STSJ de Castilla-La Mancha de 14 de noviembre de 1996 (Rec. 946/1996); STSJ del País Vasco de 12 de diciembre de 2000 (Rec. 2630/2000): «existe jurisprudencia consolidada que queda reflejada en las sentencias del Tribunal Supremo de fechas 24 de noviembre de 1982 (RJ 1982, 6882), 25 de noviembre de 1982 (RJ 1982, 6887), 17 de abril de 1985 (RJ 1985, 1880), 5 de marzo de 1986 (RJ 1986, 1207), 12 de marzo de 1986 (RJ 1986, 1308), 13 de abril de 1987 (RJ 1987, 2412) y 23 de mayo de 1990 (RJ 1990, 4493), de las que se deduce esta doctrina: 1.º) El requisito formal ha de entenderse cumplido si el empresario utiliza las fórmulas que puedan considerarse idóneas para que la decisión llegue a conocimiento del trabajador»; STSJ de Castilla y León de 14 de mayo de 2003 (Rec. 2705/2002); STSJ de Galicia de 20 de mayo de 2021 (Rec. 47/2021): «la notificación del despido en la medida en que ésta es un acto recepticio de voluntad exige la debida notificación al trabajador afectado, por ello el empresario deberá hacer todos los esfuerzos precisos para lograr tal finalidad, cumpliendo con su obligación de notificación cuando "apuró todas las garantías y formalidades para que su decisión llegara a conocimiento del despedido" (por todas la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 18 diciembre 1979)». En la doctrina de autores, *vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 317; Sala Franco, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, p. 574: «la carta de despido debe llegar a conocimiento del trabajador despedido y ello impone al empresario, como ha señalado Alonso Olea, "la realización de buena fe de todos los esfuerzos que sean precisos con tal finalidad"»; Briones González, C.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, p. 391; Cruz Villalón, J.: «Requisitos ordinarios…», *Op. cit.*, p. 175; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, p. 349; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 32.

[248] Cfr. STSJ de las Islas Baleares de 17 de enero de 1992 (AS 1992/203): «Las deficiencias y demoras que aquejan a los servicios postales, sin embargo, son notorias y de conocimiento público y general. La demandada, por tanto, al haber optado libremente por este sistema de comunicarse con la trabajadora y no por otro cualquiera más seguro y fiable, asumió, por propia y unilateral voluntad, los riesgos inherentes a la utilización de esos servicios y debe soportar y responder, consiguientemente, de las consecuencias negativas que de su empleo se deriven»; y STSJ del País Vasco de 9 de octubre de 2007 (Rec. 1987/2007): «En tales casos, será el empresario quien habrá de soportar las consecuencias de haber utilizado un método de dudoso significado y contrario al establecido por la Ley para transmitir al trabajador su voluntad extintiva».

nicar el despido depende de las circunstancias propias de cada caso [249]. Y que, asimismo, la concurrencia de circunstancias impeditivas de la entrega de la carta que resulten ajenas a la voluntad del empresario no es óbice para considerar que la entrega se ha producido efectivamente, siempre que el empresario hubiera puesto todos los medios adecuados o hubiera utilizado las fórmulas idóneas para conseguir la finalidad perseguida [250]. En tal caso, pues, la entrega y recepción de la comunicación escrita será, simplemente, una ficción jurídica.

En lo que concierne al trabajador, la buena fe conlleva la obligación de prestar la debida colaboración al buen fin de la notificación de la carta de despido. En este sentido, se entiende que el rechazo o negativa a la entrega de la comunicación escrita formulada por el trabajador de forma directa o indirecta excusa al empresario de intentar otra notificación y que equivale a todos los efectos a su recepción, ya que ya que admitir lo contrario supondría dejar al libre arbitrio del despedido la eficacia de la exigencia de comunicación escrita [251].

---

[249] Cfr. STSJ de Cantabria de 31 de mayo de 1995 (Rec. 551/1995), de Navarra de 30 de abril de 1996 (AS 1996/1268) y del País Vasco de 28 de enero de 1997 (Rec. 2508/1996): «son los Tribunales los que, en cada caso, valorarán y juzgarán si ha existido la suficiente diligencia en el empresario a la hora de notificar el despido del trabajador, y, por otra, que la equivocidad o inequivocidad de la conducta debe enjuiciarse teniendo en cuenta asimismo las circunstancias que exigen la buena fe y el recto criterio de las relaciones laborales, lo que quiere decir que este criterio, y no uno absoluto, ha de presidir la valoración de las conductas y su significado».

[250] Cfr. STSJ de la Comunidad Valenciana de 30 de abril de 1996 (Rec. 3085/1995): «tiene reiteradamente dicho el Tribunal Supremo en Sentencias como las de 17 abril 1985 (RJ 1985/1880), 13 abril 1987 (RJ 1987/2412) o 23 mayo 1990 (RJ 1990/4493), que "no cabe imputar los defectos en las notificaciones a quien ha puesto para ello todos los medios adecuados a la finalidad perseguida"»; STSJ de las Islas Canarias de 27 de febrero de 2006 (Rec. 1131/2005); STSJ de Cataluña de 11 de mayo de 2010 (Rec. 1214/2010): «la determinación de la recepción debe subjetivarse en el destinatario, atendiendo a sus posibilidades concretas de conocimiento, lo que implica que, en determinadas circunstancias, debe eximirse a la empresa de cualquier responsabilidad»; STSJ de Galicia de 6 de junio de 2022 (Rec. 2180/2022): «la doctrina jurisprudencial aplicable (STS 29/1/20 –rcud 2578/17–; 18/6/20 –rcud 3302/17–; y 11/1/22 –rcud 1597/19–), que viene a reiterar el criterio clásico sobre la materia [STS 23/3/86 (ECLI: ES: TS:1986:11345); y 23/5/90 (ECLI: ES: TS:1990:3910)], que había indicado, por una parte, que "[e]l requisito formal ha de entenderse cumplido si el empresario utiliza las fórmulas que puedan considerarse inequívocamente idóneas para que la decisión llegue a conocimiento del trabajador […]"». Especial interés revisten la STSJ del País Vasco de 3 de abril de 1996 (Rec. 3079/1995), en la que se discute sobre la eficacia de la notificación del despido practicada sobre la persona del Abogado de la trabajadora despedida y que no hizo llegar a esta dicha comunicación, y la STSJ de Castilla-La Mancha de 14 de noviembre de 1996 (Rec. 946/1996), en la que se analiza la misma cuestión, pero en relación con la entrega de la carta a la hija del trabajador. Entre los comentaristas, *vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 318 y nota 61; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…*», Op. cit.*, p. 210; Mella Méndez, L.: *La formalización*…, *Op. cit.*, p. 162; Alegre Nueno, M.: *La impugnación*…, *Op. cit.*, p. 181: «Basta, pues, que el empresario demuestre que ha adoptado las medidas necesarias para asegurarse que la carta de despido llegue a poder del trabajador».

[251] Cfr. STS de 17 de abril de 1985 (RJ 1985/1880); STS de 3 de marzo de 1987 (RJ 1987/1320); STS de 13 de abril de 1987 (RJ 1987/2412): «La jurisprudencia, al reafirmar el carácter constitutivo de

Los repertorios de jurisprudencia revelan que la litigiosidad sobre este particular se ha dado, en buena medida, en torno a la notificación de la carta de despido en el domicilio del trabajador cuando la dirección de la que dispone la empresa no es la única o la correcta. Del análisis de los pronunciamientos que se encuentran al respecto se puede concluir, resumidamente, que el mandato de buena fe exige en dicho contexto que trabajador hubiera comunicado al empresario cualquier variación en la dirección o direcciones postales en las que pueda recibir correspondencia, ya que su inactividad en este sentido se podrá considerar equivalente al rechazo, bien que tácito, a recibir la carta de despido [252]. E, igualmente, requiere que el empresario, en su caso, notifique la carta a todas las direcciones postales que pueda conocer del trabajador, pues lo contrario podrá

la notificación formal del despido por el empresario, la entiende consumada si el trabajador se niega a recibir el contenido de la carta –sentencias de 18 de febrero y 5 y 12 de marzo de 1986 (RJ 1986/777, RJ 1986/1207 y RJ 1986/1308)–»; STS de 9 de noviembre de 1988 (RJ 1988/8563); STS de 29 de enero de 2020 (Rec. 2578/2017): «cuando el trabajador impide con su conducta la recepción de la carta de despido, no cabe imputar a la empresa un incumplimiento del requisito de notificación de la carta». En suplicación, cfr. STSJ de Cantabria de 31 de mayo de 1995 (Rec. 551/1995); STSJ de Galicia de 19 de julio de 2001 (Rec. 3510/2001): «es criterio de la jurisprudencia y de la doctrina jurisprudencial que la negativa acreditada del trabajador a recibir la carta de despido, cualquiera que sea la forma de manifestarla (rehúse expreso de la comunicación, situación en paradero desconocido, desatención al acuse de recibo) exime de cualquier responsabilidad a la empresa que actuó con razonable diligencia en el intento de notificación de aquélla y no impide el inicio del plazo de caducidad previsto en el artículo 59.3 ET, pues la conclusión contraría dejaría en manos del despedido el inicio de la decadencia del hecho, con obvio detrimento de seguridad jurídica STS 23-Mayo-1990 (RJ 1999, 4493), 10 de abril de 1989 (RJ 1989, 2951) y 12 de marzo de 1986 (RJ 1986, 1308), STSJ Cataluña 11-mayo-9 (AS 1998, 2381), Valencia de 2 de febrero de 1999 (AS 1999, 548) y 31 de diciembre de 1996 (RJ 1996, 4750), País Vasco de 28 de enero de 1997 (AS 1997, 109)»; STSJ de Castilla y León de 28 de junio de 2002 (Rec. 880/2002); STSJ de Cataluña de 13 de enero de 2005 (Rec. 5390/2004): «En tales casos la fecha de efectos del despido es aquella en que dicha carta se intentó fallidamente entregar al trabajador en su domicilio, y que no se recibió por causas imputables al mismo, de manera que el "dies a quo" del cómputo de la caducidad de la acción comienza en dicha fecha»; STSJ Madrid 16 de julio de 2007 (Rec. 1881/2007); STSJ del País Vasco de 21 de diciembre de 2010 (Rec. 2673/2010); STSJ de Andalucía de 9 de noviembre de 2017 (Rec. 3368/2016); STSJ de Cataluña de 14 de enero de 2021 (Rec. 4450/2020); STSJ de Galicia de 6 de junio de 2022 (Rec. 2180/2022); STSJ de Castilla y León de 15 de julio de 2022 (Rec. 1576/2022): «no cabe imaginar una forma más segura y eficaz de notificar la carta de despido que la entrega personal al despedido, no pudiendo imponerse a la empresa otra forma distinta si éste, como es el caso, se niega a recibir la carta en presencia de testigos y así lo hace constar la empleadora»; STSJ de Madrid de 5 de julio de 2024 (Rec. 180/2024).

[252] Cfr. STS de 23 de mayo de 1990 (RJ 1990/4493), seguida por STS de 29 de enero de 2020 (Rec. 2578/2017): «la empresa procedió a notificar el despido en el domicilio que fue designado por la propia demandante y si existió variación del mismo, tal variación debió comunicarse a la empresa por quien realizó la designación inicial, sin que pueda imputarse a la demandada un retraso en la recepción de la carta de despido del que sólo la recurrente es causante»; STSJ de País Vasco de 28 de enero de 1997 (Rec. 2508/1996): «el demandante a partir de entonces remitió con posterioridad al centro de trabajo cuando menos dos comunicaciones en las que, aun cuando en la primera hacía constar que se encontraba "en reposo fuera de Bilbao", en ninguna de ellas mencionaba su concreto nuevo domicilio, antes al contrario, en el encabezamiento de los referidos escritos reflejaba el lugar de su domicilio en Bilbao, comunicaciones en las que tuvo oportunidad de señalar su nuevo domicilio en Laredo, tal como lo exige el principio de buena fe y recto proceder que impera en las relaciones laborales».

llevar a la consideración de que no ha cumplido con la diligencia debida la obligación de comunicación escrita que le impone el artículo 53.1.a) del ET [253].

7.5 Recepción de la carta y presunción de conocimiento de la voluntad extintiva empresarial por parte del trabajador. Especial referencia a la importancia de la prueba de entrega

En cualquier caso, en nuestro sistema jurídico se presume que, a todos los efectos, el trabajador adquiere conocimiento de la voluntad extintiva del empresario en el mismo momento de la recepción de la carta de despido que la contiene (teoría de la recepción) [254], salvo prueba en contrario por su parte [255].

El mismo razonamiento se aplica a aquellos supuestos en los que, por distintas circunstancias, la entrega de la carta no pudo llegar a hacerse efectiva pese

---

[253] Cfr. STSJ de Madrid 16 de julio de 2007 (Rec. 1881/2007); STSJ del País Vasco de 13 de octubre de 2009 (Rec. 1923/2009); STSJ de Cataluña de 11 de mayo de 2010 (Rec. 1214/2010); STSJ del País Vasco de 21 de diciembre de 2010 (Rec. 2673/2010): «puede ocurrir que la empresa notifique el despido en el domicilio de la persona trabajadora de que tiene constancia y que ésta haya cambiado el mismo sin notificarlo a la empresa, supuestos en los que se entiende cumplido el requisito […] En el caso, la empresa envió un burofax al domicilio que el demandante había hecho constar en su contrato de trabajo y que figuraba en sus nóminas. Ahora bien […] consta que el demandante hizo figurar en su Solicitud de contrato un domicilio distinto, además del de Asturias, domicilio situado en Eibar, lo que la empresa conocía desde aquel momento […] Por otra parte, es de pensar que la empresa ha de saber (o imaginar cabalmente) que este trabajador había de tener un domicilio cercano a su lugar de trabajo, puesto que trabajaba como escolta y no cabía pensarse que pudiera desplazarse a diario hasta Asturias y regresar para prestar sus servicios. Así, hemos de considerar que la empresa conocía sobradamente ese domicilio en Eibar del trabajador y que, por tanto, el envío del burofax conteniendo la decisión de despido fue un envío ineficaz, que no agotó los medios posibles de intento de notificación»; STSJ de Asturias de 23 de enero de 2018 (Rec. 2789/2017); STSJ de Galicia de 20 de mayo de 2021 (Rec. 47/2021) y de 6 de junio de 2022 (Rec. 2180/2022).

[254] *Vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 318: «a efectos jurídicos se entiende presuntamente que el conocimiento del contenido de la comunicación se adquiere por el mero hecho de la recepción, de tal manera que bastaría la prueba de que la declaración ha llegado a poder del destinatario, para entender que éste ha tomado conocimiento de la misma salvo, claro está, prueba en contrario, que habría de gravitar en la órbita del receptor»; Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos…», *Op. cit.*, p. 258: «como señala Santoro-Passarelli, "se perfecciona y produce efecto con la comunicación de la declaración de desistimiento a la otra parte, que se presume haber tenido 'conocimiento' de ella en el momento de la `recepción'"»; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales*…», Op. cit.*, p. 209; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 129 ss.: «La situación en que el trabajador, una vez recibida la comunicación, no la haya leído, por causas imputables a su sola voluntad, hasta pasado un cierto tiempo, se ha resuelto tomando como fecha de efectividad del despido la de tal recepción, pero siempre que a partir de ella se hubiese producido, una vez más, el rechazo expreso de sus servicios».

[255] *Vid.* Gárate Castro, J.: *La comunicación escrita…*, *Op. cit.*, pp. 61 ss.; García Fernández-Lomana, M.: «El proceso especial…», *Op. cit.*, pp. 87 y 88; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, p. 171: «Si lo discutido es el hecho del despido, la validez o idoneidad de los medios utilizados para efectuar la notificación o que el escrito notificado no respeta el contenido legalmente exigido, será al trabajador a quien, en último término, le corresponderá la aportación de éste» y p. 180.

a los esfuerzos empleados en tal sentido por el empresario (por ejemplo, por la negativa o la renuencia del trabajador a su recepción). En estos casos en los que, a efectos jurídicos, se admite que la entrega intentada es equivalente a la efectivamente realizada, se asume, pues, que basta con que en el trabajador pudiera haber adquirido el conocimiento de la voluntad resolutoria del empresario [256].

En vista de ello, y ante la posibilidad de que el trabajador alegue en sede judicial el incumplimiento de la obligación de comunicación escrita, reviste especial importancia la prueba de su efectiva recepción o del intento infructuoso de su entrega, la cual corresponde, en todo caso, a la parte empresarial [257]. En este sentido, se admite como válido todo tipo de prueba, ya sea la firma de un recibí por el trabajador, la firma o la presencia de testigos, así como cualquier otro admitido en Derecho [258]. Este interés del empresario en preconstituir prueba de la entrega de la carta de despido o de su intento habrá de condicio-

---

[256] *Vid.* López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales...», *Op. cit.*, p. 210: «Surte efectos desde que su contenido llega a conocimiento del trabajador, ya sea efectivo o presunto».

[257] *Vid.* Alonso Olea, M.: «Jurisprudencia sobre la forma…», *Op. cit.*, p. 525: «al empresario corresponde demostrar que intentó la entrega sin éxito (SCT de 1 de marzo de 1978)»; Gárate Castro, J.: *La comunicación escrita…*, *Op. cit.*, p. 61; Sala Franco, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, p. 576: «la prueba de que se entregó la carta sin éxito y de la fecha de entrega corresponderá al empresario (STS S6.a de 26 de junio de 1980 ó 27 de septiembre de 1984; STCT de 1 de marzo de 1978)»; Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 900: «a éste corresponde demostrar que intentó la entrega (S. T. C. T. de 1 marzo 1978), así como la recepción de la carta y la fecha en que ocurrió (S. T. S. de 27 sep. Siembre 1984)»; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión…*, *Op. cit.*, p. 69; Mella Méndez, L.: *La formalización…*, *Op. cit.*, pp. 171 ss.; Cruz Villalón, J.: «Requisitos ordinarios...», *Op. cit.*, p. 175: «Cuando el trabajador rehúse la recepción de la pertinente notificación, no obliga al empresario a intentar otros medios de entrega, le basta con la acreditación de tal voluntad negativa para considerar formalmente satisfecho el requisito»; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 32; Alegre Nueno, M.: «10. Proceso de despido…», *Op. cit.*, p. 783.

[258] Cfr. STSJ del País Vasco de 12 de diciembre de 2000 (Rec. 2630/2000): «A propósito de dicha notificación y la problemática que suscita cuando el trabajador se niega a su recepción existe jurisprudencia consolidada que queda reflejada en las sentencias del Tribunal Supremo de fechas 24 de noviembre de 1982 (RJ 1982, 6882), 25 de noviembre de 1982 (RJ 1982, 6887), 17 de abril de 1985 (RJ 1985, 1880), 5 de marzo de 1986 (RJ 1986, 1207), 12 de marzo de 1986 (RJ 1986, 1308), 13 de abril de 1987 (RJ 1987, 2412) y 23 de mayo de 1990 (RJ 1990, 4493), de las que se deduce esta doctrina: […] 3.º) Cuando el trabajador se niega a suscribir la carta de despido, es aceptable que su firma se pueda sustituir por la de testigos. En el caso presente permanece invariable el hecho probado tercero de sentencia, donde se recoge que fue el recurrente quien se negó a firmar la carta de despido que le entregaba la empresa, y que por esta razón se le tuvo que leer en voz alta en presencia de dos testigos. Estas circunstancias excluyen el que pueda negarse eficacia a la notificación del despido efectuada por la parte recurrida, conforme ya señalara en su día la sentencia de este Tribunal Superior de Justicia de fecha 28 de enero de 1997 (AS 1997, 109). Por consiguiente, se descarta la infracción del citado artículo 55.1 ET». Sobre la validez de la prueba por medio de testigos se pronuncian también las STSJ de Madrid de 27 de junio de 2007 (Rec. 2737/2007) y de Castilla y León de 15 de julio de 2022 (Rec. 1576/2022). A nivel doctrinal, examinan la admisibilidad de distintos medios de prueba, entre otros, Sala Franco, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, p. 577; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión…*, *Op. cit.*, p. 69; Sagardoy de Simón, Í.: «La forma del despido…», *Op. cit.*, p. 217; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, pp. 34 ss.

nar, sin duda, la elección del medio de su notificación, pues no todos presentan las mismas garantías a este respecto [259].

En fin, de todo lo expuesto se puede concluir que, siendo la notificación de la comunicación escrita una cuestión de tanta trascendencia jurídica y a la que rodean tantos problemas en la práctica, el ordenamiento debería ofrecer una regulación clara y precisa de la misma que, en la actualidad, no tiene. A este respecto, interesa destacar las propuestas de *lege ferenda* que formula la doctrina científica en las que, con la finalidad de generar una mayor seguridad jurídica sobre este particular, se apela al legislador a establecer un sistema escalonado de notificación al modo previsto para practicar las comunicaciones judiciales. En este sentido, se sugiere la imposición de tres niveles o fases de notificación de la carta de despido: la primera sería su entrega en mano al trabajador en las dependencias de la empresa; la segunda, para el caso de que no fuera posible la entrega directa en las dependencias empresariales, sería la notificación por correo certificado con acuse de recibo o por comunicación mediante medios electrónicos o telemáticos; y la tercera, finalmente, sería el burofax o la notificación notarial [260].

8. PROBLEMAS APLICATIVOS

Una vez se han estudiado los requisitos que debe reunir la comunicación escrita para entender correctamente cumplida la exigencia formal que impone el artículo 53.1.a) del ET y poder declarar la procedencia del despido por este motivo, se ha de analizar la solución que cabe dar a aquellos

[259] En este sentido, señalaba Sala Franco, T.: «La denominada "carta…"», *Op. cit.*, p. 577, que «la firma de un recibo duplicado en el momento de la entrega en mano de la carta al trabajador despedido o la carta entregada por conducto notarial constituirán los medios de prueba más seguros. En el caso de remisión de la carta por correo, el correo ordinario no posibilita la acreditación ni del envío ni de la recepción de la carta, siendo recomendable en tal caso la utilización del correo certificado, especialmente con aviso de recibo, pudiéndose probar así tanto el envío como la recepción de la carta. Y en caso de urgencia del trabajador podrá probarse la causa de la devolución de la carta ("ausente" o "rehusada"). En el caso de utilización del telegrama, el empresario remitente tiene derecho a solicitar una copia certificada del mismo, pudiendo utilizar además la fórmula del "acuse de recibo". Los mayores problemas probatorios derivan de la entrega en el domicilio del trabajador, cuando éste se encuentra ausente o, sobre todo, cuando rehusar recibir la carta entregada. En el primer caso, bastará con la firma de un recibo o duplicado por parte de la persona o familiar que se encuentre en su domicilio (STS S6.a de 23 de septiembre de 1968). En el segundo caso, deberá solicitarse la firma de uno (SSTCT de 3 de junio de 1976 o de 15 de abril de 1978) o varios testigos (SSTCT de 10 de enero de 1970 y de 26 de noviembre de 1977) de un escrito en el que conste el intento frustrado de entregar la carta (SSTCT de 12 de marzo de 1986 o de 31 de mayo de 1988)».

[260] *Vid.* Sala Franco, T. y Esteve Segarra, A.: «Capítulo XVII. La regulación de la extinción del contrato de trabajo», *Propuestas para un debate sobre la reforma laboral*, AA. VV., Sala Franco, T. (dir. y coord.), Francis Lefebvre, 2018, pp. 307 ss.

supuestos en los que, pese que el empresario emite una comunicación escrita correcta en cuanto a su forma y contenido, esta no constituye el medio por el que el trabajador conoce la voluntad extintiva empresarial que conforma el acto de despido, así como en aquellos casos en los que no existe correspondencia entre la fecha de cese señalada en la carta y la del cese efectivo [261].

A tal efecto, se ha de determinar cuándo se entiende producido efectivamente el despido y qué validez cabe reconocerle a la comunicación escrita a fin de poder declarar su procedencia en función de las distintas circunstancias concurrentes. En este sentido, se han de distinguir hasta cuatro momentos temporales: 1) El de la emisión de la carta de despido; 2) El de su recepción por el trabajador; 3) La fecha de cese señalada en la carta de despido y 4) La fecha del cese efectivo y definitivo de las prestaciones. El orden cronológico en el que se producen estas circunstancias da lugar a distintos escenarios que requieren, asimismo, de una respuesta jurídica distinta.

El primer escenario sería aquel en el que la fecha de emisión y recepción de la carta, la señalada en ella para el cese y la del cese efectivo fuera la misma. Este supuesto prototípico, ciertamente, no plantea mayores dudas: el despido se entenderá producido en aquella fecha y será procedente desde esta perspectiva; sin perjuicio, claro está, de la obligación empresarial de abonar la cuantía equivalente a los salarios correspondientes a los días de preaviso no concedido [art. 53.1.c) y 53.4, último párrafo, del ET y artículo 122.3 de la LRJS].

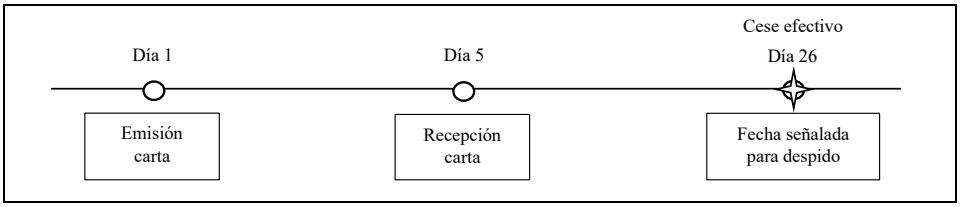
Distinto sería aquel caso en el que la carta se emite en una fecha, se recibe por el trabajador en la misma fecha de su emisión o en otra posterior y en el que la carta señala como fecha de efectos del despido una fecha posterior a la

[261] En este punto, interesa destacar las palabras de García Becedas, G.: «El despido como acto recepticio…», *Op. cit.*, p. 174: «el conjunto de fechas referible a la carta de despido (fecha de la misma, de efectos de aquél, de emisión por el empleador o de recepción por el afectado) puede o no coincidir en el tiempo con el momento de la *producción real del despido*, es decir, con el instante "en que el trabajador cesa de prestar su trabajo y el empresario deja de retribuir, siempre que ambas cesaciones lo sean con carácter definitivo y produzcan la extinción de la relación laboral" (ALMANSA PASTOR). Y ello, afirma ahora la jurisprudencia, porque "el despido existe desde que se manifiesta la voluntad unilateral del empresario de tener por extinguido el contrato, y su notificación escrita no es más que la expresión documental de tal voluntad" (STCT 20 de junio del 84, Ar. 5.495). De suerte que la fecha real del despido, entendiendo por tal la del "efectivo cese en la actividad retribuida del trabajador", por lo pronto no tiene inevitablemente que coincidir con la *fecha del anuncio* del propósito empresarial de despedir […] o con la *fecha de su comunicación* al afectado […] Con la primera, porque "el despido y la subsistencia del vínculo laboral con términos antagónicos y situaciones incompatibles, no pudiendo estimarse que se haya producido aquél en tanto el operario continúe ejerciendo su labor dentro del centro de trabajo y percibiendo su salario" (STCT 6 noviembre del 86, Ar. 11.130). Con la segunda, porque la comunicación en sí misma es irrelevante en punto a la resolución del contrato si no va acompañada de la cesación de la prestación laboral (STCT 8 octubre del 82, Ar. 5.279)».

de su recepción; es decir, que se concede un preaviso. Pongamos que dicho preaviso es de 15 días en cumplimiento del mandato del artículo 53.1.c) del ET. En este caso, para determinar cuándo se produce el despido y qué calificación judicial merece el mismo, habría que atender al momento en que se produce el cese efectivo de las prestaciones.

Así, si el cese efectivo se produce en la fecha que señala la carta (imagen 1), indudablemente esa es la fecha del despido y este podrá ser declarado procedente sin consecuencias indemnizatorias respecto del preaviso por cuanto que el mismo se ha cumplido *in totum*.

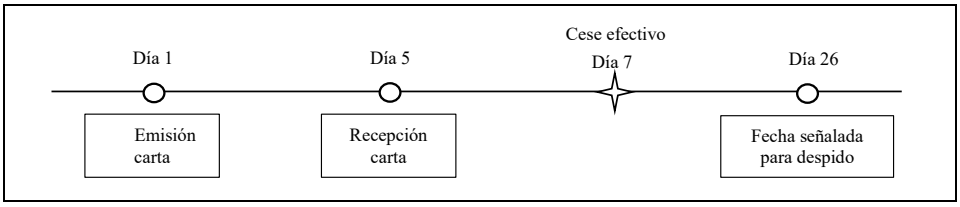
IMAGEN 1



Fuente: elaboración propia

Si el cese efectivo se produjera en una fecha anterior a la que se señala en la carta para el despido, incumpliéndose con ello el preaviso en principio concedido (imagen 2), parece claro que la fecha del despido será la del cese y su calificación judicial podrá ser igualmente la procedencia, atendiendo a que el incumplimiento sobrevenido del preaviso tampoco afecta a la misma y que solo conlleva la obligación de abonar una cuantía equivalente a los salarios correspondientes a los días de preaviso incumplido.

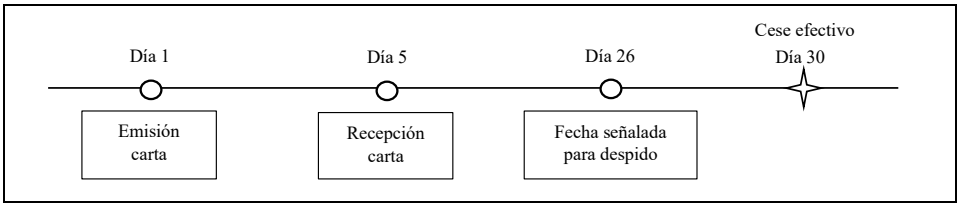
IMAGEN 2



Fuente: elaboración propia

Si, por el contrario, el cese efectivo se produjera en una fecha posterior a la señalada en la carta para el despido por haber continuado la prestación de trabajo hasta ese momento y dicho cese tuviera lugar a instancias del empresario (imagen 3), nos encontraríamos, por un lado, con que el primer despido se habría dejado sin efectos por voluntad acorde de las partes y, por otro, con un despido nuevo y distinto al primero producido efectivamente con el referido cese a instancias del empresario [262], cuya calificación judicial dependerá de su adecuación a las exigencias legales de fondo y forma.

IMAGEN 3



Fuente: elaboración propia

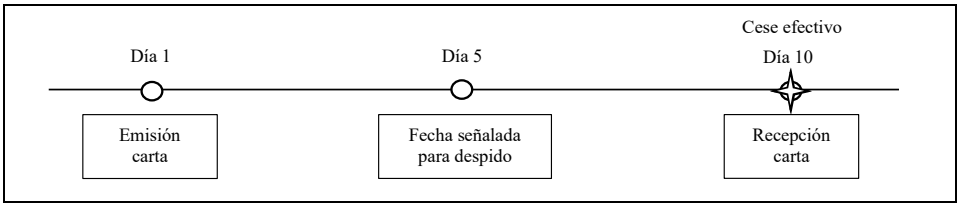
El tercer supuesto que puede plantearse es aquel en el que la carta se emite en una fecha, se recibe por el trabajador en otra posterior y se señala en ella como fecha de efectos del despido una fecha anterior a la de su recepción, ya sea la misma que la de su emisión u otra ulterior. En tal caso, si el cese efectivo tiene lugar en la misma fecha de la recepción de la carta (imagen 4), no hay duda de que ese es el momento en que se produce el despido y de que este se podrá calificar como procedente [263], sin perjuicio de la obligación empresarial de abonar la cuantía sustitutiva del preaviso no concedido.

---

[262] *Vid.* Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 898: «la declaración explícita de voluntad del empresario a través del lenguaje escrito mediante documento ha de acompañarse de una conducta inequívoca de despedir, al menos desde la fecha en que el despido surte efectos según la expresada en la carta o, en su defecto, a partir de la de expiración del preaviso, según se verá; siendo necesaria la congruencia entre la voluntad declarada en la carta y la que manifiestan los actos, entendiendo el desaparecido Tribunal Central de Trabajo que si se continúan prestando servicios o si éstos se remuneran no existe despido»; Mella Méndez, L.: *La formalización*…, *Op. cit.*, pp. 132 ss.: «La exteriorización de la voluntad empresarial de despedir debe acompañarse de una inequívoca conducta en tal sentido, que se observe y pueda comprobarse a partir de la materialización de la comunicación escrita. En caso contrario, habrá que entender que el despido ha quedado sin efecto y que prosigue la relación de trabajo. Así lo ponen de relieve reiteradas decisiones judiciales como, por ejemplo, la STCT de 20 de septiembre de 1988».

[263] Cfr. STS de 13 de octubre de 2014 (Rec. 2745/2013): «si bien la norma general ha de ser que el despido tiene efectos a partir de su notificación, en todo caso "carece de efecto jurídico alguno que la carta señale que los efectos se producen con anterioridad a su notificación" (STS 11/03/14 –proc.

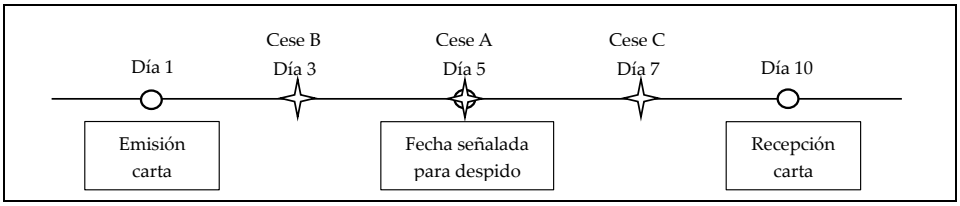
IMAGEN 4



Fuente: elaboración propia

Ahora bien, si el cese efectivo se produce antes de la recepción de la carta, dicho cese constituiría en sí mismo un despido, con independencia de si tuvo lugar en la misma fecha señalada en la carta para el primer despido (cese A), en una anterior (cese B) o en otra posterior (cese C) (imagen 5). En cuanto a la calificación judicial que merecería el despido acaecido en estas circunstancias, dependerá, nuevamente, de su conformidad con las exigencias legales.

IMAGEN 5

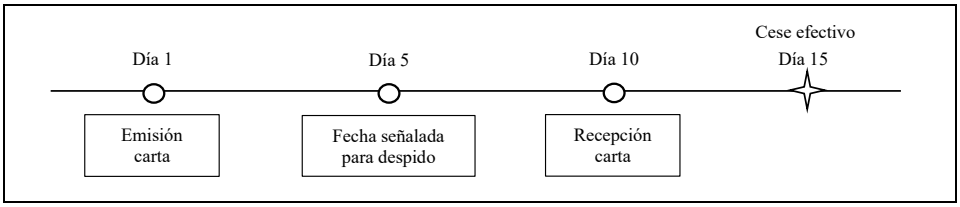


Fuente: elaboración propia

error 5/12–) y que en la determinación de su fecha ha de primar la efectividad material del cese (ATS 30/06/14 –rcud 5/12-»; STSJ de Galicia de 30 de junio de 2015 (Rec. 5027/2014): «si la recepción de la carta es posterior a la fecha indicada de efectos extintivos, ello no afecta a la validez de la carta, sino que se interpreta que tales efectos extintivos se posponen al momento de recepción de la misma. Así resulta de la doctrina sentada, entre otras, por las STS de 1 marzo 1984, RJ 316; 2 febrero 1987, RJ 1987/749; 28 mayo 1987, Ar. 3908; 30 de enero de 1989, RJ 316; 13 abril 1989, Ar. 2968 y de la Sentencia de esta Sala de 5 abril 1993 (AS. 1909)»; STSJ de Galicia de 20 de mayo de 2021 (Rec. 47/2021): «Así se indica, por ejemplo, en la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de marzo de 2014, que declara: "el ordenamiento jurídico establece que el despido tiene efectos a partir de la notificación del mismo al trabajador salvo que, para cumplir el deber de preaviso, la comunicación tenga lugar antes de la fecha de efectos del despido. Pero carece de efecto jurídico alguno que la carta señale que los efectos se producen con anterioridad a su notificación"».

Y, finalmente, si el cese efectivo se produjera en una fecha posterior a la recepción de la carta por haber continuado la prestación de trabajo hasta ese momento y dicho cese tuviera lugar a instancias del empresario (imagen 6), se ha de considerar, igualmente, que nos encontraríamos, por un lado, con que el primer despido se habría dejado sin efectos por voluntad acorde de las partes y, por otro, con un despido nuevo y distinto al primero producido efectivamente con el referido cese a instancias del empresario, cuya calificación judicial dependerá de su adecuación a las exigencias legales.

IMAGEN 6

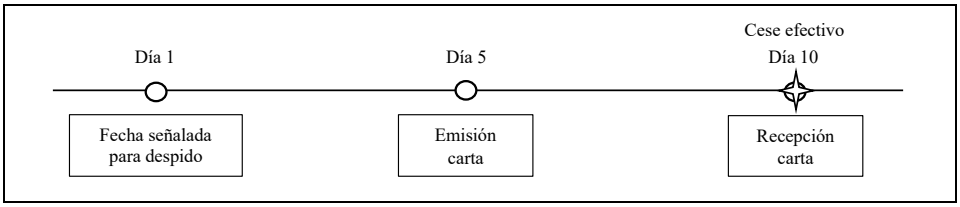


Fuente: elaboración propia

Un cuarto escenario sería aquel en el que la carta se emite en una fecha, se recibe por el trabajador en la misa fecha de su emisión o en otra posterior y señalara como fecha de efectos del despido una anterior incluso a la de su emisión, lo que conformaría, en definitiva, un despido retroactivo. Esta figura, como ya se pudo ver, no resulta admisible en nuestro sistema jurídico desde el momento en que el despido se configura como un acto recepticio. En tal caso, pues, habrá que estarse de nuevo al momento en que se produce el cese efectivo de las prestaciones para determinar la fecha en que tiene lugar el despido y valorar su calificación.

Si el cese tiene lugar en la fecha de la recepción de la carta, siendo esta la misma de su emisión u otra posterior (imagen 7), esa será a su vez la fecha del despido efectivo, el cual se podrá calificar como procedente, sin perjuicio de la obligación de pago de la cuantía sustitutiva del preaviso.

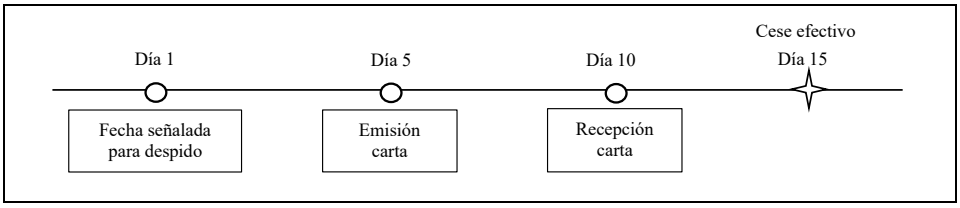
IMAGEN 7



Fuente: elaboración propia

Si, en cambio, el cese efectivo se produce en fecha posterior a la de la recepción de la carta debido, de nuevo, a la continuidad de las prestaciones de trabajo hasta ese momento y dicho cese tiene lugar a instancias del empresario (Imagen 8), estaríamos, una vez más, ante el decaimiento del primer despido y ante la producción de uno nuevo y distinto a aquel, cuya calificación dependerá de si el mismo se ajusta o no a las previsiones legales.

IMAGEN 8

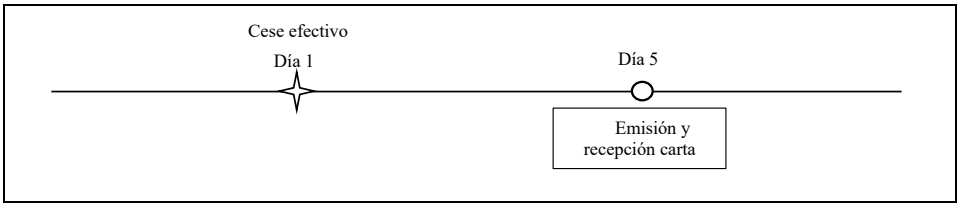


Fuente: elaboración propia

El quinto y último supuesto que se quiere hacer constar es aquel en el que el cese efectivo de las prestaciones se produce por oposición material del empresario en una fecha, la carta se emite en una fecha posterior, se recibe por el trabajador en la misma fecha de su emisión o en otra ulterior y en ella se señala como fecha del despido bien la del cese efectivo, la de la emisión, la de la recepción u otra posterior (Imagen 9). En tal caso, no hay duda de que el despido se produjo efectivamente en la fecha del cese de las prestaciones y que, con independencia de cuál fuera la fecha de efectos que señalase la carta, será un despido formalmente irregular, puesto que el posterior cumplimiento

de la formalidad de comunicación escrita no subsana el incumplimiento que se produjo con la efectiva extinción del contrato [264].

IMAGEN 9



Fuente: elaboración propia

9. LA OBLIGACIÓN DE ENTREGAR COPIA DE LA CARTA DE DESPIDO A LOS REPRESENTANTES [ART. 53.1.C) DEL ET]

Como se sabe, el segundo inciso del artículo 53.1.c) del ET dispone que, «en el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento».

9.1 **Finalidad**

Esta previsión fue introducida en el ET por la Ley 11/1994, con la que se configuró al despido por causas ETOP en los términos actuales, en su doble ver-

[264] En este punto interesa destacar, nuevamente, el supuesto resuelto por la STSJ de la Comunidad Valenciana de 29 de septiembre de 2012 (Rec. 1893/2012), en el que la empresa, en un primer momento, entregó una copia de la comunicación extintiva a la representación de los trabajadores (Delegado de Personal) y envió al trabajador un burofax en el que, en lugar de la comunicación extintiva del despido, contenía un «report» de otro burofax enviado al mismo trabajador en el mes de febrero, siendo en la conciliación ante el SMAC cuando la empresa hizo entrega al trabajador de la carta de despido en cuestión. Ante ello, el TSJ declara la improcedencia del despido señalando que «es pacíficamente admitido que la posterior observancia por el empresario de los requisitos de forma incumplidos no constituye en ningún caso subsanación del primitivo despido» y que, pese a que el trabajador conociera la existencia del despido por otras vías, «la dicción de la norma no deja margen a la interpretación y […] su tenor no permite entender que la ausencia de comunicación escrita pueda ser compensada si concurren […] motivos suficientes para concluir que no se ha producido una situación de indefensión del trabajador». En la doctrina científica se pronuncia sobre la imposibilidad de subsanación, entre otros, Alegre Nueno, M.: *La impugnación…*, *Op. cit.*, p. 183.

tiente individual/plural y colectivo. En línea con ello, se reconoce que la obligación que se impone en el segundo inciso del artículo 53.1.c) del ET, además de estar vinculada con los derechos de información de los órganos de representación que se recogen en el artículo 64 del ET [265], tiene la finalidad principal de permitir a los representantes valorar si, en atención a la causa y al momento en que se produce la extinción, se está ante un supuesto de despido individual/plural o ante un supuesto de despido colectivo que debería dar lugar al correspondiente período de consultas; es decir, que pretende facilitar a la representación legal de los trabajadores el control sobre la correcta utilización de la vía extintiva del artículo 52.c) del ET y la elusión fraudulenta del procedimiento de despido colectivo a la que se refiere el artículo 51.1 del mismo cuerpo legal [266].

9.2 **Interpretación de la expresión «escrito de preaviso»**

Como ya se pudo adelantar, en torno al significado de la expresión «escrito de preaviso» que emplea la norma se generó en su día cierta polémica a nivel doctrinal. En este sentido, un sector minoritario de la doctrina consideró que con dicha referencia se introducía un nuevo documento en el esquema

---

[265] Cfr. STS de 29 de junio de 2017 (Rec. 1512/2015), de 14 de marzo de 2018 (Rec. 2311/2016), de 17 de mayo de 2022 (Rec. 2894/2020).

[266] Cfr. STS de 7 de marzo de 2011 (Rec. 2965/2010): «la finalidad de esta exigencia que no es otra que permitir a los representantes de los trabajadores conocer la situación de la empresa, en orden a la correcta utilización del cauce del despido objetivo. Tal y como señala la sentencia de la Sala de 18 de abril de 2007, recurso 4781/05: «»*La información a los representantes de los trabajadores sobre los despidos objetivos económicos es una pieza esencial del sistema legal de control de la distinción institucional entre el despido colectivo y el objetivo. Sin una información de esta clase, que tiene necesariamente que centralizarse en la representación unitaria de los trabajadores, éstos tendrán importantes dificultades para conocer la situación de la empresa en orden a la correcta utilización del cauce del despido objetivo económico y, por tanto, será muy difícil acreditar la eventual superación de los límites cuantitativos a efectos de mantener en el proceso la causa de nulidad del apartado d) del número 2 del artículo 122 de la Ley de Procedimiento Laboral en relación con el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores: la utilización indebida del despido objetivo por sobrepasar los límites cuantitativos mencionados en el último precepto citado*.».». Este mismo criterio es seguido, entre otras muchas, por las STS de 8 de noviembre de 2011 (Rec. 364/2011), de 11 de junio de 2014 (Rec. 649/2013), de 1 de diciembre de 2016 (Rec. 2164/2015), de 17 de mayo de 2022 (Rec. 2894/2020). A nivel doctrinal, se pronuncian en el mismo sentido, entre otros, Ramírez Martínez, J. M.: «El despido por causas objetivas: la amortización de puestos de trabajo», *Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo, y normas concordantes)*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), tomo II, EDERSA, 1994, pp. 81 y 83; Corte Heredero, N.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, pp. 192 ss.; Goerlich Peset, J. M.: *La extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, 1994, p. 101; Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad…*, *Op. cit.*, p. 408; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, p. 361; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, pp. 244 ss.; Gómez-Millán Herencia, M. J.: «Obligación empresarial de comunicar el despido objetivo a los representantes de los trabajadores», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 113, 2012, pp. 233 y 234; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 167.

formal del despido, adicional y distinto a la comunicación escrita del artículo 53.1.a) del ET, en el que se habría de contener la información relativa al preaviso y del que se habría de dar traslado a la representación legal de los trabajadores [267].

El sector mayoritario, sin embargo, consideró que se trataba de un error de redacción y que, con dicha expresión, la norma estaría haciendo referencia, en realidad, a la carta de despido, ya que es en ella donde se contiene toda la información necesaria para que los representantes puedan controlar el correcto cumplimiento de las reglas que delimitan el despido individual/plural y el colectivo, esto es, la causa que motiva la extinción contractual y el momento en que se produce [268].

Esta segunda postura, acorde con la finalidad que se reconoce a la obligación impuesta en el segundo inciso del artículo 53.1.c) del ET, es la que finalmente terminó acogiendo en TS. En este sentido, la STS de 18 de abril de 2007 (Rec. 4781/2005) resolvió que, «como ha señalado la doctrina científica, hay un error en la redacción de este precepto, pues la copia que ha de facilitarse a los representantes de los trabajadores no es la del preaviso, que no es en sí mismo una comunicación del despido, sino una parte del contenido de la comunicación del cese. Por tanto, la exigencia de información a los representantes sindicales del artículo 53.1.c) del Estatuto de los Trabajadores no se refiere realmente al preaviso, sino a la comunicación del despido del apartado a) de este número» [269]. Esta

---

[267] *Vid.* García Fernández, M.: «La extinción de la relación laboral en la Ley 11/1994, de 19 de mayo», *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (coord.), Actualidad Editorial, S. A., 1995, p. 121; Valdés Dal-Ré, F.: «Los despidos por causa económica», *La reforma del mercado laboral*, AA. VV., Valdés Dal-Ré, F. (dir.), Lex Nova, 1994, pp. 428 y 429; Monereo Pérez, J. L.; Fernández Avilés, J. A. y Triguero Martínez, L. A.: «Artículo 122…», *Op. cit.*, p. 650.

[268] *Vid.* Desdentado Bonete, A.: «El despido objetivo económico: ámbito, causas…», *Op. cit.*, p. 265; Martínez Emperador, R.: «Despido objetivo…», *Op. cit.*, p. 368; Ramírez Martínez, J. M.: «El despido por causas objetivas…», *Op. cit.*, p. 80; Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 49; Corte Heredero, N.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, pp. 192 ss.; Briones González, C.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, p. 400: «La defectuosa dicción legal y el apartado en que esta obligación se encuentra encuadrada, artículo 53.1.c), relativo al preaviso, podría interpretarse como que nos encontramos ante un documento nuevo y distinto de la comunicación escrita a la que se refiere el artículo 53.1.a). Ello entiendo que no es sostenible, primero, porque el plazo de preaviso puede faltar, sustituido por su compensación en metálico (art. 53.4), y segundo, porque lo que tiene interés a efectos de control por la representación legal de los trabajadores es la causa de los despidos y su número»; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión…*, *Op. cit.*, p. 73; Castiñeira Fernández, J.: «La comunicación escrita…», *Op. cit.*, p. 261; Apilluelo Martín, M.: «El despido individual…», *Op. cit.*, p. 123; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, pp. 260 ss.; Blasco Pellicer, A.: *El régimen procesal…*, *Op. cit.*, p. 167; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 458.

[269] Pronunciamiento este seguido, entre otras muchas, por las STS de 7 de marzo de 2011 (Rec. 2965/2010), de 11 de junio de 2014 (Rec. 649/2013), de 10 de febrero de 2016 (Rec. 2502/2014), de 1 de diciembre de 2016 (Rec. 2164/2015), de 25 de octubre de 2017 (Rec. 3149/2015), de 14 de marzo de 2018 (Rec. 2311/2016), de 9 de marzo de 2022 (Rec. 3862/2019), de 17 de mayo de 2022 (Rec. 2894/2020), de 5 de julio de 2023 (Rec. 105/2022). Como no podía ser de otra forma, la doctrina

misma consideración, se habría de extrapolar, pues, a la referencia a la «comunicación empresarial de preaviso» que se contiene en el artículo 121.1 de la LRJS [270].

De acuerdo con lo expuesto, se puede concluir, primero, que en la regulación de la forma de la extinción por causas objetivas solo existe un documento, cual es la carta de despido, en la que, como ya se pudo ver, el empresario debería consignar, además de la causa que motiva el cese, la información relativa a la puesta a disposición de la indemnización y a la concesión o sustitución del plazo de preaviso, indicando con ello la fecha de efectos de la decisión extintiva. Y, segundo, que la obligación que impone el segundo inciso del artículo 53.1.c) del ET consiste en dar traslado a la representación legal de los trabajadores de una copia de la carta de despido para que conozcan los extremos de este último.

9.3 **Forma de cumplimiento**

En cuanto a la forma en la que el empresario debe dar cumplimiento a esta obligación informativa, el TS ha subrayado que «la voluntad de la ley consiste en que se produzca la entrega de una reproducción de la carta de despido que se ha entregado al trabajador, lo cual no consiste simplemente en dar información a los representantes de los trabajadores, sino en facilitar dicha información de una determinada forma, cual es la entrega de copia de la carta de despido» [271].

De acuerdo con ello, se entiende que no bastaría con informar de manera verbal a los representantes sobre la extinción contractual [272] y que

---

científica ha mantenido posteriormente el mismo criterio marcado por la jurisprudencia. Así, *vid.* Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, pp. 362 ss.; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, pp. 535 ss.; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, pp. 245 ss.; Fernández Avilés, J. A. y Caballero Pérez, M. J.: «Despido…», *Op. cit.*, p. 274.

[270] Artículo 121.1 de la LRJS: «[…] El trabajador podrá anticipar el ejercicio de su acción a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso».

[271] Cfr. STS de 5 de julio de 2023 (Rec. 105/2022). En la misma línea, la STS de 7 de marzo de 2011 (Rec. 2965/2010) señalaba que «el tenor literal del precepto exige dar copia del escrito de preaviso de la carta de despido [*sic*], a los representantes de los trabajadores, lo que supone la entrega de una reproducción de la carta de despido que se ha entregado al trabajador, no consiste simplemente en dar información a los representantes de los trabajadores, sino en facilitar dicha información de una determinada forma, cual es la entrega de copia de la carta de despido» y que, «aunque no existiera esa concreta precisión, la comunicación requeriría la entrega de copia para poder cumplir las precisiones del apartado 6 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para que los representantes puedan proceder al examen adecuado de la carta, las causas alegadas, en su caso, número de trabajadores afectados».

[272] Cfr. STS de 7 de marzo de 2011 (Rec. 2965/2010), de 1 de diciembre de 2016 (Rec. 2164/2015), de 29 de junio de 2017 (Rec. 1512/2015) y de 14 de marzo de 2018 (Rec. 2311/2016).

tampoco sería suficiente que los mismos estuvieran presentes en el momento en que se hace entrega de la carta de despido al trabajador y que la firmen [273].

Respecto a los medios de notificación por los que se podría hacer entrega de la copia de la carta de despido a los representantes, cabe pensar que resultan trasladables las consideraciones formuladas en relación con la notificación de la carta al propio trabajador y la necesidad de que el empresario se emplee con buena fe en su recepción. Y es que la valoración del correcto cumplimiento de esta obligación también dependerá de la prueba de la entrega de la copia de la carta a los representantes [274] o de su intento infructuoso, la cual corresponde, en todo caso, a la parte empresarial [275].

9.4 **Momento de cumplimiento**

El ET, por otro lado, no determina el momento en que el empresario debe cumplir con la obligación de entregar una copia de la carta de despido a la representación legal de los trabajadores, lo cual ha generado cierta controversia a nivel doctrinal y judicial.

Ante este vacío legal, algún autor abogó por la aplicación analógica del plazo máximo de diez días exigido por el ET para la entrega a los representantes de la copia básica de los contratos que deban hacerse por escrito, así como para la notificación de sus prórrogas y denuncias (arts. 8.4, tercer párrafo, y 64.4, último párrafo, del ET) [276]. Esta propuesta, sin embargo, no tuvo una gran acogida por cuanto no ha impedido que se siga discutiendo en torno a cuál es el momento en que resulta exigible que el empresario cumpla con el requisito impuesto en el segundo inciso del artículo 53.1.c) del ET.

---

[273] Cfr. STS de 10 de febrero de 2016 (Rec. 2502/2014), de 17 de mayo de 2022 (Rec. 2894/2020) y de 5 de julio de 2023 (Rec. 105/2022).

[274] Cfr. STSJ de Cataluña de 14 de julio de 2016 (Rec. 2943/2016): «la falta de prueba de la entrega de la carta de despido a los representantes de los trabajadores ha de conllevar, como bien aprecia la sentencia recurrida, la improcedencia del despido».

[275] Cfr. STS de 31 de marzo de 2022 (Rec. 1918/2020): «Una vez acreditada la existencia de representación legal de trabajadores en la empresa, incumbiría al empleador acreditar que le dio traslado del escrito de preaviso. En tal caso, el trabajador no tendría que probar la inexistencia de traslado porque sería una prueba diabólica».

[276] En este sentido se pronunció Ramírez Martínez, J. M.: «El despido por causas objetivas…», *Op. cit.*, p. 82, al que le han seguido, entre otros, Briones González, C.: *La extinción del contrato*…, *Op. cit.*, p. 401; Prados de Reyes, F. J.: *La terminación*…, *Op. cit.*, p. 89, nota 141; Castiñeira Fernández, J.: «La comunicación escrita…», *Op. cit.*, p. 262.

En el debate sobre esta cuestión, la entrega de la copia de la carta a los representantes se ha puesto en relación con la obligación empresarial de preavisar, habiéndose formulado en este sentido distintas propuestas de solución. Así, en primer lugar, se ha afirmado que la entrega a los representantes tendría que darse antes de la efectividad de la extinción contractual, dentro de un plazo razonable que les permita cumplir la función de vigilancia y control que persigue la norma [277]. De acuerdo con ello, parece que la entrega a los representantes podría tener lugar de manera previa o simultánea a la notificación del despido al trabajador o, también, posteriormente, siempre que se produzca antes de que finalice el plazo de preaviso y se haga efectiva la decisión extintiva. En segundo lugar, se ha señalado que, en caso de que el empresario no concediera el preaviso, la entrega de la copia de la carta a los representantes tendría que ser, necesariamente, simultánea a la presentación de la carta original al trabajador [278]. Y, en tercer lugar, se ha considerado que la obligación que impone el segundo inciso del artículo 53.1.c) del ET es independiente de la obligación de preaviso y, por consiguiente, del momento en que se haga efectivo el despido [279].

Desde esta última perspectiva, acertada, a mi parecer, por cuanto la norma en nada vincula a ambas obligaciones, el debate se centra en determinar si el traslado de la copia de la carta de cese a la representación debe ser anterior o simultánea a la entrega de la carta al trabajador despedido, o si, por el contrario, puede efectuarse con posterioridad, dejando a un lado el hecho de si se ha concedido o no preaviso y el momento en que se produce la efectividad del despido.

A este respecto se conformaron dos posturas. Por un lado, se ha defendido que el traslado de la carta a los representantes tendría que producirse antes o simultáneamente a su notificación al trabajador [280], teniendo en cuenta el

---

[277] *Vid*. Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 170. Así, la STSJ de Cantabria de 1 de diciembre de 2017 (Rec. 741/2017) entiende que se ha de estimar cumplido el requisito en caso de darse después de la entrega de la carta original al trabajador, pero antes de la efectividad de la extinción.

[278] *Vid*. Chacón Villar, P. y Desdentado Bonete, A.: *Reforma y Crisis…*, *Op. cit.*, p. 120.

[279] *Vid*. Ramírez Martínez, J. M.: «El despido por causas objetivas…», *Op. cit.*, p. 82: «puede suceder que no se respete en absoluto el plazo de preaviso, haciendo entrega de la comunicación personal al trabajador en el momento mismo del despido y de su copia dentro del plazo de los diez días siguientes. En todo caso, pues, a mi entender, la entrega de la copia adquiere independencia con respecto a la concesión del preaviso. Puede suceder que se entregue ya iniciado dicho período; incluso normalmente así será, pues la entrega de la copia se puede hacer después de comunicado el despido al trabajador. Pero, sobre todo, la falta de entrega de la copia, si no obstante se ha producido la comunicación al trabajador respetando el preaviso, no supone que el preaviso no se haya concedido».

[280] Cfr. STSJ de Andalucía de 26 de enero de 2017 (Rec. 414/2016): «la entrega de una copia de la comunicación del despido objetivo a la representación legal de los trabajadores es un requisito formal para

corto plazo de impugnación del despido y la repercusión que dicha obligación encuentra en su calificación judicial [281]. Por otro lado, se ha entendido que el mandato del segundo inciso del artículo 53.1.c) del ET se podría cumplir en un momento posterior a la entrega de la carta de cese al trabajador en atención a dos motivos. Primero, porque lo que requiere la norma es que el empresario informe a los representantes del despido del trabajador, no de la intención de despedirlo, con lo cual carecería de sentido exigir que el empresario comunicara su decisión a los representantes antes que al propio trabajador afectado [282]. Y, segundo, porque imponer que la entrega de la carta a los representantes sea anterior o simultánea a la notificación del trabajador resulta excesiva desde el momento en que la finalidad que se persigue con esta obligación puede cumplirse, igualmente, si el traslado de la carta a los representantes se produce con posterioridad a su remisión al trabajador [283].

El TS, finalmente, ha acogido esta segunda postura, apelando, eso sí, a la razonabilidad del desfase entre el momento de entrega de la carta de despido al trabajador y el traslado de su copia a los representantes en atención a la finalidad de este requisito. En este sentido, la STS de 5 de julio de 2023 (Rec. 105/2022) ha concluido que «la comunicación a la representación legal de los trabajadores puede, por tanto, efectuarse, con posterioridad al acto mismo del despido, siempre y cuando se efectúe en un plazo prudencial que ni frustre las finalidades de la exigencia legal ni impida que los destinatarios, esto es, los representantes puedan ejercitar los derechos que puedan estar vinculados a la información fa-

---

la validez de la extinción del contrato de trabajo, siendo la cuestión a dilucidar si esta entrega ha de ser previa o simultánea a la entrega de la carta de despido, o es permisible como pretende la empresa que se la entrega se realice con posterioridad al cese del actor, debiendo concluirse que la entrega de esta comunicación ha de ser necesariamente previa o al menos simultánea con la entrega de la carta de despido al actor, ya que la entrega posterior es una evidente subsanación de un requisito omitido y no el cumplimiento de un requisito exigido para la validez de la extinción del contrato de trabajo, sería igual que considerar que un despido verbal es procedente, si la empresa consigue entregar al actor la carta de despido en el mismo día, una vez que se ha dado cuenta del incumplimiento de este requisito formal»; STSJ de Andalucía de 3 de octubre de 2019 (Rec. 2445/2018) y de 23 de enero de 2020 (Rec. 3416/2018); STSJ de Madrid de 12 de enero de 2022 (Rec. 1017/2021).

[281] *Vid*. Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 246.

[282] *Vid*. Prados de Reyes, F. J.: *La terminación…*, *Op. cit.*, pp. 91 ss.

[283] *Vid*. Ramírez Martínez, J. M.: «El despido por causas objetivas…», *Op. cit.*, p. 82; Briones González, C.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, p. 401. En la doctrina de suplicación, cfr. STSJ de Extremadura de 5 de noviembre de 2012 (Rec. 499/2012); STSJ de Castilla-La Mancha de 13 de octubre de 2016 (Rec. 1003/2016): «no especificándose expresamente el momento en el que deberá llevarse a cabo la comunicación a la representación sindical, ese momento será el que permita a la misma proceder a su examen a fin de conocer la situación de la empresa, en orden a la correcta utilización del cauce del despido objetivo llevado a cabo, momento que no tiene porqué ser anterior o simultáneo a la entrega de la carta de despido al trabajador, pudiendo resultar igualmente efectivo si se realiza después, si bien y, en todo caso, con la necesaria inmediación».

cilitada, entre los que no cabe desconocer la posibilidad de asesorar la trabajador sobre las causas y circunstancias del despido en cuestión».

Esta solución, irremediablemente, abre la puerta a otro debate, cual es el relativo a la determinación de la razonabilidad del plazo que puede mediar entre la entrega de la carta de cese al trabajador y el traslado de su copia a la representación, cuya respuesta, de enorme casuística, requerirá valorar si el desfase entre un momento y otro permite a los representantes llevar a cabo o no el control sobre la legalidad del cauce procedimental del despido [284]. Con todo, en la propia jurisprudencia del TS ya se puede encontrar alguna pauta a este respecto. Así, en el caso examinado por la misma STS de 5 de julio de 2023 antes citada, se consideró que la diferencia de cuatro días que mediaba entre la presentación de la carta de despido al trabajador y su traslado a los representantes «en nada perjudica ni afecta o condiciona ni los derechos de los representantes destinatarios de la información, ni los de la propia trabajadora despedida». La misma consideración se sostiene en las STS de 3 de abril de 2024 (Rec. 2075/2023) y de 5 de febrero de 2025 (Rec. 2075/2023) en atención a que el traslado de la carta a la representación en los supuestos resueltos se efectuó cinco días hábiles después del despido. En la misma línea, en la STS de 1 de diciembre de 2016 (Rec. 2164/2015) ya se señaló que, a estos efectos, no es comparable un desfase de un día que de dieciocho. En cualquier caso, no cabe duda de que será la doctrina judicial la que, en buena medida, se encargará de ir forjando este criterio.

9.5 **Destinatarios**

El artículo 53.1.c) del ET, como se ha visto, precisa que la copia de la carta de despido se ha de dar a «la representación legal de los trabajadores». Esta previsión, aparentemente inequívoca, suscita, sin embargo, algunas dudas y comentarios.

Ya de entrada se ha planteado si la expresión «representación legal de los trabajadores» englobaría tanto a los representantes unitarios como a los

[284] *Vid*. Cano Galán, Y.: «Sobre el momento de entrega de la copia de la carta de despido por causas objetivas a la representación legal de los trabajadores», *Diario La Ley*, núm. 10352, 2023: «Una pregunta queda sin embargo en el aire ¿cuál sería un plazo razonable? ¿1 semana? ¿1 mes? ¿90 días para que los representantes puedan comprobar si el número de extinciones supera los umbrales del artículo 51 ET? La realidad supera a la previsión legal, por lo que no cabe duda de que, en un futuro, aunque sea lejano, habrá que revisar la jurisprudencia de la Sala 4.ª del Tribunal Supremo para conocer la respuesta dicha cuestión, que, seguro, será casuística».

sindicales. Un sector de la doctrina ha defendido que en tal caso la norma solo estaría aludiendo a la representación unitaria, en vista de que, aunque la LOLS iguale en sus derechos a ambos tipos de representantes, «cuando el legislador quiere referirse a la representación sindical lo hace inequívocamente» [285]. Otro sector doctrinal, con el que me alineo, considera, por el contrario, que dicha expresión comprendería a la representación unitaria y a la sindical, ya que, si la finalidad de esta obligación de información a los representantes es controlar la elusión fraudulenta del procedimiento de despido colectivo, evitando así su intervención en la adopción de las decisiones extintivas, «ambas representaciones están interesadas en dicho control, pues tanto la unitaria como la sindical pueden intervenir en el período de consultas» [286].

Sea como fuere, se ha concluido que la expresión «representación legal de los trabajadores» se ha de entender referida a la empresa en su conjunto, por lo que, en caso de que no hubiera representantes en el centro de trabajo donde presta servicios el trabajador despedido, pero sí en otro centro, se habría de dar copia de la carta de despido a la representación existente en este último [287].

En otro registro, ha de dilucidarse si el correcto cumplimiento de esta obligación legal exigiría la entrega de la copia de la carta a todos y cada uno de los representantes o si, en cambio, bastaría con dar traslado de la misma a uno de ellos. De la STS de 11 de junio de 2014 (Rec. 649/2013) se deduce que, a tal efecto, sería suficiente con la entrega de la copia de la carta a uno de los representantes en atención a dos razones fundamentalmente. La primera es que el tenor literal de la ley se refiere a «la representación legal de los trabajadores», no a cada uno de los representantes que la integran. Y la segunda es

---

[285] *Vid*. Castiñeira Fernández, J.: «La comunicación escrita…», *Op. cit.*, pp. 261 ss.; Sala Franco, T. y Pedrajas Herrero, A.: «El despido…», *Op. cit.*, p. 260.

[286] *Vid*. López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 224; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 247.

[287] Cfr. STSJ de Cantabria de 7 de marzo de 2017 (Rec. 1089/2016): «El centro de trabajo en donde prestaba servicios el actor (centro de trabajo de Raos) contaba con tres trabajadores y carecía de representación legal. En el otro centro de trabajo de la empresa, sito en la localidad de Mataporquera, sin embargo, sí existía un comité de empresa […] el órgano de representación legal había actuado en una reunión con la empresa, asumiendo de forma expresa la representación de los trabajadores del centro de trabajo del actor, sin que conste oposición de la parte empresarial. En conclusión, partiendo de estas premisas, debemos concluir que la falta de comunicación en este concreto caso al comité de empresa, incumple la obligación impuesta en el artículo 53.1.c) ET». Por parte de la doctrina, Castiñeira Fernández, J.: «La comunicación escrita…», *Op. cit.*, p. 262, señala: «En el supuesto de existencia de un comité intercentro se deberá comunicar tanto a éste como al comité del centro afectado; si sólo existen comités o delegados de personal aislados, considero que debe comunicarse a todos para que pueda conocerse la situación de la empresa en su conjunto y hacer posible las previsiones del artículo 51.1 ET para el cumplimiento del mismo, evitando actuaciones en fraude de ley. Igualmente si no existe representación legal en algún centro deberá ponerse en conocimiento del resto de las representaciones legales».

que de esta forma se daría cumplimiento igualmente a la finalidad que se persigue con esta obligación informativa, cual es que la representación tenga conocimiento del despido que ha efectuado la empresa a fin de controlar la correcta utilización del cauce del despido objetivo [288].

Parece claro, por otro lado, que la exigencia de dar copia de la carta de despido a los representantes sería del todo independiente del hecho de que los trabajadores afectados por el despido estén o no afiliados a un sindicato o de que pertenezcan al Comité de Empresa [289], por lo que la empresa estaría obligada a cumplir con dicha exigencia en todo caso.

Conviene, en último término, plantearse qué solución ha de darse a aquellos casos en los que no hubiera representantes en el conjunto de la empresa. A este respecto no hay duda de que la obligación que impone el segundo inciso del artículo 53.1.c) del ET está condicionada al hecho de que exista representación legal de los trabajadores en la empresa [290], lo cual, lógicamente, determina que, en el supuesto de que no haya representantes, tampoco habrá control social sobre el cumplimiento de las reglas delimitadoras del despido individual/plural y colectivo. Para evitar esta situación, tal vez sería conveniente que la norma incluyese una disposición similar a la prevista para la tramitación de los despidos colectivos y las modificaciones de las condiciones de trabajo con trascendencia colectiva, que, ante la ausencia de representantes, permitiera a los trabajadores designarlos [291], en este caso, a efectos del cumplimiento de la obligación empresarial de darles traslado de la copia de la carta de despido.

Por lo demás, solo resta destacar que la doctrina de suplicación venía atribuyendo al empresario la carga de probar la inexistencia de representantes como hecho impeditivo de la entrega a los mismos de la copia de la carta de despido [292]. El TS, sin embargo, se ha pronunciado recientemente a este res-

---

[288] El mismo criterio se ha seguido en la STS de 1 de diciembre de 2016 (Rec. 2164/2015) y, a nivel de suplicación, entre otras, en la STSJ de Andalucía de 25 de mayo de 2016 (Rec. 1498/2015) y la STSJ de Madrid de 17 de febrero de 2017 (Rec. 1055/2016).

[289] Cfr. STSJ de las Islas Canarias de 13 de junio de 1995 (Rec. 112/1995) y de Andalucía de 14 de julio de 2000 (Rec. 957/2000).

[290] Cfr. STS de Andalucía de 21 de noviembre de 2018 (Rec. 3461/2017): «únicamente es necesario dar copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores, conforme al artículo 53.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de existir ésta»; STSJ de Madrid de 11 de enero de 2024 (Rec. 583/2023): «No hay incumplimiento del requisito previsto en el artículo 53.1 c) LET si no hay representantes legales a los que comunicarse la extinción individual». En la doctrina científica, *vid.* Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores afectados por los despidos colectivos*, Tirant lo Blanch, 2015, p. 187, que, con cita en diversos pronunciamientos de suplicación, señala que «si no consta la existencia de representantes de los trabajadores en la correspondiente entidad, el trámite resultará de imposible incumplimiento y, por ende, su inobservancia carecerá de incidencia alguna sobre los despidos individuales».

[291] Cfr. artículo 41.4 del ET, al que se remiten los artículos 40.2 y 51.2 del mismo cuerpo legal.

[292] Cfr. STSJ de Galicia de 30 de septiembre de 2014 (Rec. 2310/2014): «la carga de probar la inexistencia de representación legal en la empresa, y la imposibilidad de entregar la carta de despido a

pecto imponiendo un criterio distinto. A tal efecto, se apoya en la jurisprudencia que interpreta las reglas sobre la distribución de la carga de la prueba en relación con la prohibición de la prueba imposible o diabólica y el principio de facilidad probatoria para concluir que no corresponde al empresario demostrar la inexistencia de representación, sino que, ante tal alegación por su parte, correspondería al trabajador acreditar que sí había representantes en la empresa y que, por tanto, no existía justificación para el incumplimiento de la obligación impuesta en el segundo inciso del artículo 53.1.c) del ET [293].

Este razonamiento, sin embargo, encierra una cierta contradicción, ya que, por un lado, se afirma que la prueba de la inexistencia de representantes no recae sobre el empresario, sino que es el trabajador el que, en su caso, debe probar que sí había representación en la empresa; pero, por otro, se entiende que la obligación de entregar copia a los representantes exige, de acuerdo con el mandato de buena fe, que el empresario realice los esfuerzos necesarios a tal efecto, es decir, que tiene que probar que intentó la entrega y que resultó imposible. De acuerdo con ello, parece evidente que, en caso de que esa imposibilidad se debiera a la inexistencia de representación, es el empresario el que tendría que probar esta circunstancia como hecho impeditivo del cumplimiento de la obligación de entrega.

Por otro lado, a efectos de valorar la buena fe empleada por el empresario en el intento de entrega de la copia de la carta a los representantes, interesa tener en cuenta la última jurisprudencia que admite que dicha entrega pueda

---

dicha representación, recae sobre el empleado»; y STSJ de Asturias de 26 de diciembre de 2019 (Rec. 2048/2019): «incumbe también al empresario exponer las circunstancias que no permiten el cumplimiento de esos requisitos formales, por ejemplo la falta de entrega simultánea de la indemnización por falta de liquidez de la empresa, y en tal sentido si en la empresa no hay representación legal de los trabajadores, el empresario deberá manifestarlo así en la comunicación escrita de extinción, pues es una obligación que le afecta directamente […] De ahí que sea obligación del empresario expresar en la comunicación escrita que no se entrega una copia a los representantes de los trabajadores por no existir ese órgano de representación en la empresa, pero no es obligación de la trabajadora acreditar que sí existía la representación legal y, por ello, le incumbía al empresario practicar la comunicación a dicho órgano porque, de ser así las cosas, se impone una obligación a la trabajadora que no está prevista en ninguna norma».

[293] Cfr. STS de 31 de marzo de 2022 (Rec. 1918/2020): «CUARTO. – 1.– La carga de la prueba de los hechos negativos (que se expresan con proposiciones negativas) debe determinarse caso por caso, con base en la disponibilidad y facilidad probatoria. La alegación por una parte procesal de un hecho negativo no significa que la carga de la prueba se traslade siempre a la contraparte […] Al haber alegado la empresa la inexistencia de representación, le corresponde al trabajador acreditar que la empresa sí que tenía representación legal de los trabajadores, sin que pueda invocarse la regla de disponibilidad y facilidad probatoria porque no ofrece dificultad alguna acreditarla. Debemos hacer hincapié en que se trata de los representantes del propio demandante, por lo que el actor estuvo en disposición de probar si efectivamente había o no representación legal de los trabajadores en la empresa. No es dable exigir al empleador que acredite el hecho negativo relativo a la inexistencia de dicha representación. Una vez acreditada la existencia de representación legal de trabajadores en la empresa, incumbiría al empleador acreditar que le dio traslado del escrito de preaviso. En tal caso, el trabajador no tendría que probar la inexistencia de traslado porque sería una prueba diabólica».

ser posterior a la propia notificación de la carta al trabajador. Y es que, siendo así, no parece excesivo exigir al empresario que, en el momento en que comunicara el despido al trabajador, le requiriese la información sobre la existencia de representación al objeto de cumplir posteriormente con la obligación de darles copia de la carta de despido. Es más, nada impediría que dicha solicitud de información se incluyera expresamente en la carta de despido a fin de preconstituir prueba del intento de cumplimiento de tal obligación.

9.6 **Consecuencias de su incumplimiento**

El ordenamiento no ha contenido nunca una referencia específica sobre las consecuencias del incumplimiento de la obligación de dar copia de la carta de despido a la representación legal de los trabajadores, lo cual también generó en su día una importante discusión a nivel judicial y doctrinal.

A este respecto, pronto se asentó como cuestión pacífica que esta notificación a los representantes forma parte de los derechos de información que se reconoce a los mismos en el artículo 64 del ET y que, por consiguiente, su inobservancia es sancionable como una infracción legal de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.7 de la LISOS. En cambio, se debatió largamente sobre si la falta de dicho requisito tendría que llevar aparejada, además, la sanción que el ordenamiento impone hoy con carácter general a los incumplimientos de forma legales, esto es, la improcedencia del despido, que era la de su nulidad en el momento en que se desarrolló esta polémica.

En este sentido se formularon dos propuestas de solución. La primera partía de la consideración de que el «escrito de preaviso» era un documento distinto a la carta de despido y del que se había de dar traslado a los representantes para informales de la concesión de dicho plazo. Desde tal entendimiento, se defendía que dicha exigencia de información quedaba vinculada a la propia obligación de preavisar, de tal forma que, si la omisión de este periodo no comportaba la nulidad del despido, tampoco lo habría de hacer la falta de notificación del escrito en cuestión a la representación legal de los trabajadores [294].

En cambio, de acuerdo con la segunda solución se consideraba, en primer lugar, que existía un error de redacción en la norma y que, como así terminó acogiendo el TS posteriormente, la obligación del segundo inciso del artículo 53.1.c)

[294] *Vid*., junto con los pronunciamientos judiciales que citan, Corte Heredero, N.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, pp. 194 y 195; Tovillas Zorzano, J. J.: «Reflexiones sobre el despido objetivo…», *Op. cit.*, pp. 390 ss.; Prados de Reyes, F. J.: *La terminación…*, *Op. cit.*, pp. 90 ss.; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, p. 264.

del ET consiste en entregar a los representantes una copia de la carta de despido; en segundo lugar, que esta obligación era en todo independiente del requisito de preaviso y, en tercer lugar, que su incumplimiento debía conllevar la nulidad del despido. Para reforzar esta conclusión en ocasiones se apelaba, además, a la importancia de la función de control de la legalidad del cauce extintivo que se persigue con el traslado de la carta de cese a los representantes [295].

La redacción de la norma entonces vigente, ciertamente, tampoco ayudaba a esclarecer la controversia, pues existía una clara contradicción entre lo dispuesto, por un lado, en el artículo 122.2 de la LPL y, por otro, en el artículo 53.4 del ET y el 122.3 de la LPL. En efecto, el artículo 122.2 de la LPL definía el supuesto de nulidad del despido por defectos formales aludiendo, única y exclusivamente, al incumplimiento del requisito de comunicación escrita y al de puesta a disposición de la indemnización (apartados a y b) [296]. Mientras que el artículo 53.4 del ET, al definir el supuesto de nulidad por falta de forma, aludía de manera genérica al incumplimiento de los requisitos del artículo 53.1, sin que en su segundo párrafo ni en el artículo 122.3 de la LPL se excepcionara de la sanción de nulidad a la falta de entrega de la carta a los representantes, como así se hacía expresamente con el preaviso y el error excusable en el cálculo de la indemnización [297].

En cualquier caso, y como cabe esperar en vista de lo dicho hasta el momento, el TS cerró el debate asumiendo la segunda de las soluciones expuestas. Así, la STS de 18 de abril de 2007 (Rec. 4781/2005) señaló que el incumpli-

---

[295] *Vid*., junto con los pronunciamientos judiciales que citan, Goerlich Peset, J. M.: *La extinción del contrato*…, *Op. cit.*, p. 101; Desdentado Bonete, A.: «Problemas de enjuiciamiento del despido colectivo y del despido objetivo», *Cuadernos de Derecho Judicial. Problemas procesales de la reforma laboral*, AA. VV., Sampedro Corral, M. (dir.), Consejo General del Poder Judicial, 1995, p. 115; Ramírez Martínez, J. M.: «El despido por causas objetivas…», *Op. cit.*, p. 82; Martínez Emperador, R.: «Despido objetivo…», *Op. cit.*, p. 369; Briones González, C.: *La extinción del contrato*…, *Op. cit.*, p. 408; Arce, J. C.: *La extinción objetiva*…, *Op. cit.*, p. 49; Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad*…, *Op. cit.*, pp. 407 ss.; Chacón Villar, P. y Desdentado Bonete, A.: *Reforma y Crisis*…, *Op. cit.*, p. 125; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión*…, *Op. cit.*, p. 137; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 460; Castiñeira Fernández, J.: «La comunicación escrita…», *Op. cit.*, p. 262.

[296] El artículo 122.2 de la LPL (RD Legislativo 521/1990) disponía literalmente que: «La decisión extintiva será nula cuando: a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa. b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente […]».

[297] El artículo 53.4 del ET, en su redacción dada por la Ley 11/1994 y mantenida hasta su reforma por la Ley 35/2010, disponía que: «Cuando el empresario no cumpliese los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo […] la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período». Por su parte, el artículo 122.3 de la LPL (RD Legislativo 521/1990) señalaba que: «No procederá la declaración de nulidad por haberse omitido el plazo de preaviso, o por haber existido error excusable en el cálculo de la indemnización puesta a disposición del trabajador».

miento del deber de información a los representantes que se impone en el segundo inciso del artículo 53.1.c) del ET constituye, sin duda, una infracción administrativa sancionable de conformidad con el artículo 7.7 de la LISOS.

Y, en lo que respecta a sus efectos sobre la propia decisión extintiva, concluyó, primero, que, de acuerdo con la regulación de los artículos 53.4 del ET y 122.2 de la LPL vigente en el momento de los hechos, se impone la nulidad por incumplimientos formales. Segundo, que «en la relación de incumplimientos formales del artículo 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral no hay una referencia específica al incumplimiento del preaviso y de la entrega de la copia de éste a los representantes de los trabajadores», sino que, de hecho, «se establece expresamente que el incumplimiento del preaviso no es determinante de la nulidad». Y, tercero, que esta circunstancia, en cualquier caso, no puede llevar a la conclusión de «que, si no hay nulidad por omisión del preaviso, tampoco puede haberla por omisión de la entrega de la una copia de esta decisión a los representantes de los trabajadores». Y ello porque «la obligación de entregar esta copia no se refiere a la concesión del preaviso, sino a la comunicación del cese. De esta forma, estamos en el ámbito del apartado a) del número 1 del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores y del apartado a) del número 2 del artículo 122 de la Ley de Procedimiento Laboral. Este último prevé que "la decisión extintiva será nula cuando…no se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa". El precepto utiliza el plural y en su apartado b) contiene una referencia específica a la puesta a disposición de la indemnización. Por tanto, las formalidades serán, por una parte, la propia comunicación escrita con expresión de la causa, así como la constancia de su recepción. Pero también debe incluirse entre esas formalidades la entrega de la copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores, y ello porque la omisión de esta exigencia no es un mero incumplimiento de un deber de información cuya represión se agote en una sanción administrativa» [298].

[298] Este criterio fue objeto de críticas doctrinales. En este sentido, Sempere Navarro, A. V.: «Nulidad del despido objetivo económico por no entregar copia de la carta a los representantes de los trabajadores (Comentario a la STS de 18 de abril de 2007) (JUR 2007 198519)», *Repertorio de jurisprudencia Aranzadi*, núm. 17, 2007, pp. 12 ss., señaló que «una cosa es entender que la Ley sustantiva se equivoca al referirse al preaviso, en lugar de a la comunicación escrita del despido, y otra integrar ese deber informativo (para con los representantes colectivos) en la obligación patronal de entregar una comunicación escrita "al trabajador". La consecuencia, desde luego, será la descrita por la LISOS (el empleador puede ser sancionado administrativamente), pero también la descrita en la LPL de modo exacto. Otorgar la misma calificación (nulidad) al despido objetivo económico cuyas causas concurren (así se dice en los hechos probados del caso) que al despido objetivo que elude los límites numéricos de los plurales (para obviar la tramitación de los colectivos), por el hecho de que se haya incumplido una obligación informativa para con los representantes puede ser coherente, conveniente o imprescindible, pero es algo que debiera llevar a

Como no podría ser de otra forma, esta misma conclusión se ha reconocido como «plenamente aplicable en la actualidad cuando el artículo 122.3 de la LRJS considera que el incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 53.1 ET conlleva la improcedencia del despido» [299], siendo esta, pues, la consecuencia que se anuda a la inobservancia de la obligación de entrega de la copia de la carta de cese a los representantes de los trabajadores.

cabo el legislador». En la misma línea se pronuncia Soler Arrebola, J. A.: «Defectos de forma en los despidos objetivos económicos: la nulidad por la no entrega de la copia de la carta a los representantes de los trabajadores. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 21 de abril de 2010», *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 3, núm. 14, 2010.

[299] Cfr. STS de 17 de mayo de 2022 (Rec. 2984/2020). En el mismo sentido, STS de 7 de marzo de 2011 (Rec. 2965/2010), de 8 de noviembre de 2011 (Rec. 364/2011) y de 1 de diciembre de 2016 (Rec. 2164/2015): «partiendo de la previsión contenida en el artículo 53.1 ET, en cuyo apartado "1.c)" se dispone que "del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento"; y a la que añadir que el apartado "4.d)" norma que la decisión extintiva se "considerará improcedente" cuando no "se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo". Y sobre esta base hemos entendido [STS 18/04/07 –rcud 4781/05–;… 11/06/14 –rcud 649/1–; y 10/02/16 –rcud 2502/14-]: […] b).– Que la falta de comunicación de la copia a la RLT no solamente es sancionable en vía administrativa [artículo 7.7 LISOS], sino que comportaba la nulidad del despido, por aplicación del artículo 122.2.a) LPL, y la declaración de improcedencia tras la reforma operada por el artículo 2 de la Ley 35/2010». En la doctrina científica se pronuncian a este respecto Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, p. 187; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 168.

CAPÍTULO III:
La puesta a disposición de la indemnización

III. LA PUESTA A DISPOSICIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN

El segundo requisito formal que el ET exige al empresario para proceder al despido por causas objetivas es la *puesta a disposición de una indemnización* de veinte días de salario por año de servicio, con prorrateo por meses de los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

1. MARCO JURÍDICO

El núcleo de la regulación de esta obligación se contiene en el artículo 53.1.b) del ET, cuyos dos párrafos establecen, respectivamente, una regla general y un supuesto especial que la exceptúa. De acuerdo con la primera, la indemnización correspondiente se ha de poner a disposición del trabajador «simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita»; si bien, según la excepción, «cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica» la indemnización no se pudiera poner a disposición del trabajador en ese momento, «el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva».

Este régimen jurídico se completa con lo dispuesto en los párrafos séptimo y octavo del artículo 53.4 del ET y el artículo 122.3 de la LRJS, en los que se determinan las consecuencias del incumplimiento de esta exigencia de forma distinguiendo, asimismo, un supuesto general y otro especial que lo matiza. En este sentido, se indica que la inobservancia del requisito de puesta a disposición dará lugar a la improcedencia de la decisión extintiva, salvo en el

supuesto de «error excusable en el cálculo de la indemnización», sobre el cual se especifica que no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario «al pago de la indemnización en la cuantía correcta».

De acuerdo con ello, se entiende que, salvedad hecha del supuesto de error de excusable en su cuantificación, la puesta a disposición de la indemnización es, al igual que la comunicación escrita, un requisito formal de cuyo cumplimiento depende la calificación judicial del despido. Sin embargo, inicialmente esta cuestión suscitó ciertas dudas en el seno de la doctrina científica. A este respecto se planteó si la falta de puesta a disposición no habría de encontrar repercusión alguna en la calificación de la extinción contractual y dar lugar, únicamente, a la obligación empresarial de abonar la cuantía correspondiente, como así ocurre con el preaviso [1]. Esta postura, no obstante, fue rápidamente desechada por la jurisprudencia, que ha venido considerando de manera rotunda y constante que la omisión de esta exigencia formal condiciona necesariamente la calificación judicial del despido [2]. Con todo, interesa dejar apuntada esta reflexión ya que, como podrá verse, las mismas dudas sobrevuelan hoy al cumplimiento del requisito de puesta a disposición en el supuesto excepcional que contempla el segundo párrafo del artículo 53.1.b) del ET.

En el contexto internacional, la exigencia de puesta a disposición encuentra cierto eco en el artículo 12 del Convenio núm. 158 y el artículo 18 (1) de la Recomendación núm. 166 de la OIT, ambos sobre la terminación de la relación de trabajo, por cuanto señalan que, «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho: (a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o (b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como

[1] En este sentido, *vid*. Durán López, F.: «El despido…», *Op. cit.*, pp. 106 ss.

[2] *Cfr.*, por todas, la STCT de 7 de junio de 1983 (Ar. 5260): «como ha venido declarando reiteradamente esta Sala al analizar los arts. 40, 43 y 44 del R. D.-Ley de 4 marzo 1977 (R. 490) y los de idéntico contenido –en lo esencial– contenido del Estatuto de los Trabajadores, arts. 52 y 53 –sentencias, entre otras muchas, de 9 diciembre 1981 (R. 7240), 25 y 10 noviembre y 15 octubre 1980 (R. 6116, 5710 y 5096), 27 septiembre 1979 (R. 5186) y 9 diciembre 1977 (R. 6326)– el requisito exigido en el artículo 53.1.b) del Estatuto que obliga a poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de 20 días por año de servicio, tiene la condición de esencial de manera tal que su incumplimiento no sólo es insubsanable sino que como expresa el artículo 53.4 obliga, aún de oficio, a declarar nula la decisión extintiva».

las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o (c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones».

Por lo que se refiere a sus antecedentes en el Derecho interno, la obligación de puesta a disposición de la indemnización tiene su antecedente más remoto en la regulación instituida por el artículo 46 de la LJM de 1931. Este precepto distinguió por primera vez, como categorías jurídicas, al despido justificado por causas imputables al trabajador y al fundado por motivos independientes de su voluntad, reconociéndole en este último caso el derecho a «exigir los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal establecido por la costumbre o por las bases de Trabajo adoptadas por el Jurado respectivo». La doctrina ha entendido que esta última disposición, pese a lo desafortunado de su redacción, imponía en realidad la obligación empresarial de conceder un determinado preaviso al trabajador y que, en caso de que esta no se respetara, correspondía el abono de los salarios correspondientes a los días de preaviso no concedido a modo de sanción [3]. Ahora bien, las Bases de Trabajo a las que el mismo artículo 46 de la LJM remitía la regulación de esta cuestión, establecieron con frecuencia un régimen formal distinto, más favorable para el trabajador, consistente en el reconocimiento del derecho a la concesión de un determinado preaviso y, además, al abono de una indemnización como reparación por la pérdida del empleo. En estos casos, pues, tales derechos, a la sazón obligaciones del empresario, no se concebían como subsidiarios (uno en defecto de otro), sino como complementarios [4].

Este mismo esquema formal es, en definitiva, el que adoptó el RDLRT de 1977, cuyo artículo 40.1.b), antecedente inmediato del vigente artículo 53.1.b) del ET, preveía como requisito de la extinción por causas objetivas, además del preaviso establecido en el apartado siguiente, «poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita […], la indemnización que establece para el despido procedente el artículo cuarenta y cuatro»; cifrada en una semana de salario por cada año de servicio o fracción de año.

---

[3] *Vid.* Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…*, *Op. cit.*, p. 39: «reconociendo que la fórmula empleada por la LJM no era muy afortunada, el sentido que debe darse al mismo es claro y no ofrece dudas: se configura un despido con preaviso»; García-Neble Neble, A.: *La forma de los despidos por crisis: desde la Ley de Jurados Mixtos de 1931 hasta la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980*, Tesis doctoral, 2016, pp. 19, 21 y 36.

[4] Para un análisis en profundidad a este respecto, *vid.* García-Neble Neble, A.: *La forma de los despidos por crisis…*, *Op. cit.*, pp. 19 ss. y 31 ss. También hace una sucinta referencia a esta cuestión Gárate Castro, J.: *Los salarios de tramitación…*, *Op. cit.*, pp. 92 y 93.

En cuanto a su evolución, se ha de señalar que el artículo 53.1.b) del ET solo se ha modificado una vez desde la aprobación del texto estatutario en 1980, y lo fue por medio de la Ley 42/1994 [5], con la que se añadió el segundo párrafo a aquel precepto y, con él, la excepción a la simultaneidad de la puesta a disposición de la indemnización junto a la entrega de la carta de despido.

2. FUNDAMENTO Y FINALIDAD

La razón que justifica la exigencia legal de poner a disposición del trabajador una indemnización para acometer el despido se encuentra en la objetividad de sus causas, esto es, en que, a diferencia del despido disciplinario, se produce por motivos no imputables a la voluntad del trabajador. De este modo, como ya se señaló, la imposición de esta obligación indemnizatoria, así como la de preaviso, trataría de conjugar los intereses contrapuestos de las partes en la terminación de la relación laboral [6].

Es por ello por lo que se le atribuye carácter compensatorio a la indemnización, en tanto que su finalidad sería la de reparar el perjuicio originado al trabajador por la pérdida del empleo y el salario anudado a este debido a razones ajenas a su voluntad [7]. En este sentido, se puede considerar una indemniza-

[5] Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

[6] A este respecto, interesa destacar las palabras de Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, pp. 322 ss., de las que se hacen eco las STSJ de la Comunidad Valenciana de 20 de mayo de 1999 (Rec. 1378/1998) y de Andalucía de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001), por cuanto señala que «ante el conflicto de intereses legítimamente protegibles entre la voluntad extintiva empresarial justificada por esas motivaciones objetivas y la voluntad continuativa del trabajador, amparada en el principio de estabilidad en el empleo y devaluada por virtud de aquellas circunstancias objetivas, el ordenamiento jurídico da preeminencia a aquélla, si bien estableciendo compensatoriamente una indemnización. Indemnización, cuyo significado jurídico ha de hallarse en la doble óptica del empresario y del trabajador: – Para el empresario, significa que la resolución, amparada en alguna de las motivaciones objetivas, no se justifica totalmente, y necesita ir acompañada de una compensación indemnizatoria que resarza de los perjuicios ocasionados al trabajador por el ejercicio de la acción resolutoria […] De aquí su virtualidad con antelación a la resolución. – Para el trabajador, significa el carácter inimputable de la motivación resolutoria […] y en virtud de esa inimputabilidad debe ser compensado de los daños que le produce la pérdida de su puesto de trabajo. De aquí, asimismo, el carácter antelativo de la indemnización». En el mismo sentido se pronuncian otros autores, como López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, pp. 203 y 212; Corte Heredero, N.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 190; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 452; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, p. 377; Marín Moral, I.: *«La indemnización por despido», El despido: aspectos sustantivos y procesales*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. y Martín Jiménez, R. (coords.), Aranzadi, 2009, p. 1057; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 135.

[7] Además de los autores y de los pronunciamientos citados en la nota anterior, se refieren al carácter compensatorio de la indemnización por tales perjuicios, entre otras, la STS de 11 de junio de 1982 (RJ 1982/3960): «el abono, al poner a disposición del trabajador la indemnización tasada, prevista en el párr. 1.º del artículo 44 de tan repetido Real Decreto Ley, es la reparación compensatoria del perjuicio originado por la pérdida del empleo»; STS de 17 de julio de 1998 (Rec. 151/1998), de 17 de octubre

ción de daños que, como las demás indemnizaciones laborales, es tasada, por cuanto se cuantifica en torno a dos variables, días de salario y años de servicio, sin atender al daño real que el despido pueda ocasionar en el trabajador en función de sus circunstancias (mayor o menor dificultad para encontrar nuevo empleo, derecho o no de acceso a la prestación por desempleo, etc.) [8].

Siendo así, cabe reconocer que la finalidad que subyace en el requisito de puesta a disposición de la indemnización del artículo 53.1.b) del ET es distinta a la que el legislador persigue con el abono de otras cantidades económicas que pueden rodear al despido, como son la cuantía sustitutiva del preaviso (art. 53.4, párrafo octavo, del ET), la indemnización de improcedencia o los salarios de tramitación anudados a la readmisión del trabajador (art. 56 del ET).

Con la primera se pretende indemnizar al trabajador por la extinción súbita de su contrato de trabajo y amortiguar el perjuicio adicional que supone la imposibilidad «de haber intentado la búsqueda de nuevo empleo para poder, en su caso, continuar en activo sin solución de continuidad» [9].

La indemnización de improcedencia, por su parte, es la sanción alternativa a la readmisión que el ordenamiento impone al despido calificado judicialmente como improcedente por haberse producido *contra legem*, esto es, sin causa legal y/o sin respeto a las formalidades exigidas, con la que, por tanto, se pretende resarcir al trabajador por la extinción de su contrato bajo tales circunstancias [10]. Por contraposición, la indemnización del artículo 53.1.b) del ET se presentaría como la propia del despido lícito y procedente en términos

---

de 2017 (Rec. 2217/2016) y de 12 de enero de 2022 (Rec. 4657/2018), en las que se indica que a través de la indemnización por despido se cubren «necesidades perentorias y muchas veces vitales». A nivel de suplicación, cfr. STSJ de Madrid de 22 de septiembre de 2003 (Rec. 2721/2003), que señala que la indemnización del 53.1.b) del ET «es el valor legal dado a la pérdida del puesto de trabajo»; STSJ de Madrid de 26 de noviembre de 2012 (Rec. 944/2012): «derecho a la indemnización previsto en el número 2, letra b, del artículo 53, que viene a compensar la pérdida del puesto de trabajo».

[8] Sobre el carácter tasado de las indemnizaciones por despido se pronuncia Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad…*, *Op. cit.*, p. 75, señalando que, «a diferencia de lo que sucede en el ámbito civil, las indemnizaciones consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, sea consecuencia de la procedencia por prueba del incumplimiento objetivo o sea por la falta de prueba del incumplimiento culpable u objetivo, son indemnizaciones tasadas que liberan al juzgador de valorar la trascendencia de la decisión extintiva en cada uno de los supuestos controvertidos y que permiten al trabajador –y también al empresario– conocer con antelación la contraprestación económica inherente a cada uno de los posibles ceses en el trabajo».

[9] La literalidad es de la STSJ de Madrid de 22 de septiembre de 2003 (Rec. 2721/2003) antes citada. A mayor abundamiento a este respecto, véase el apartado 6 (La sustitución del preaviso por el abono de una cuantía económica) del capítulo IV.

[10] Cfr. STSJ de Asturias de 20 de diciembre de 2013 (Rec. 2076/2013): «La indemnización por despido improcedente obedece a la decisión empresarial de extinguir el contrato de trabajo sin justa causa y su finalidad es compensar los perjuicios ocasionados al trabajador como consecuencia de la medida extintiva»; STSJ de Andalucía de 14 de diciembre de 2016 (Rec. 580/2016): «la indemnización por la pérdida en sí del puesto de trabajo, mayor o menor en función de la calificación de procedencia o improcedencia del despido».

de calificación judicial [11]. Por lo que se refiere a la relación entre ambas indemnizaciones, se ha de destacar el mandato contenido en el artículo 53.5.b) del ET –y en parecidos términos en el artículo 123.3 y 4 de la LRJS–, según el cual, «si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de esta el importe de dicha indemnización».

Finalmente, los salarios de tramitación anudados a la readmisión del trabajador que se produce como consecuencia de la calificación de nulidad del despido o por ser esta, y no la extinción indemnizada, la opción escogida en caso de improcedencia, son consecuencia de la reconstitución del vínculo contractual roto con el despido y con su abono se persigue dejar a este último sin efectos creando la ficción jurídica de su inexistencia [12].

3. CONTENIDO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA OBLIGACIÓN DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN

El contenido de la obligación que impone el artículo 53.1.b) del ET se ha delimitado por la doctrina y la jurisprudencia a través de la interpretación de la expresión «puesta a disposición» empleada por la norma. En este sentido, se ha entendido tradicionalmente que tal expresión no se ha de identificar necesariamente con la entrega efectiva de la indemnización, sino con su serio ofrecimiento de pago, de tal forma que quede disponible para que el trabajador pueda integrarla en su patrimonio [13].

---

[11] En este sentido, el artículo 53.5.a) del ET dispone que, «en caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable». Al respecto, la STSJ de Andalucía de 4 de abril de 2013 (Rec. 193/2013) señala que «el requisito previsto en el artículo 53.1 de la norma estatutaria, consistente en la puesta a disposición de la indemnización en el momento mismo de notificar la decisión extintiva responde con toda seguridad a la necesidad de garantizar que nadie sea despedido sin ser indemnizado o, como se ha señalado, estamos ante una especie de adelanto de los efectos del despido mismo».

[12] Véanse las notas al pie núm. 50 y 52 del capítulo I.

[13] Cfr. STCT de 23 de junio de 1981 (Ar. 4306); STCT de 12 de noviembre de 1982 (Ar. 6248); STCT de 13 de febrero de 1986 (Ar. 871): «lo que el precepto exige es "la puesta a disposición" de la correspondiente cantidad, y no su entrega»; STCT de 20 de mayo de 1986 (Ar. 3472). O, asimismo, la STS de 13 de julio de 1982 (RJ 1982/4608) que, aunque en aplicación del RDLRT, señala que «poner a disposición […] significa la exigencia de un serio ofrecimiento de pago, que no equivale a entrega efectiva»; la STS de 17 de julio de 1998 (Rec. 151/1998): «El verbo poner tiene como una de sus acepciones la de entregar, dar, y en este sentido la emplea el legislador […] Este poner a disposición lo matiza el legislador diciendo que la misma ha de hacerse simultáneamente, es decir, al mismo tiempo. De acuerdo con esta interpretación gramatical se exige la entrega de la cantidad, o el percibo sin dilación del que habla esa

A este respecto, el TS formuló un criterio en aplicación del RDLRT [14] que, como un mantra, se ha venido repitiendo hasta nuestros días en interpretación del ET [15], según el cual el mandato legal contenido en el 53.1.b) del ET «sólo puede entenderse cumplido si, en el mismo acto en el que el trabajador se sabe despedido y sin solución de continuidad, sin precisión de otro trámite ni de cualquier quehacer complementario, él dispone efectivamente del importe dinerario a que asciende la indemnización que la Ley le confiere».

A partir de esta formulación se han extraído las notas que, como regla general, caracterizarían al ofrecimiento en que consiste la obligación de puesta a disposición de la indemnización, y que son la *realidad*, la e*fectividad*, la *incondicionalidad*, la *integridad* y la *simultaneidad* [16]. En lo que sigue se hará un examen separado de cada una de estas notas, aun cuando debe tenerse presente que las mismas están estrechamente vinculadas entre sí al identificar aspectos de la realidad que son difícilmente escindibles.

---

jurisprudencia»; o la STS de 1 de julio de 2010 (Rec. 3439/2009): «el texto cuya infracción se denuncia no emplea el término entrega sino el de puesta a disposición. Con ello el legislador ha querido significar que en cualquier momento inmediato en el que el trabajador recabe la entrega por cualquiera de los medios de pago legalmente admitidos, la cantidad deberá estar a su alcance, disponible». A nivel de suplicación, *vid.* STSJ de Cataluña de 14 de julio de 1995 (AS 1995/3102) y de 24 de octubre de 1996 (AS 1996/4795): «la puesta a disposición de la indemnización no puede confundirse con la exigencia de su entrega efectiva»; STSJ de Galicia de 25 de marzo de 1997 (Rec. 923/1997); STSJ de Cataluña de 4 de septiembre de 1998 (AS 1998/2941); STSJ de Andalucía de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001); STSJ de Madrid de 21 de marzo de 2005 (Rec. 202/2005): «el artículo 53.1.b) del E. T., sólo alude a la simultánea "puesta a disposición", pero sin requerir el efectivo cobro, que, por lo demás, devendría en desproporcionado, habida cuenta que con tal exigencia bastaría la negativa a su recepción para considerar incumplido tan relevante requisito formal»; STSJ de Andalucía de 4 de abril de 2013 (Rec. 193/2013); STSJ de Andalucía de 15 de febrero de 2017 (Rec. 817/2016); STSJ de Cantabria de 20 de noviembre de 2017 (Rec. 669/2017) y STSJ de Andalucía de 8 de enero de 2020 (Rec. 3162/2018): «para que tal requisito se cumpla en la doctrina jurisprudencial invocada, es preciso que en tal momento entre o "tenga posibilidad de hacerlo", en el patrimonio del trabajador y quede a su entera disposición». Por parte de la doctrina científica, *vid*. Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M. E.: *Derecho del Trabajo…*, *Op. cit.*, p. 431: «la "puesta a disposición" no exige la entrega, aunque por supuesto ésta cumple el precepto; exige algo más que un mero ofrecimiento»; Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 909; Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 39; Gorelli Hernández, J.: «Los requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 139; Briones González, C.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, pp. 393 y 395; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, p. 251; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 453; Marín Moral, I.: *La indemnización…*, *Op. cit.*, pp. 149 ss.; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 529; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 225; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 142.

[14] Cfr. STS 20 de noviembre de 1982 (RJ 1982/6850).

[15] Cfr. STS 29 de abril de 1988 (RJ 1988/3042), de 26 de julio de 2005 (Rec. 760/2004) y de 17 de marzo de 2015 (Rec. 1145/2014).

[16] Esta clasificación se ha realizado en atención a la apuntada por la doctrina de suplicación, entre otras, en las STSJ de Madrid de 22 de febrero de 2010 (Rec. 5986/2009) y de 7 de septiembre de 2012 (Rec. 2899/2012) y las STSJ de las Islas Canarias de 14 de febrero de 2013 (Rec. 551/2012) y de 26 de junio de 2019 (Rec. 45/2019). En la doctrina de autores, hacen una clasificación similar Fernández Avilés, J. A. y Caballero Pérez, M. J.: «Despido…», *Op. cit.*, pp. 278 ss.

3.1 **Realidad**

En primer lugar, se exige que el ofrecimiento de la indemnización sea real, esto es, expresivo de una verdadera voluntad empresarial de pago, no bastando, por tanto, con una mera oferta o alegación formal vacía de contenido material [17].

Desde esta perspectiva, la puesta a disposición de la indemnización se concibe como un acto unilateral cuyo cumplimiento no precisa la concurrencia de la voluntad del trabajador. En efecto, la observancia de esta obligación se hace depender únicamente de la conducta del empresario, siendo irrelevante la respuesta que el trabajador pueda adoptar frente al ofrecimiento de aquella cuantía y su motivación. Su negativa, en consecuencia, no impediría considerar correctamente satisfecho el requisito formal del artículo 53.1.b) del ET [18],

[17] Así se venía entendiendo en aplicación del RDLRT, como puede verse en la STCT de 16 de junio de 1981 (Ar. 4124): «el ofrecimiento de dicha cantidad […] equivale a "la puesta a disposición" requerida en la norma ya que revela una inequívoca y manifiesta voluntad por parte de la empresa de proceder a su efectivo abono». Ya en interpretación del ET, la STS de 2 de noviembre de 2005 (Rec. 2939/2004), seguida, entre otras muchas, por las STS de 17 de diciembre de 2014 (Rec. 2475/2013), de 17 de octubre de 2017 (Rec. 2217/2016) y de 12 de enero de 2022 (Rec. 4657/2018), señaló que: «no basta la mera oferta de la entrega de la cantidad, expresada en la comunicación, pues con ello […] el trabajador (recogiendo las palabras de la sentencia de 23 de abril de 2001) "no tuvo ninguna posibilidad de disponer de la cantidad a la que legalmente tenía derecho en el mismo momento en que se le entregó la comunicación escrita, ni la referida cantidad había salido del patrimonio del demandado"». En la doctrina judicial pueden citarse la STSJ de Cataluña de 14 de julio de 1995 (AS 1995/3102): «la simple manifestación de tal puesta a disposición no resulta suficiente si no sigue a ello una actuación positiva de la empresa que evidencie inequívocamente su voluntad de pago inmediato»; STSJ de Madrid de 5 de febrero de 1998 (Rec. 4256/1997): «La exigencia legal de puesta a disposición supone un plus sobre el mero ofrecimiento que documenta la carta y supone colocar al trabajador en la posición fáctica de cobrar la cantidad indemnizatoria en virtud de un acto unilateral, que no precise la intervención mediadora posterior del patrono»; STSJ de La Rioja de 9 de noviembre de 1999 (Rec. 234/1999): «no puede suplirse con el mero ofrecimiento al trabajador de dicha indemnización, sino que es preciso, además, que la empresa adopte las medidas oportunas para que el trabajador pueda hacer efectivo de modo inmediato el cobro de la misma»; STSJ de Madrid de 18 de junio de 2007 (Rec. 1899/2007); STSJ de Castilla y León de 17 de septiembre de 2009 (Rec. 521/2009); STSJ de Madrid de 22 de febrero de 2010 (Rec. 5986/2009); STSJ de Cantabria de 20 de noviembre de 2017 (Rec. 669/2017); STSJ de las Islas Canarias de 26 de junio de 2019 (Rec. 45/2019); STSJ de Andalucía de 8 de enero de 2020 (Rec. 3162/2018). En la doctrina de autores, *vid.* López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 213; Corte Heredero, N.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 189: «es éste un requisito de naturaleza mixta, ya que no sólo constituye una exigencia meramente formal, sino también material, al suponer una conducta positiva del empresario consistente en posibilitar al trabajador el efectivo cobro de la indemnización»; Monereo Pérez, J. L. y Fernández Avilés, J. A.: «Artículo 122…», *Op. cit.*, p. 765; Marín Moral, I.: «La indemnización…», *Op. cit.*, p. 1059; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma*…, *Op. cit.*, p. 142.

[18] Cfr. STCT de 29 de octubre de 1985 (Ar. 5781); STS de 7 de julio de 1986 (RJ 1986/3961). A nivel de suplicación, cfr. STSJ de Cataluña de 31 de octubre de 1997 (AS 1997/3919); STSJ de Aragón de 8 de mayo de 1999 (Rec. 247/1999); STSJ de Andalucía de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001): «el acto de poner a disposición es exclusivo del empresario, sin necesidad de que concurra la voluntad del trabajador. De este modo, la negativa de este último a recibir la indemnización, no priva de efectos al acto de disposición»; STSJ Madrid de 21 de marzo de 2005 (Rec. 202/2005); STSJ de Murcia de 24 de julio de 2006 (Rec. 488/2006); STSJ País Vasco de 14 de noviembre de 2006 (Rec. 2474/2006); STSJ de Madrid de 22 de febrero de 2010 (Rec. 5986/2009): «el requisito se tiene por cumplido si el trabajador se niega o rehúsa recibir la carta de despido manteniendo una postura renuente o pasiva (STSJ Aragón 8 mayo 1999

de la misma forma que su aceptación no enerva el ejercicio de la acción por despido ni supone la conformidad del trabajador con la decisión empresarial (art. 121.2 de la LRJS).

3.2 **Efectividad**

La realidad del ofrecimiento se expresa, pues, a través de la adopción de aquellas medidas o actuaciones que dejan a la indemnización efectivamente disponible para su cobro o realización por parte del trabajador [19]. En este sentido, se ha venido exigiendo, en segundo lugar, que el empresario le facilite toda la información relativa a la puesta a disposición de la indemnización, es decir, su cuantía precisa (no bastando, por tanto, con transcribir la fórmula legal) y el modo o lugar en que puede hacerse efectiva [20].

(AS 1999, 1438))»; STSJ de Cantabria de 20 de noviembre de 2017 (Rec. 669/2017); STSJ de las Islas Canarias de 26 de junio de 2019 (Rec. 45/2019); STSJ de Andalucía de 8 de enero de 2020 (Rec. 3162/2018). Por parte de la doctrina de autores, *vid*. Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, pp. 323 ss.; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, pp. 212 y 214; Briones González, C.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, p. 393; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, p. 251; Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 40: «No puede el trabajador provocar una infracción formal que el empresario tiene voluntad de cumplir. Por eso, la negativa a recibir la indemnización, no alterará el hecho mismo de que dicha indemnización se puso efectivamente a su disposición»; Marín Moral, I.: *La indemnización…*, *Op. cit.*, pp. 148 ss.; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, p. 351; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 530; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 226; Fernández Avilés, J. A. y Caballero Pérez, M. J.: «Despido…», *Op. cit.,* p. 279; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 153.

[19] Véase la nota al pie núm. 17 del presente capítulo.

[20] Cfr. STCT de 12 de noviembre de 1982 (Ar. 6248): «esa puesta a disposición, aunque no exige la entrega de la indemnización, sí exige algo más que un mero ofrecimiento, como es el de la indicación precisa de la cuantía indemnizatoria y el lugar en que el trabajador la tiene efectivamente a su disposición, de forma que pueda, sin más requisito que su personal y voluntaria determinación, hacer efectiva la suma dineraria»; STCT de 26 de enero de 1983 (Ar. 656); STCT de 29 de septiembre de 1983 (Ar. 7903): «es imprescindible que se determine ya en el momento de la notificación la cantidad que corresponde como indemnización, sin que sean necesarios cálculos posteriores para su exacta concreción, ya que el trabajador debe conocer de inmediato el montante a percibir»; STCT de 6 de diciembre de 1984 (Ar. 9389); STCT de 22 de octubre de 1985 (Ar. 5673); STCT de 17 de febrero de 1988 (Ar. 1556); STS de 20 de noviembre de 1982 (RJ 1982/6850): «el término simultáneamente que en él figura exige, según el Diccionario de la Real Academia, realizar en el mismo espacio de tiempo dos operaciones, la notificación del despido y la entrega real que, en el caso que ha determinado este proceso sólo llegaría a ser tal, tras de dos actuaciones sucesivas: cuantificar el importe de la indemnización, consumando a tal fin las operaciones matemáticas imprescindibles». En suplicación, *vid.* STSJ de Cataluña de 14 de julio de 1995 (AS 1995/3102) y de 24 de octubre de 1996 (AS 1996/4795): «la puesta a disposición de la indemnización […] deberá contener todas las previsiones para su inmediata realización, debiendo la correspondiente carta cuantificar su importe para cumplido conocimiento del trabajador y precisar el lugar o modo en que puede hacerse efectiva»; STSJ de Murcia de 28 de julio de 1995 (Rec. 258/1995); STSJ de Cantabria de 10 de octubre de 1995 (Rec. 1077/1995): «Este requisito no puede considerarse cumplido mediante el empleo de la propia fórmula legal, como en este caso se hizo, sino que es necesario especificar el importe resultante»; STSJ de Castilla-La Mancha de 6 de marzo de 1998 (Rec. 16/1998); STSJ de la Comunidad Valenciana de 20 de mayo de 1999

Sin embargo, como ya se pudo adelantar, existe cierta controversia en torno a cuál es el medio o instrumento por el que se debiera proporcionar dicha información al trabajador, debatiéndose si ha de ser o no a través de la carta de despido. Abordada ya la cuestión al examinar el contenido de esta última, baste ahora hacer una remisión a lo señalado en el al apartado correspondiente [21], reiterando la conclusión allí apuntada sobre el particular, según la cual se habría de exigir que los datos relativos a la puesta a disposición de la indemnización se contuvieran en la misma carta de despido, convirtiéndola en el cauce informativo de los distintos derechos y obligaciones que envuelven a la extinción por causas objetivas.

3.3 **Incondicionalidad**

Como correlato de lo anterior, se exige, en tercer lugar, que el ofrecimiento de la indemnización no se someta a ningún término o condición, de modo que su percibo efectivo solo dependa de la voluntad del trabajador («sin precisión de otro trámite ni de cualquier quehacer complementario», según el criterio jurisprudencial antes anotado [22]).

De acuerdo con ello, se ha negado que el empresario pueda supeditar el acceso del trabajador a la indemnización a la efectividad de la decisión extin-

---

(Rec. 1378/1998); STSJ de Madrid de 22 de febrero de 2010 (Rec. 5986/2009) y de 7 de septiembre de 2012 (Rec. 2899/2012), STSJ de Andalucía de 3 de marzo de 2011 (Rec. 1802/2010) y de 15 de febrero de 2017 (Rec. 817/2016); STSJ de Cataluña de 31 de marzo de 2021 (Rec. 2999/2020). En la doctrina científica, *vid.* Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M. E.: *Derecho del Trabajo…*, *Op. cit.*, p. 431; Gorelli Hernández, J.: «Los requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 139; Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 908; Briones González, C.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, p. 393 ss.; Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 42; Corte Heredero, N.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 191; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, p. 245; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, p. 350; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, pp. 527 ss.; Marín Moral, I.: *La indemnización…*, *Op. cit.*, pp. 151 ss.; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 142.

[21] Véase el apartado 5.4 (Puesta a disposición de la indemnización) del capítulo II.

[22] *Vid.* nota al pie núm. 14 y 15 del presente capítulo. Asimismo, cfr. STSJ de Cataluña de 14 de julio de 1995 (AS 1995/3102), de 24 de octubre de 1996 (AS 1996/4795) y de 4 de septiembre de 1998 (AS 1998/2941): «lo que resulta insoslayable es que tal puesta a disposición responda a una realidad y no a una mera alegación en la carta, siendo definitorio para distinguir lo uno de lo otro el que el trabajador pueda, sin más requisito posterior que su personal decisión, hacer efectiva la suma dineraria, lo que es tanto como predicar la necesidad de que su percepción no quede condicionada»; STSJ de Andalucía de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001); STSJ de Cataluña de 22 de marzo de 2001 (Rec. 8027/2000); STSJ de Cataluña de 17 de julio de 2003 (Rec. 3304/2003); STSJ de las Islas Canarias de 26 de junio de 2019 (Rec. 45/2019); STSJ de Andalucía de 8 de enero de 2020 (Rec. 3162/2018): «Respecto de la "puesta a disposición simultánea", la jurisprudencia exige, ciertamente, que sea incondicional, sin que el trabajador tenga que hacer otro trámite para exigir su entrega». Entre los comentaristas, *vid.* Desdentado Bonete, A.: «Modificaciones en la extinción…», *Op. cit.*, p. 90: «La puesta a disposición supone un ofrecimiento incondicionado de pago».

tiva [23], a su conformidad con el cese o con la cuantía de la misma [24], a la firma de un finiquito [25] o al cumplimiento de condiciones pactadas en virtud de la autonomía de la voluntad que sean diversas a las establecidas en el ET [26].

La única formalidad que se ha admitido como condicionante del cobro de la indemnización es la firma de un recibo de cantidad por parte del trabajador con el que acreditar el cumplimiento de su puesta a disposición [27].

---

[23] Cfr. STS de 9 de julio de 2013 (Rec. 2863/2012) y la doctrina que de ella se extrae o, también, las STS de 24 de febrero de 2014 (Rec. 3152/2012) y de 4 de febrero de 2016 (Rec. 1621/2014), por cuanto señalan que «el artículo 53.1.b) ET establece la simultaneidad entre la puesta a disposición de la indemnización y la entrega de la carta de despido, sin desfase alguno, y sin que quepa retrasarla a la fecha de eficacia del despido». A nivel de suplicación, cfr. STSJ de Madrid de 22 de febrero de 2010 (Rec. 5986/2009) y de 7 de septiembre de 2012 (Rec. 2899/2012); STSJ de Extremadura de 18 de marzo de 2010 (Rec. 44/2010): «lo que se le dice es que en la fecha de efectos "se pondrán a su disposición las cantidades correspondientes a una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades", lo cual también se razonó que no cumple el requisito legal establecido en el artículo 53.1.b) ET»; STSJ de Andalucía de 15 de febrero de 2018 (Rec. 710/2017).

[24] Cfr. STSJ de Galicia de 29 de noviembre de 2001 (Rec. 5223/2001); STSJ de Castilla y León de 17 de septiembre de 2009 (Rec. 521/2009); STSJ de Madrid de 22 de febrero de 2010 (Rec. 5986/2009) y de 7 de septiembre de 2012 (Rec. 2899/2012).

[25] Cfr. STSJ de Cataluña de 22 de marzo de 2001 (Rec. 8027/2000): «la puesta a disposición de la indemnización […] ha de ser absolutamente incondicionada y no puede estar sometida a la aceptación por el trabajador de la firma de un documento en el que manifieste estar saldado y liquidado de cualquier otra cantidad que por cualquier otro concepto pudiere adeudarle la empresa»; STSJ de Andalucía de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001) «la cantidad debe ponerse a disposición del trabajador en forma incondicionada. Lo que implica que no se considere la indemnización puesta a disposición, si su recepción se condiciona a la firma de un finiquito, el cual sí enervaría a la acción por despido –STCT de 27 de septiembre de 1979 (RTCT 1979, 5186)–»; STSJ de Cataluña de 17 de julio de 2003 (Rec. 3304/2003); STSJ de Madrid de 22 de febrero de 2010 (Rec. 5986/2009) y de 7 de septiembre de 2012 (Rec. 2899/2012); STSJ de Andalucía de 8 de enero de 2020 (Rec. 3162/2018). Entre los autores se pronuncian a este respecto, entre otros, Briones González, C.: *La extinción del contrato*…, *Op. cit.*, p. 395, Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 454, nota al pie núm. 39; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, p. 252; Arce, J. C.: *La extinción objetiva*…, *Op. cit.*, p. 40; Marín Moral, I.: *La indemnización*…, *Op. cit.*, p. 153; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido*…, *Op. cit.*, p. 226; Fernández Avilés, J. A. y Caballero Pérez, M. J.: «Despido…», *Op. cit.,* p. 279; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma*…, *Op. cit.*, p. 140.

[26] Cfr. STSJ de Asturias de 27 de julio de 2001 (Rec. 511/2001): «Nada impide que una persona distinta del deudor pague a los trabajadores la indemnización –artículo 1158 del Código Civil–, pero ese pago por tercero, en el caso presente por la administración autonómica, no puede estar supeditado a condiciones distintas de las previstas en la regulación legal del despido objetivo si quiere contar con el respaldo judicial».

[27] Cfr. STSJ de Cataluña de 14 de julio de 1995 (AS 1995/3102), de 24 de octubre de 1996 (AS 1996/4795) y de 22 de marzo de 2001 (Rec. 8027/2000): «Naturalmente, puede el empresario exigir la firma de un recibo en el que conste el pago de dicha indemnización, y la negativa del trabajador a firmarlo podría justificar el que no se le hiciera entrega de esta cantidad, debiendo entenderse cumplido por la empresa el requisito de la puesta a disposición»; STSJ de Asturias de 26 de diciembre de 2003 (Rec. 3123/2003); STSJ Madrid 21 de marzo de 2005 (Rec. 202/2005) y de 22 de febrero de 2010 (Rec. 5986/2009); STSJ de Andalucía de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001) y de 8 de enero de 2020 (Rec. 3162/2018): «la empresa puede solicitarle un "recibí" que acredite su cobro». En la doctrina científica, *vid.* Corte Heredero, N.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 191; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, p. 252; Arce, J. C.: *La extinción objetiva*…, *Op. cit.*, p. 40; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 454; Marín Moral, I.: *La indemnización*…, *Op. cit.*, p. 153: «la empresa puede exigir un recibo que acredite la entrega de la cantidad, sin que ello suponga vulneración de la doctrina sobre puesta a disposición que constituiría una prueba de pago, pero no impediría al trabajador presentar la correspondiente demanda ju-

3.4 **Integridad. Especial referencia al error de cálculo excusable**

La integridad hace referencia a la cuantía indemnizatoria que el empresario ha de ofrecer al trabajador a fin de entender correctamente cumplida la obligación formal contenida en el artículo 53.1.b) del ET.

A este respecto se ha de apuntar, en primer lugar, que, como regla general, se exige la puesta a disposición de la indemnización legal en su totalidad, es decir, en la cuantía íntegra a la que ascienda la misma según los parámetros establecidos por el propio artículo 53.1.b) del ET y que son «veinte días –de salario, cabría añadir [28]– por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades» [29].

Por lo que se refiere a la cuantificación de esta indemnización, el ET no ha previsto reglas específicas y distintas a las propias de la indemnización por despido improcedente, de modo que los criterios de cálculo de esta última, los días de salario y los años de servicio, así como la interpretación que se ha dado a los mismos [30], resultan de aplicación a estos efectos [31].

---

dicial, si no está conforme con el importe de la indemnización»; Sala Franco, T. y Pedrajas Herrero, A.: «El despido…», *Op. cit.*, p. 252; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 226; Fernández Avilés, J. A. y Caballero Pérez, M. J.: «Despido…», *Op. cit.,* p. 279; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 140.

[28] *Vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 326: «la desnuda expresión "veinte días" hay que entenderla referida al salario y, avanzando a través de las lagunas del ET por las vías de la interpretación lógica, hay que considerar que se refiere al salario concreto del trabajador y, más aún, que la base de cómputo es la del salario que tiene derecho a percibir en el momento en que se produce la extinción».

[29] Cfr. STSJ de Andalucía de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001): «En cuanto la cuantificación de la indemnización, para que la puesta a disposición sea real, es preciso que la indemnización alcance la suma fijada en forma tasada por el artículo 53.1 b) del ET».

[30] Sobre la interpretación dada a los días de salario y los años de servicio como criterios de cálculo de la indemnización por despido, *vid.* Valdés Dal-Ré, F.: «El cómputo de los años de servicio a efectos de la indemnización por despido improcedente», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1996; Marín Moral, I.: *La indemnización…*, *Op. cit.*; Gil y Gil, J. L.: «La indemnización por despido…», *Op. cit.*; Llompart Bennàssar, M.: «Claves judiciales de la indemnización por despido improcedente», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 134, 2016; Rodríguez Cardo, I. A.: *El cálculo de la indemnización por extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, 2017; Parres Miralles, R.: «Los años de servicio como criterio de cálculo de la indemnización por despido improcedente», *El Estatuto de trabajadores: 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, AA. VV., vol. 2 (Comunicaciones), Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2020; Parres Miralles, R.: «Antigüedad y fijos discontinuos: el tiempo computable a efectos retributivos e indemnizatorios. Últimos desarrollos en la jurisprudencia», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 2, 2021.

[31] En este sentido se pronuncian, entre otros, López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 216, y Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, p. 379. En la misma dirección, Gil y Gil, J. L.: «La indemnización por despido…», *Op. cit.,* p. 405**,** señala que, «aunque la ley contempla otras indemnizaciones, como las de terminación de ciertos contratos de duración determinada, de despido por causas objetivas (artículo 53.1.b) ET) o de despido colectivo (artículo 51.8 ET), la del despido improcedente ofrece el régimen jurídico común».

En segundo lugar, cabe plantearse si, para valorar la corrección formal de la obligación de puesta a disposición, el empresario habría de ofrecer al trabajador junto a la indemnización legal otras cuantías como son, en su caso, la mejora indemnizatoria pactada en virtud de la autonomía de la voluntad o la cuantía sustitutiva del preaviso. En este sentido, se entiende de forma mayoritaria que la mejora pactada también se habría de poner a disposición del trabajador junto a la indemnización legal para entender correctamente cumplida la exigencia del artículo 53.1.b) del ET [32], mientras que se considera que ello en nada depende del abono de la cuantía sustitutiva del preaviso, de forma que el empresario no tendría la obligación de ofrecerla a tal fin junto a la referida indemnización [33].

Finalmente, se ha de señalar que la exigencia de integridad de la puesta a disposición de la indemnización se ve matizada por la figura del error excusable en su cuantificación [34]. Esta, como se pudo indicar, tiene apoyo legal en el último párrafo del artículo 53.4 del ET y del artículo 122.3 de la LRJS, en los cuales se establece que la insuficiencia en la cuantía de la indemnización puesta a disposición por el empresario, cuando se debe a un error excusable de cálculo, no tiene la consideración de un incumplimiento de forma sancionable con la improcedencia y no conlleva mayor consecuencia que la obligación de pagar al trabajador la indemnización en su cuantía correcta; es decir, al pago de la diferencia entre lo ofrecido y lo adeudado en atención a la cifra que legal-

[32] Cfr. STS de 12 de febrero de 2020 (Rec. 2115/2016) y de 14 de octubre de 2020 (Rec. 1284/2018). En la doctrina judicial, cfr. STSJ de Cataluña de 20 de julio de 1998 (AS 1998/3487); STSJ de Galicia de 10 de marzo de 2006 (Rec. 162/2006); STSJ de Madrid 17 de septiembre de 2018 (Rec. 349/2018): «de la regulación del artículo 53 ET se deduce que el importe de la indemnización a entregar será el fijado legalmente y, caso de existir pacto que obligue a una indemnización distinta, ésta será la que se deba abonar»; STSJ de Galicia de 7 de diciembre de 2018 (Rec. 2831/2018). Entre los autores, *vid.* Corte Heredero, N.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 190; Martín Jiménez, R.: «Despido por causas económicas sin consignar en la carta cantidad superior a la legal en virtud de pacto sujeto a condición (comentario a la STS 4.ª 31 de enero de 2000)», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2000, p. 634; Marín Moral, I.: *La indemnización…*, *Op. cit.*, p. 155; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 230; Fernández Avilés, J. A. y Caballero Pérez, M. J.: «Despido…», *Op. cit.*, p. 275; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 142. Con todo, hay quien defiende que, a efectos de entender correctamente cumplido el requisito que impone el artículo 53.1.b) del ET, bastaría con la puesta a disposición de la indemnización legal y que la falta de ofrecimiento de la indemnización mejorada no tendría que condicionar la calificación judicial del despido. En este sentido, *vid.* STSJ de Cataluña de 22 de marzo de 2001 (Rec. 8027/2000) y, en la doctrina científica, Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, p. 248; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 454; García Paredes, M. L.: «Artículo 122…», *Op. cit.,* p. 918.

[33] Véase el apartado 6.2 (Cálculo, naturaleza y pago de la cuantía sustitutiva del preaviso. Especial referencia a su relación con la calificación judicial del despido) del capítulo IV.

[34] Para un análisis *in extenso* de esta figura *vid*. Parres Miralles, R.: «El error excusable en el cálculo de la indemnización del despido por causas objetivas», *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 15, núm. 1, 2025.

mente corresponda [35]. La condena a dicha obligación operaría, además, por ministerio de la ley y sin necesidad, por tanto, de que el trabajador la solicitara expresamente en la impugnación del despido [36].

El origen de la figura del error excusable se encuentra, sin embargo, en la jurisprudencia. En efecto, ante la ausencia de una previsión legal como la descrita, los tribunales empezaron a considerar de forma excepcional [37] que las insuficiencias en la indemnización debidas a determinados errores no habrían de ser un óbice para valorar correctamente cumplido el requisito de puesta a disposición y declarar, por ende, la procedencia del despido, sin más secuela que la de abonar la indemnización en la cuantía correspondiente [38]. Este mismo criterio fue, en definitiva, el que se incorporó finalmente al ordenamiento, aunque en la normativa procesal, por medio del RD Legislativo 1568/1980, de 13 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, no encontrando eco alguno en el ET hasta su reforma por la Ley 35/2010.

Con todo, la figura del error excusable no ha dejado de tener una estrecha vinculación con la jurisprudencia, pues son los tribunales, a través de sus pronunciamientos, quienes han perfilado aquel concepto y ahondado en su justificación. En este punto, debe advertirse, primero, que toda la construcción jurisprudencial formulada sobre el particular se ha erigido sobre la interpretación dada a la cuantificación de dos indemnizaciones: una, la que el empresario debe poner a disposición del trabajador como requisito de forma impuesto por

---

[35] Así se especifica, además, en el artículo 123.1 LRJS: «Si la sentencia estimase procedente la decisión del empresario, se declarará extinguido el contrato de trabajo, condenando al empresario, en su caso, a satisfacer al trabajador las diferencias que pudieran existir […] entre la indemnización que ya hubiese percibido y la que legalmente le corresponda».

[36] Cfr. STS de 12 de abril de 2018 (Rec. 1309/2016) y de 30 de junio de 2020 (Rec. 838/2017); STSJ de Cataluña de 16 de diciembre de 2002 (Rec. 7001/2002).

[37] En efecto, como regla general los tribunales asumieron inicialmente que cualquier insuficiencia en la cuantía de la indemnización puesta a disposición del trabajador constituía un incumplimiento de este requisito formal y que, como tal, habría de conllevar la nulidad del despido, al ser esta la sanción con la que el ordenamiento castigaba tal incumplimiento. En este sentido, *cfr.*, en aplicación del RDLRT, entre otras, las STCT de 28 de octubre de 1978 (Ar. 5661), de 21 de febrero de 1979 (A. 1137) y de 13 de mayo de 1981 (Ar. 3233). Y ya, en aplicación del ET, cfr. las STCT de 9 de diciembre de 1981 (Ar. 7240) y de 7 de junio de 1983 (Ar. 5260).

[38] Cfr. STCT de 17 de febrero de 1981 (Ar. 1079): «no es necesario modificar la cantidad que consta como indemnización, ni dicha cifra puede conducir a declarar la nulidad del despido, en aplicación del artículo 40, b) del R. D.-Ley de 4 de marzo 1977 (R. 490), porque el simple error material o legal en el cálculo del importe de la indemnización constituya incumplimiento de las formalidades legales del despido»; STCT de 17 de marzo de 1981 (Ar. 1883): «postula la nulidad del despido razonando que la cantidad ofrecida como indemnización no alcanzaba la cuantía legal, en lo que no merece favorable acogida porque ya tiene declarado esta Sala que el error en el cálculo de la cifra no acarrea por sí solo dicha nulidad, criterio que hoy corrobora el artículo 109 de la Ley Procesal citada»; STCT de 17 de marzo de 1981 (Ar. 1914); STS de 14 de mayo de 1981 (RJ 1981/2315).

el artículo 53.1.b) del ET para proceder al despido objetivo y, otra, la que, en reconocimiento de la improcedencia de su decisión extintiva, podía consignar en el juzgado a fin de evitar el devengo de los salarios de tramitación de acuerdo con la figura del *despido exprés* introducida en el artículo 56.2 del ET por la reforma de 1994 y eliminada por la de 2012 [39]. Y, segundo, que se ha reconocido que los criterios sobre la excusabilidad del error formulados en torno al cálculo de esta última indemnización resultan de aplicación al cálculo de la indemnización relativa al despido objetivo [40].

Por lo que se refiere propiamente al concepto de error de cálculo excusable, se ha de destacar la argumentación que desarrollan las STS de 11 de octubre de 2006 (Rec. 2858/2005) y de 22 de julio de 2015 (Rec. 2393/2014) [41], puesto que en ellas se contienen las claves de aquella noción.

Se centra la primera en la delimitación del concepto de error excusable señalando que «poca ayuda puede obtenerse del DRAE, para el que es "excusable" lo que "admite excusa o es digno de ella", y es "excusa" el "motivo o pretexto que se invoca para eludir una obligación o disculpar una omisión"». Ahondando en el mismo, apunta el Alto Tribunal que el error excusable, en su

---

[39] Reformas que, como es sabido, fueron acometidas, respectivamente, por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y por Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Sobre la figura del despido exprés o despido rápido, señala Desdentado Bonete, A.: «Crisis y reforma del despido…», *Op. cit.*, p. 1266, «que consiste en que el empresario en el momento de despedir reconoce la improcedencia del cese y ofrece al trabajador despedido la indemnización legal, consignando su importe en el juzgado. Si se hace así, el empresario puede esperar que todo termine en ese momento, paralizando los salarios de tramitación». A mayor abundamiento, *vid.* Gárate Castro, J.: «Notas sobre la reducción del período de devengo de salarios de tramitación por aplicación del artículo 56, núm. 2, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores», *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario. Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor «honoris causa» por la Universidad de Santiago de Compostela*, AA. VV., Gárate Castro, J. (coord.), Universidad de Santiago de Compostela, 1997; Esteve Segarra, A.: *El despido exprés: la limitación de los salarios de tramitación*, Tirant lo Blanch, 2011; Alegre Nueno, M. y Toscani Giménez, D.: «La consignación de la indemnización como mecanismo liberatorio del pago de los salarios de tramitación desde la perspectiva del RD 467/2006, de 21 de abril», *Aranzadi Social*, núm. 7-8, 2006.

[40] Cfr. STS de 11 de octubre de 2006 (Rec. 2858/2005): «Esta Sala se ha pronunciado en numerosas ocasiones acerca de qué supuestos pueden ser calificados de error inexcusable y cuáles de excusable, cuando la cantidad que el empresario pone a disposición del trabajador es inferior a la que legalmente corresponde. Si bien la mayoría de las sentencias se han dictado examinando el importe de la consignación de la indemnización en despidos reconocidos como improcedentes por el empresario, dada la identidad de razón, la doctrina establecida es aplicable a los supuestos de extinción del contrato por causas objetivas»; seguida, entre otras muchas, por las STS de 30 de junio de 2016 (Rec. 2990/2014), de 28 de septiembre de 2017 (Rec. 3460/2015), de 12 de abril de 2018 (Rec. 1309/2016); y de 30 de junio de 2020 (Rec. 838/2017).

[41] A dichos pronunciamientos le siguen, entre otras, las STS de 13 de marzo de 2012 (Rec. 743/2011), de 30 de junio de 2016 (Rec. 2990/2014), de 28 de septiembre de 2017 (Rec. 3460/2015), de 14 de marzo de 2018 (Rec. 801/2016), de 31 de mayo de 2018 (Rec. 2785/2016), de 21 de febrero de 2020 (Rec. 3229/2017), de 30 de junio de 2020 (Rec. 838/2017), de 9 de diciembre de 2020 (Rec. 1228/2018).

delimitación negativa, «no puede identificarse con el "simple error de cuenta" que "sólo dará lugar a su corrección", conforme al artículo 1266 CC», ya que si así fuese sería palmariamente innecesaria la precisión de la norma laboral por establecer tal consecuencia el mandato del Código Civil «y –sobre todo– estaría de más toda referencia a la excusabilidad del error, pues el de cuenta ya lo es [excusable y corregible] por propia naturaleza y por la previsión civil referida».

Desde un planteamiento en positivo, en cambio, el error excusable sería el que «se produce aún a pesar de haber empleado la debida diligencia; y a la hora de precisar este último concepto [diligencia] bien puede acudirse, con la más cualificada doctrina civilística, a la que es propia del hombre medio o del "buen padre de familia" [artículo 1903 CC], en el bien entendido de que frente a la protección que merece quien se equívoca, debe prevalecer la consideración de la seguridad jurídica, si con el error se incurre en culpa lata». Y que, a tal efecto, ha de asumirse «la afirmación civilista de que más que un problema de formación de la voluntad, se trata de un supuesto de "justa o injusta lesión de intereses en juego"; y que "el error es inexcusable cuando el que lo padece ha podido y ha debido, empleando una diligencia normal, desvanecerlo"». De esta forma, concluye el Tribunal, «en la determinación de la excusabilidad del error, producido por calcular la indemnización sobre la base de indebidos parámetros fácticos y/o jurídicos, pasan a un primer plano factores objetivos y subjetivos que ofrecen decisiva trascendencia, tales como la complejidad de aquéllos, la entidad de la empresa y la cobertura jurídica de que la misma pudiera gozar».

De acuerdo con ello, la doctrina de la Sala hace pivotar «la razonabilidad –excusabilidad– del error en factores tan significativos como la entidad cuantitativa del mismo [por mero error de cálculo o por divergencia en los parámetros indemnizatorios, singularmente salario y antigüedad] y la complejidad jurídica del supuesto, que en todo caso han de contemplarse desde la prevalente perspectiva de la buena fe». En este sentido, se atribuye «cualidad decisiva a la entidad de la diferencia entre lo ofrecido y lo debido, distinguiendo entre supuestos de escasa cuantía y aquellos otros en que el diferencial es relevante», valorándose, igualmente, «si se trata de un simple error de cálculo o si obedece a la voluntad consciente de incumplir el mandato legal».

Por su parte, la STS de 22 de julio de 2015 subraya que «la escasa entidad del importe diferencial constituye un indicio muy relevante de que el error es poco trascendente y disculpable», pero que «ese criterio solo puede invocarse como único cuando estamos ante unas operaciones aritméticas sin especial dificultad jurídica»; que «la indiferencia del importe y la fatal consideración

como inexcusable del error jurídico padecido es aplicable pero cuando, atendidas las circunstancias, la empresa no posee justificación para haberlo cometido»; y que, «en suma, ni todo error jurídico es necesariamente constitutivo de error inexcusable, ni toda diferencia de escasa entidad aboca a la consideración del error como excusable».

En línea con lo anterior, la justificación de la previsión normativa de la excusabilidad del error y de la interpretación que se ha dado a la misma se ha apoyado en tres razones. Una sería «la complejidad de la estructura del salario, integrado frecuentemente por conceptos diversos, cuya percepción puede producirse o no, o puede depender en su cuantía o en su periodicidad, de circunstancias variables». Otra «la propia complejidad de las regulaciones jurídicas de la retribución del trabajo, donde la línea divisoria entre las percepciones salariales y las extrasalariales no siempre está nítidamente trazada, y de la indemnización básica de despido, que plantea el problema no siempre fácil de cómo se ha computar el tiempo de servicio». Y la tercera razón sería «la eventualidad de padecer algún error aritmético en el cálculo de la indemnización básica de despido, no descartable incluso cuando se ha aplicado la diligencia que cabe exigir al empleador, tanto en el caso de que la lleve a cabo personalmente, como en los supuestos en que la encargue a un empleado o a un profesional de su elección» [42].

A la luz de todo lo dicho, se puede concluir que la excusabilidad del error se valora en atención a tres criterios: la cuantía del error, esto es, la diferencia entre lo ofrecido y lo debido; la dificultad del cálculo de la indemnización en vista de la complejidad jurídica de los conceptos computables como salario y/o como años de servicio y la buena fe empleada por el empresario en tal operación [43]; y a cómo estos criterios se conjugan en función de las distintas circunstancias concurrentes en cada caso [44]. De ahí que se reconozca que la apreciación

[42] Cfr. STS de 19 de junio de 2007 (Rec. 5147/2005), de 1 de octubre de 2007 (Rec. 3794/2006) y de 11 de mayo de 2009 (Rec. 3632/2007) y, en la doctrina judicial, STSJ de Aragón de 13 de mayo de 2013 (Rec. 146/2013), STSJ de Andalucía de 7 de mayo de 2014 (Rec. 606/2014), de 10 de marzo de 2016 (Rec. 900/2015) y de 13 de septiembre de 2017 (Rec. 3021/2016), STSJ de Asturias de 2 de abril de 2019 (Rec. 395/2019) y STSJ de Cataluña de 22 de noviembre de 2021 (Rec. 4971/2021).

[43] Interesante crítica al empleo de la buena fe como criterio de valoración de la excusabilidad del error la que desarrollan Segalés Fidalgo, J. y Fotinopoulou Basurko, O.: «La progresiva desnaturalización del error (excusable o inexcusable) como cláusula específica para autorizar indemnizaciones mal calculadas. Notas a cerca de la STS de 31 de mayo de 2018, ECLI 2332/2018, REC. 2785/2016», *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de lo social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 191, 2018.

[44] Sobre la necesidad de desarrollar un examen casuístico en la valoración de tal cuestión se pronuncian, entre otras, la STS de 11 de octubre de 2006 (Rec. 2858/2005): «la existencia de error excusable en la cantidad depositada […] exige ponderar cuantas circunstancias hayan concurrido»; STS de 5 de febrero de 2014 (Rec. 1136/2013), de 30 de junio de 2016 (Rec. 2990/2014), de 28 de septiembre de 2017 (Rec. 3460/2015) y de 30 de junio de 2020 (Rec. 838/2017): «Los datos que permiten calificar un error

de si un error resulta o no excusable posee un importante elemento casuístico que da lugar, irremediablemente, a pronunciamientos muy dispares [45].

El hecho de que la valoración de la excusabilidad del error en la cuantificación de la indemnización del despido por causas objetivas sea una cuestión que dependa tanto de las circunstancias concurrentes en cada caso hace difícil pensar en una fórmula legal que permita evitar o reducir el casuismo y, por consiguiente, la litigiosidad que rodea a esta figura. Con todo, a fin de generar una mayor seguridad jurídica, puede que fuera conveniente que la norma incorporase los criterios en torno a los cuales la jurisprudencia ha venido apreciando la excusabilidad o inexcusabilidad del error. Así, tras su enunciación como excepción a la calificación de improcedencia por incumplimiento de las formalidades legales para el despido, la ley podría añadir que la valoración del error excusable atenderá a cómo se conjugan en función de las circunstancias tales criterios, que son, en definitiva, la cuantía del error (la diferencia entre lo ofrecido y lo debido), la dificultad del cálculo de la indemnización en vista de la complejidad jurídica de los conceptos computables como salario y/o como años de servicio y la buena fe o la diligencia empleada por el empresario en tal operación [46].

3.5 **Simultaneidad**

La nota de simultaneidad, finalmente, delimita el momento en el que el empresario ha de ofrecer al trabajador la indemnización en los términos hasta

como excusable o no, pueden variar de un supuesto a otro y habrán de ser ponderados en cada caso»; STS de 14 de marzo de 2018 (Rec. 801/2016) y de 31 de mayo de 2018 (Rec. 2785/2016): «decisión sobre la existencia o no de un error excusable posee un importante componente casuístico que atiende a las circunstancias concretas que en cada caso se producen»; STS de 21 de febrero de 2020 (Rec. 3229/2017): «Esta Sala ha aplicado a los despidos por causas objetivas la jurisprudencia sobre la existencia o no de un error excusable para declarar que la cuestión exige un análisis específico de las circunstancias concretas que en cada caso se producen». Interesa destacar, en este punto, las palabras de la STSJ de Madrid de 8 de junio de 2022 (Rec. 413/2022), por cuanto señalan que la valoración la excusabilidad del error «no puede limitarse al aspecto cuantitativo, sino que debe extenderse al cualitativo, la causa del error».

[45] Muestra de ello es el elenco de STS recaídas sobre la figura del error excusable que se recoge en las STS de 22 de julio de 2015 (Rec. 2393/2014) y de 30 de junio de 2016 (Rec. 2990/2014), abarcando el período comprendido entre el año 2000 y el 2016. Posteriormente, el Alto Tribunal se ha pronunciado sobre esta figura en sus STS de 27 de septiembre de 2017 (Rec. 2139/2015), de 28 de septiembre de 2017 (Rec. 3460/2015), de 14 de marzo de 2018 (Rec. 801/2016), de 12 de abril de 2018 (Rec. 1309/2016), de 26 de abril de 2018 (Rec. 4003/2015), de 31 de mayo de 2018 (Rec. 2785/2016), de 21 de febrero de 2020 (Rec. 3229/2017), de 30 de junio de 2020 (Rec. 838/2017), de 10 de septiembre de 2020 (Rec. 492/2018), de 9 de diciembre de 2020 (Rec. 1228/2018) y de 11 de septiembre de 2024 (Rec. 1361/2023). Un examen de esta jurisprudencia en Parres Miralles, R.: «El error excusable…», *Op. cit.*, pp. 17 ss.

[46] *Vid*. Parres Miralles, R.: «El error excusable…», *Op. cit.*, p. 19.

ahora expuestos para dar satisfacción a la obligación de su puesta a disposición. A este respecto, el ET es meridianamente claro, por cuanto exige expresamente que esta última tenga lugar «simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita», es decir, en el mismo instante en el que se produce dicha entrega.

A ello se refiere la jurisprudencia cuando afirma que la entrega de la carta de despido y la puesta a disposición de la indemnización se han de dar «al mismo tiempo» [47], «en el mismo momento» [48], «sin solución de continuidad» [49], «sin desfase alguno» [50], «con unidad de acto, en el mismo espacio de tiempo, al unísono» [51] (si bien no puede desconocerse que la expresión «con unidad de acto» se ha empleado en un doble sentido: para indicar el tiempo en el que se ha de producir la puesta a disposición de la indemnización [52] y también para señalar el documento en el que esta ha de formalizarse [53]).

La claridad con la que se expresa la norma, en cualquier caso, ha llevado a los tribunales a mantener una rígida interpretación de su mandato [54], con independencia de cuál fuera la naturaleza del empleador (pública o privada) [55] o la modalidad del contrato cuya extinción se indemniza [56].

En este sentido, se ha entendido, primero, que el correcto cumplimiento de esta obligación formal no admite ningún tipo de demora, habiéndose vetado retrasos mínimos como de tres [57] y seis [58] días; segundo, que no cabe su subsanación con posterioridad a la entrega de la carta de despido [59]; tercero, que no

---

[47] Cfr. STS de 17 de julio de 1998 (Rec. 151/1998).

[48] Cfr. STS de 17 de marzo de 2015 (Rec. 1145/2014).

[49] Cfr. STS de 20 de noviembre de 1982 (RJ 1982/6850) y de 29 de abril de 1988 (RJ 1988/3042).

[50] Cfr. STSJ de Andalucía de 15 de febrero de 2018 (Rec. 710/2017)

[51] Cfr. STS de 11 de junio de 1982 (RJ 1982/3960).

[52] Véase la nota anterior.

[53] Véase la nota al pie núm. 204 del capítulo II.

[54] Cfr. STSJ de Castilla-La Mancha de 16 de junio de 2011 (Rec. 597/2011): «Este requisito de la simultaneidad de la puesta a disposición ha sido exigida por la jurisprudencia sin matices o paliativos».

[55] Cfr. STSJ de Galicia de 8 de octubre de 2014 (Rec. 3023/2014).

[56] Cfr. STS de 17 de marzo de 2015 (Rec. 1145/2014), recaída en relación con los fijos discontinuos.

[57] Cfr. STS de 23 de abril de 2001 (Rec. 1915/2000).

[58] Cfr. STS de 13 de octubre de 2005 (Rec. 3801/2004).

[59] Cfr. STCT de 7 de junio de 1983 (Ar. 5260): «el requisito exigido en el artículo 53.1.b) del Estatuto […] tiene la condición de esencial de manera tal que su incumplimiento no sólo es insubsanable sino que como expresa el artículo 53.4 obliga, aún de oficio, a declarar nula la decisión extintiva», criterio que siguen las SSTCT de 29 de octubre de 1985 (Ar. 5781) y de 17 de febrero de 1988 (Ar. 1556); STS de 26 de julio de 2005 (Rec. 760/2004): «La anomalía analizada no es susceptible de subsanación posterior al acto del despido»; STS de 28 de septiembre de 2017 (Rec. 3460/2015), que señala que la calificación del despido se ha de llevar a cabo «teniendo en cuenta lo que sucede en el momento en que se realiza, no con posterioridad. Por tanto, si el despido está afectado por un motivo de improcedencia (no haber puesto a disposición la indemnización correcta), la posterior entrega de la cantidad diferencial es inhábil para subsanar el defecto en cuestión, del mismo modo que la entrega de la indemnización unos pocos días después del momento en que debía realizarse […] impiden que el mismo se considere procedente». En la doctrina

resulta admisible el pago aplazado o fraccionado de la indemnización [60], ni promesa alguna sobre su puesta a disposición [61]; y, cuarto, que la simultaneidad de esta última se quiebra si, debido a la falta de cuantificación de la indemnización por el empresario, resulta necesario proceder a su cálculo posteriormente [62].

Esta contundencia con la que se ha venido exigiendo la simultaneidad de la puesta a disposición de la indemnización se ha justificado en la objetividad de las causas que dan lugar al despido [63] y en la protección del derecho del trabajador al percibo inmediato de aquella cuantía [64], en tanto que estaría lla-

---

de suplicación, *vid*. STSJ del País Vasco de 15 de febrero de 2011 (Rec. 261/2011), STSJ de Cantabria de 20 de noviembre de 2017 (Rec. 669/2017); STSJ de las Islas Canarias de 26 de junio de 2019 (Rec. 45/2019); STSJ de Andalucía de 8 de enero de 2020 (Rec. 3162/2018); STSJ de Madrid de 20 de julio de 2020 (Rec. 275/2020).

[60] Cfr. STSJ de Andalucía de 18 de octubre de 1994 (Rec. 852/1994); STSJ de Cataluña de 14 de julio de 1995 (AS 1995/3102); STSJ de Castilla y León de 17 de septiembre de 2009 (Rec. 521/2009).

[61] Cfr. STS de 11 de junio de 1982 (RJ 1982/3960): «legalmente, no puede equipararse la promesa para tiempo futuro no concretado, "serán", con la exigencia imperativa contenida en el referido apartado, dados los términos precisos, y concluyentes en los que está redactado, cuya interpretación por lo mismo no debe originar duda alguna, al emplear el adverbio simultáneamente»; STCT de 20 de diciembre de 1982 (Ar. 7510): «no puede estimarse cumplido el del ap. b) ya que a propósito del mismo dicen que "pondremos a su disposición la liquidación que le corresponda" –en términos de futuro-».

[62] Cfr. STCT de 29 de septiembre de 1983 (Ar. 7903): «es imprescindible que se determine ya en el momento de la notificación la cantidad que corresponde como indemnización, sin que sean necesarios cálculos posteriores para su exacta concreción, ya que el trabajador debe conocer de inmediato el montante a percibir, así como que tal cantidad líquida y determinada sea puesta a disposición del trabajador simultáneamente a la entrega de la notificación escrita»; STCT de 28 de septiembre de 1984 (Ar. 7205); STSJ Murcia de 28 de julio de 1995 (Rec. 258/1995): «esa simultaneidad desaparece cuando, tras la entrega de la carta, se hace preciso, al no haberse fijado en ella la indemnización, una operación posterior como es la cuantificación de su importe. Así lo ha entendido, también, el Alto Tribunal en su Sentencia de 20 noviembre 1982 (RJ 1982/6850)» o, en el mismo sentido, STSJ de Andalucía de 30 de noviembre de 2001 (Rec. 1422/2001). A nivel doctrinal, hacen referencia a esta cuestión, entre otros, Arce, J. C.: *La extinción objetiva*…, *Op. cit.*, p. 42; Briones González, C.: *La extinción del contrato*…, *Op. cit.*, p. 394; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 453; García Paredes, M. L.: «Artículo 122…», *Op. cit.,* p. 918. Con todo, no puede desconocerse que algún pronunciamiento ha interpretado este requisito con cierta flexibilidad, como es el caso de la STCT de 12 de noviembre de 1982 (Ar. 6248): «esos extremos han quedado cumplidos, tanto en lo que a la cuantía se refiere, pues al indicarse el número exacto de días de salario que correspondían, con un simple cálculo aritmético pudo quedar determinado el importe exacto».

[63] Cfr. STSJ de Andalucía de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001): «Esta es la razón de que la jurisprudencia se muestre especialmente rigurosa con este requisito. Así, recientemente la STSJ de Cataluña de 14 de julio de 1995 (AS 1995, 3102), razona "…debemos añadir a estas consideraciones, que en la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas no concurre un incumplimiento de sus obligaciones laborales por el trabajador que pudiere justificar la decisión empresarial, por lo que son absolutamente ajenas al mismo las causas que originan tal situación. Es por ello, que un requisito como el presente debe ser exigido con toda rigurosidad…".»

[64] Cfr. STS de 13 de marzo de 2012 (Rec. 743/2011): «La finalidad del precepto, al exigir la puesta a disposición de la indemnización, es que el trabajador disponga de la cantidad legalmente fijada como indemnización en el mismo momento de la comunicación del acuerdo de extinción ("simultáneamente"). Por tanto, la doctrina señalada, relativa a las consecuencias del error en la fijación de la cantidad, guarda relación con la salvaguarda de ese derecho», de la que se hacen eco las STSJ de Extremadura de 6 de junio de 2013 (Rec. 188/2013) y de Andalucía de 23 de noviembre de 2017 (Rec. 263/2017).

mada a cubrir «necesidades perentorias y muchas veces vitales» [65]. Y es que, si con esta obligación indemnizatoria se persigue amortiguar el perjuicio que supone la extinción del contrato de trabajo, parece lógico que su cumplimiento se tenga que verificar en el mismo momento en que se produce la extinción contractual [66].

Siendo así, lo cierto es que resulta un tanto incoherente que la norma imponga el cumplimiento de esta obligación en el momento de entrega de la comunicación escrita, esto es, cuando se anuncia el despido, y no en el momento en que el mismo se hace efectivo, lo cual, en cumplimiento del preaviso del artículo 53.1.c) del ET, habría de tener lugar quince días después de la entrega de aquella comunicación.

Sea como fuere, no puede dejar de señalarse que la exigencia de simultaneidad en la puesta a disposición de la indemnización constituye, únicamente, la regla general para el cumplimiento de tal obligación, la cual se ve excepcionada, primero, por la posibilidad que el segundo párrafo del artículo 53.1.b) del ET brinda al empresario para dejar de cumplir con este requisito en el momento de entrega de la comunicación escrita en el caso de que ello le resulte imposible como consecuencia de la situación económica en que se basa el despido, y, segundo, por la admisión jurisprudencial del aplazamiento o fraccionamiento de la indemnización acordada en el marco de un despido colectivo [67].

4. INSTRUMENTOS DE PAGO

El ET no hace referencia alguna a los instrumentos de pago a través de los cuales se podría articular la obligación de puesta a disposición de la indemnización, por lo que, en principio, cabría pensar que todos resultan admisibles. Sin embargo, la admisibilidad de tales instrumentos viene condicionada, indirectamente, por el contenido y características de la propia obligación de puesta a disposición de la indemnización. Así, en atención al alcance dado a esta última, solo serían admisibles aquellos medios de pago que faculten al traba-

[65] Cfr. STS de 17 de julio de 1998 (Rec. 151/1998) y de 12 de enero de 2022 (Rec. 4657/2018).

[66] Cfr. STS de 11 de junio de 1982 (RJ 1982/3960): «al emplear el adverbio simultáneamente, ya que el abono, al poner a disposición del trabajador la indemnización tasada, prevista en el párr. 1.º del artículo 44 de tan repetido Real Decreto Ley, es la reparación compensatoria del perjuicio originado por la pérdida del empleo, pago por tanto que tiene que verificarse sin demora, al mismo tiempo que se lleva a efecto la rescisión de la relación laboral».

[67] A este respecto, véase el apartado 1.2 (Particularidades sobre la puesta a disposición de la indemnización: los pactos de aplazamiento o fraccionamiento) del capítulo V.

jador para el cobro de la indemnización de forma efectiva, incondicionada, íntegra y simultánea a la entrega de la comunicación escrita.

De acuerdo con ello, es evidente que el ofrecimiento de la indemnización en dinero en metálico permitiría entender correctamente cumplida la exigencia del artículo 53.1.b) del ET [68]. Más dudas ha planteado, sin embargo, la admisibilidad de otros medios de pago como la transferencia bancaria, el cheque o el pagaré.

A este respecto, se ha concluido que la puesta a disposición de la indemnización a través de *transferencia bancaria* sería aceptable siempre que la misma se hubiera ordenado el mismo día de la entrega de la comunicación escrita o en un momento anterior [69], y no un día después [70]. En este sentido, se entiende que las demoras que pudieran darse entre la orden de transferencia y el ingreso efectivo de la indemnización en la cuenta del trabajador por causas imputables a la entidad bancaria no quebrarían la exigencia de simultaneidad [71].

Igualmente, se ha admitido la puesta a disposición de la indemnización por *cheque o talón bancario*, siempre que el mismo fuera datado en la fecha de la entrega de la carta o en otra fecha anterior [72].

---

[68] Cfr. la STS de 17 de marzo de 2015 (Rec. 1145/2014) que reconoce que, a efectos de cumplir con el requisito de puesta a disposición, el cheque resultaría «plenamente válido por su equivalencia en dinero en metálico», con lo que indirectamente está reconociendo la validez de este último a tal efecto; STSJ de Andalucía de 4 de abril de 2013 (Rec. 193/2013)*;* por analogía, STSJ de Castilla y León de 17 de junio de 2009 (Rec. 382/2009); STSJ de Cantabria de 20 de noviembre de 2017 (Rec. 669/2017).

[69] *Cfr*., por todas, STS de 17 de octubre de 2017 (Rec. 2217/2016).

[70] Cfr. STSJ de Madrid de 13 de junio de 2012 (Rec. 116/2012).

[71] Cfr. STS de 17 de octubre de 2017 (Rec. 2217/2016): «debe entenderse cumplido el requisito de la simultaneidad previsto en el citado precepto legal, aún en el supuesto en que la transferencia no se abonase en la cuenta del trabajador ese mismo día sino el siguiente (STS 05/12/11 –rcud. 1667/11–; 17/12/14 –rcud 2475/13–; 17/03/15 –rcud 1145/14–; y 05/10/16 –rcud 1951/15–); e incluso con mayor flexibilidad en la exigencia hemos afirmando que a los efectos de simultánea puesta a disposición en el caso de despidos objetivos, la transferencia bancaria hecha un día antes del cese y de la que no consta la fecha de su recepción, cumple el requisito de puesta a disposición de la indemnización en forma simultánea a la entrega de la comunicación escrita, porque "es razonable que se recibiera muy pocos días después –si no se había ya recibido–, con lo cual ha de entenderse cumplido el requisito de forma cuestionado" (STS 05/12/11 –rcud 1667/11–)». O, asimismo, la STS de 12 de enero de 2022 (Rec. 4657/2018), que entiende correctamente cumplido el requisito de puesta a disposición de la indemnización en un supuesto en el que esta se realizó por medio de transferencia un viernes, no llegando a ser recepcionada por la trabajadora hasta el martes de la semana siguiente debido a que el domingo y el lunes eran días festivos, o la STSJ de Cataluña de 10 de marzo de 2022 (Rec. 7733/2021), que estimó cumplida la exigencia de simultaneidad pese a que la indemnización no pudo ser recibida por la trabajadora hasta 10 días después de su transferencia por problemas internos del banco.

[72] Cfr. STS de 17 de marzo de 2015 (Rec. 1145/2014), que, haciéndose eco de la jurisprudencial de referencia al respecto, resuelve que «considerado el cheque plenamente válido por su equivalencia en dinero en metálico en la puesta a disposición del artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores no existe razón para alterar su naturaleza por tratarse de un trámite que corresponde a diferente modalidad de despido, debiendo reconocerse al cheque entregado, cuya disponibilidad de fondos no se ha discutido, idéntico valor liberatorio» (STS/4.ª de 22 abril y 10 mayo 2010 –rcud 3449/2009 y 3611/2009–)». En este punto interesa destacar la STSJ de Cataluña de 8 de febrero de 2024 (Rec. 3917/2023) en la que se reconoce

Por lo que se refiere al *pagaré*, se ha reconocido como medio válido para la puesta a disposición de la indemnización siempre y cuando su fecha de vencimiento resultase coincidente con la entrega de la comunicación escrita [73], no cuando su fecha de vencimiento se hace coincidir con la efectividad del despido, siendo esta última dos días después de la entrega de la comunicación de cese [74].

Por otro lado, la doctrina científica ha analizado la admisibilidad de otros medios de pago como el *bizum*. A este respecto se ha destacado que el empleo de *bizum* en la puesta a disposición de la indemnización presentaría una serie de ventajas, como serían la posibilidad de hacer entrega inmediata de la cantidad y de proceder al abono directo en la cuenta del destinatario sin necesidad de la aceptación de este, así como la de acreditar el envío y recepción de la correspondiente cuantía; sin embargo, su utilidad a tal fin se vería condicionada por tres circunstancias, cuales son la necesidad de que el empresario conozca el número de móvil del trabajador y de que ambos dispongan de esta aplicación en sus teléfonos, y, sobre todo, los límites máximos que la entidades bancarias imponen sobre las cuantías susceptibles de envío y recepción al día a través de este medio, lo cual reduce la posibilidad de su uso a aquellos supuestos en los que la indemnización no supera dichos límites [75].

En fin, parece claro que, para entender correctamente cumplido el requisito de puesta a disposición de la indemnización, resultaría válido el ofrecimiento de esta última por cualquier medio o instrumento de pago siempre que permitiera al trabajador su cobro en las circunstancias descritas, esto es, de manera efectiva, íntegra, incondicionada y simultánea a la entrega de la carta de despido.

---

que el envío por correo electrónico de la fotocopia de un cheque al portador no equivale a poner a disposición del trabajador la correspondiente indemnización.

[73] Cfr. la STS de 21 de junio de 2016 (Rec. 3966/2014), en la que se indica sobre la puesta a disposición de la indemnización por medio de un pagaré que este «no constituye, como el cheque, una orden o mandato de pago "a la vista", sino una promesa de pago, entre cuyos requisitos formales se exige "la indicación del vencimiento", señalando el artículo 95 de la Ley 19/1985, Cambiaria y del Cheque que "el pagaré" cuyo vencimiento no esté indicado se considerará "pagadero a la vista" […] Pues bien, en el caso ahora examinado el pagaré se entregó simultáneamente con la comunicación del despido, y dicho pagaré […] tiene como fecha de vencimiento […] el mismo día de su entrega y de la comunicación del despido. Siendo esto así, es claro que el pagaré permitía, al igual que un cheque, un pago "a la vista", y que la actora […] podría haberlo hecho efectivo el mismo día, obteniendo así una puesta a disposición simultánea a la comunicación del despido».

[74] Cfr. STS de 4 de febrero de 2016 (Rec. 1621/2014)**.**

[75] *Vid*. Taléns Visconti, E.: «La indemnización por despido objetivo abonada a través de bizum», *CEFGestión: Revista de actualización empresarial*, núm. 261, 2020.

5. EXCEPCIÓN LEGAL A LA SIMULTANEIDAD DE LA PUESTA A DISPOSICIÓN

Como ya se ha apuntado, la regla general sobre la simultaneidad de la puesta a disposición de la indemnización cuenta con una excepción legal que, en caso de que «la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica» la empresa no pudiera cumplir con esta obligación en el momento de entrega de la comunicación escrita, le permite dejar de hacerlo siempre que así lo haga constar en dicha comunicación y sin perjuicio del derecho del trabajador a exigir el abono de la indemnización «cuando tenga efectividad la decisión extintiva» [art. 53.1.b) del ET, segundo párrafo].

5.1 **Requisitos**

Así pues, los requisitos que permitirían articular de forma legítima esta regla especial sobre la puesta a disposición de la indemnización y declarar, por ende, la procedencia del despido por lo que respecta al correcto cumplimiento de esta obligación formal serían tres: que el despido se base en causas económicas (a), que la situación económica que motiva el despido impida poner a disposición del trabajador la indemnización en el momento de entrega de la comunicación escrita (b) y que el empresario haga constar en esta comunicación que se acoge a la excepción legal sobre la simultaneidad del requisito del artículo 53.1.b) del ET (c).

(a) El ET, ciertamente, no podría ser más expresivo respecto de la exigencia de que la decisión extintiva del empresario se base en causas económicas para articular esta excepción sobre el carácter simultáneo de la puesta a disposición, por lo que es cuestión pacífica a nivel doctrinal y judicial que no cabe acogerse a la misma si no se alegan tales causas, ya sea de forma única, ya sea de forma concurrente con alguna de las demás causas empresariales que pueden justificar la extinción contractual *ex* artículo 52.c) del ET. Por consiguiente, la sola alegación de causas técnicas, organizativas y/o de producción no facultaría al empresario para acogerse a dicha excepción, aun cuando pueda reconocerse que las mismas encuentran, en último término, un cierto fundamento económico [76].

[76] Cfr. STSJ de las Islas Canarias de 31 de mayo de 2001 (Rec. 884/2000).

(b) El segundo requisito con el que se envuelve a la excepción a la simultaneidad de esta obligación formal es que, como consecuencia de la situación económica que se aduce como causa para el despido, sea imposible poner a disposición del trabajador la indemnización en el momento en que se le hace entrega de la comunicación escrita. A través de tal exigencia el ET no solo delimita el supuesto de hecho en el que resulta de aplicación esta regla especial, sino que, además, permite explicar cuál es la razón que justifica su previsión normativa.

Por lo que al supuesto de hecho se refiere, parece evidente que la norma está pensada para aquellos casos en los que las circunstancias económicas de la empresa son de tal entidad que impiden la puesta a disposición de la indemnización de forma simultánea a la presentación de la carta de despido; circunstancias estas que se han identificado, fundamentalmente, con situaciones de iliquidez o de falta de tesorería suficiente para hacer frente al pago de la indemnización [77].

A este respecto, los tribunales se han ocupado de distinguir los conceptos de ingresos, liquidez e iliquidez. Así, en relación con los *ingresos*, la STSJ de la Comunidad Valenciana de 19 de abril de 2000 (Rec. 3895/1999) señaló que «el importe de las ventas o la facturación es un dato que atiende a las percepciones que se materializan por ocasión de las ventas que se realizan, es decir, se produce como consecuencia de la actividad de la empresa, sin tener en cuenta otro tipo de hechos tales como gastos de la producción» (adquisición de materia prima, gastos ordinarios de luz y gas, pago mensual de salarios y seguridad social, etc.), que «son imprescindibles puesto que conllevan la continuidad de la propia empresa». La *liquidez*, por su parte, «se obtiene una vez se han deducido los gastos económicos, al menos los imprescindibles para continuar con el funcionamiento de la mercantil», de ahí que «la ecuación "300 millones de ventas = liquidez" no puede mantenerse».

[77] Cfr. STS de 25 de enero de 2005 (Rec. 6290/2003), de 17 de julio de 2008 (Rec. 2929/2007), de 28 de marzo de 2017 (Rec. 255/2015), de 21 de marzo de 2019 (Rec. 4251/2017) y de 21 de enero de 2022 (Rec. 500/2019). A nivel de suplicación, cfr. STSJ de Castilla y León de 14 de enero de 1997 (Rec. 2583/1996), de 30 de diciembre de 2014 (Rec. 1766/2014) y de 15 de julio de 2015 (Rec. 1346/2015); STSJ del País Vasco de 19 de junio de 2001 (Rec. 860/2001); STSJ de Cataluña de 10 de noviembre de 2005 (Rec. 2882/2005); STSJ de las Islas Baleares de 27 de octubre de 2008 (Rec. 422/2008); STSJ de Asturias de 24 de octubre de 2017 (Rec. 2195/2017); STSJ de Galicia de 31 de marzo de 2017 (Rec. 4918/2016) y de 11 de febrero de 2020 (Rec. 6030/2019). En la doctrina de autores, *vid.* Tovillas Zorzano, J. J.: «Reflexiones sobre el despido objetivo…», *Op. cit.*, p. 388: «B) Dicha falta de liquidez, la norma la entiende provisional, puesto que deberá atender el pago de la indemnización cuando tenga efectividad la decisión extintiva. C) La regla parte de la presunción de que haya liquidez futura, lo que no evita que llegado el momento del pago la precaria situación provisional sea definitiva, lo que abriría el cauce a la ejecución con sus consecuencias».

En la misma senda, la STSJ de Madrid de 30 de octubre de 2015 (Rec. 363/2015) apuntó que «la liquidez implica la capacidad de convertir los activos de la empresa en líquido o de obtener disponible para hacer frente a las obligaciones a corto plazo»; mientras que la *iliquidez* o «la falta de liquidez consiste en carecer de capacidad para hacer frente a las obligaciones corrientes, es decir, para convertir los activos en líquido o de obtener disponible para hacer frente a las obligaciones a corto plazo», situación que «no puede equipararse a pérdidas pues éstas pueden existir pero, sin embargo, tener cierta liquidez para hacer frente» a la indemnización por despido.

En línea con ello, la STS de 25 de enero de 2005 (Rec. 6290/2003) señaló que «debe distinguirse la iliquidez existente en el momento de la entrega de la carta de despido, de la mala situación económica de la empresa que constituye una causa objetiva del despido a tenor del art. 52.c)» y ello porque «cabe perfectamente la posibilidad de que, por adversa que fuere la situación económica de la empresa, pueda ésta, sin embargo, disponer de dinero suficiente para poner a disposición del despedido la correspondiente indemnización con simultaneidad a la comunicación del cese» [78].

De este modo, pues, se entiende que no toda *situación económica negativa* alegada como constitutiva de una causa económica de despido habilita al empresario para dejar de poner a disposición la indemnización junto a la comunicación de cese, sino solo aquella situación que determina la imposibilidad de hacerlo por carecer de efectivo suficiente [79] o por resultar especialmente gravosa para la viabilidad de la empresa [80].

---

[78] Seguida, entre otras, por la STS de 17 de julio de 2008 (Rec. 2929/2007) y de 21 de marzo de 2019 (Rec. 4251/2017). En suplicación se pronuncian al respecto, entre otras muchas, la STSJ de Andalucía de 3 de abril de 2014 (Rec. 392/2014), la STSJ de Castilla y León de 15 de julio de 2015 (Rec. 1346/2015): «es evidente que la iliquidez es un concepto distinto de las pérdidas o la situación económica negativa, de manera que no basta con que exista causa económica para justificar la falta de puesta a disposición de la indemnización»; o la STSJ de Asturias de 24 de octubre de 2017 (Rec. 2195/2017) ya citada.

[79] La STS de 13 de marzo de 2012 (Rec. 743/2011) señala que la excepción a la puesta a disposición está «prevista para el supuesto de efectiva imposibilidad económica material». En la misma línea, la STSJ de Andalucía de 15 de febrero de 2017 (Rec. 817/2016) apunta: «es preciso que la dificultad económica sea de tal entidad que implique la no disponibilidad en metálico o de bienes realizables de inmediato […] suficientes para cubrir la indemnización».

[80] Cfr. STSJ de la Comunidad Valenciana de 19 de abril de 2000 (Rec. 3895/1999); STSJ de Andalucía de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001), de Extremadura de 10 de enero de 2003 (Rec. 619/2002) y de Castilla-La Mancha de 29 de octubre de 2003 (Rec. 1354/2003); STSJ de Andalucía de 5 de diciembre de 2013 (Rec. 1427/2013); STSJ de Galicia de 5 de mayo de 2017 (Rec. 651/2017): «la jurisprudencia (STS de 19 de julio de 2011) ha señalado que no se puede hacer equivalente el concepto de "iliquidez" con el concepto de ausencia absoluta de efectivo, de tal forma que seguiría existiendo tal iliquidez cuando aun disponiendo de saldo bancario o efectivo el mismo no es suficiente para hacer frente a la indemnización legal y que aun así quede un saldo mínimo para garantizar la continuidad de la actividad empresarial o su viabilidad».

En la interpretación de esta situación de imposibilidad por falta de liquidez se ha afirmado, en primer lugar, que la misma se ha de valorar por referencia a la empresa en su conjunto o, cuando se trate de un grupo patológico, al grupo en su totalidad por considerarse este el único y verdadero empresario a efectos laborales [81].

En segundo lugar, que dicha valoración ha de atender, necesariamente, al momento de entrega de la carta de despido, y no a otro anterior o posterior, como puede ser el de la efectividad de la decisión extintiva [82].

En tercer lugar, que, en los supuestos de despidos plurales y colectivos, la falta de liquidez ha de valorarse con respecto a la cuantía total a que ascienda el conjunto de indemnizaciones que el empresario debe poner a disposición de los trabajadores a quienes se haga entrega a la vez de la correspondiente carta de despido [83]. De modo que, si se notifica el despido a tres trabajadores en una misma fecha, la obligación de puesta a disposición de la indemnización que pesa sobre el empresario y la cuantía con la que se ha de comparar el líquido disponible a fin de determinar si aquella obligación indemnizatoria resulta o no imposible va referida a la suma de las indemnizaciones de esos tres trabajadores.

En este punto cabe plantearse qué solución se ha de dar en aquellos supuestos de despidos plurales o colectivos en los que el líquido disponible no alcance para cubrir la suma de todas las indemnizaciones debidas, pero sí una parte de la misma. ¿Acaso el empresario estaría compelido a hacer frente par-

---

[81] Cfr. STSJ de Asturias de 24 de octubre de 2017 (Rec. 2195/2017): «existe otra empresa que va a resultar declarada responsable solidaria, empresa que no recurre la Sentencia, con lo que, entendiéndose que se aquieta a la declaración de su responsabilidad en este punto, nunca podríamos considerar justificada la carencia de liquidez, falta de prueba por la que se declara incumplido el requisito legal, y que debemos ampliar a la insuficiencia de su expresión en la carta de extinción».

[82] Cfr. STSJ de Asturias de 21 de diciembre de 2001 (Rec. 1462/2001); STSJ de Andalucía de 5 de diciembre de 2013 (Rec. 1427/2013): «-»…podrá dejar de hacerlo…» reza el precepto conforme al cual el empresario puede decidir lícitamente no poner a disposición del trabajador el importe de su indemnización extintiva si, al tiempo de hacerle entrega de su comunicación extintiva –y no a la fecha de efectividad de ésta–, carece de la liquidez precisa para llevarlo a cabo por causa de las causas económicas invocadas»; STSJ de la Comunidad Valenciana de 18 de diciembre de 2014 (Rec. 2587/2014); STSJ de Madrid de 19 de julio de 2017 (Rec. 139/2017); STSJ de Asturias de 24 de octubre de 2017 (Rec. 2195/2017).

[83] Cfr. STS de 21 de diciembre de 2016 (Rec. 142/2015): «en el mismo día se produjeron 30 extinciones de contratos en la empresa demandada, de todo lo cual se infiere que en el momento legalmente establecido, que, como se ha dicho, es el único que ha de valorarse, la empresa no podía hacer frente al requisito de la puesta a disposición de la indemnización legal y ni siquiera cuatro meses después (última fecha a que se alude en el ordinal fáctico referido), porque aunque hubiera mejorado la situación bancaria, incluso entonces, el resultado, ahora positivo, distaba, de todos modos, de la cantidad indemnizatoria total (la del conjunto de los despedidos)»; STSJ de la Comunidad Valenciana de 18 de diciembre de 2014 (Rec. 2587/2014): «la obligación de puesta a disposición que incumbe a la empresa alcanza a la cuantía total de las indemnizaciones y es lógico pensar que la falta de liquidez que le exonera de ese deber ha de determinarse en relación a esa cuantía».

cialmente a la obligación del artículo 53.1.b) del ET ya sea poniendo a disposición unas indemnizaciones en defecto de otras, ya sea realizando una puesta a disposición proporcional a todos los trabajadores hasta donde llegase su liquidez?

Sobre esta cuestión pueden encontrarse interpretaciones de distinto signo en la doctrina de suplicación. Así, por un lado, existen pronunciamientos en los que se entiende que el correcto cumplimiento de la exigencia formal del artículo 53.1.b) del ET sí obligaría al empresario a poner a disposición unas indemnizaciones en defecto de otras o a realizar un reparto proporcional del numerario existente entre los trabajadores despedidos [84]. Lo cual plantea, de seguido, cuál tendría que ser entonces la preferencia de cobro; esto es, ¿a qué trabajadores se les ha de ofrecer primero la indemnización y, sobre todo, por qué motivo?

Más razonable resulta, en mi opinión, la postura que defiende el otro sector de la doctrina judicial, según la cual lo que prevé la norma es una plena exoneración de la puesta a disposición de la indemnización cuando la liquidez no es suficiente para afrontar dicha obligación en su totalidad en el momento de entrega de la carta de despido [85]. Cuestión distinta sería que el empresario, como así también se ha reconocido, *pueda* hacer uso de esta facultad excepcional que se le otorga en toda su extensión, no poniendo a disposición de los trabajadores cantidad alguna con la entrega de la carta, o bien de forma limitada, poniendo a su disposición solo una parte de la suma indemnizatoria debida (*qui potest plus, potest minus*) [86].

Finalmente, se ha de señalar que la jurisprudencia asume de manera pacífica que, desde el momento en que la imposibilidad por falta de liquidez constituye el presupuesto habilitante para acogerse a la excepción del carácter simultáneo de la puesta a disposición de la indemnización, la prueba de su

[84] Cfr. STSJ de Aragón de 30 de abril de 2002 (Rec. 272/2002) y STSJ de Asturias de 20 de septiembre de 2013 (Rec. 1350/2013).

[85] Cfr. STSJ de la Comunidad Valenciana de 18 de diciembre de 2014 (Rec. 2587/2014).

[86] Cfr. STSJ de Cataluña de 28 de diciembre de 1998 (Rec. 3427/1998): «tal posibilidad es una facultad –"podrá" reza el precepto– y como tal susceptible de usarse en toda su extensión –dejar de hacerlo– o limitarla en cuanto a su contenido y extensión», de la que se hace eco la misma STSJ de la Comunidad Valenciana de 18 de diciembre de 2014 (Rec. 2587/2014) antes citada; STSJ de Andalucía de 5 de diciembre de 2013 (Rec. 1427/2013). Desde este entendimiento, cabe pensar que, en el ejercicio de tal facultad, el empresario no tendría por qué llevar a cabo la misma actuación con todos los trabajadores, de modo que podría decidir poner a disposición unas indemnizaciones, en todo o en parte, y no otras. Sin embargo, la STS de 21 de diciembre de 2016 (Rec. 142/2015) parece entender lo contrario cuando, *obiter dicta*, señala que «el resultado, ahora positivo, distaba, de todos modos, de la cantidad indemnizatoria total (la del conjunto de los despedidos), de forma que aun situándonos teóricamente en ese momento, la solución a dar en el punto que se litiga había de ser en todos ellos la misma, so pena de establecer diferencias injustificadas».

efectiva existencia resulta determinante a la hora de juzgar el legítimo ejercicio de tal excepción y determinar la calificación del despido [87].

En cualquier caso, esta prueba de la imposibilidad de la puesta a disposición de la indemnización por falta de liquidez sería distinta y no se presume por la acreditación de la causa económica en que se basa la extinción contractual [88]. A este respecto, se produjo un cierto debate y contradicción en la doctrina de suplicación en torno a quién correspondería la carga de probar tal imposibilidad en caso de que el trabajador impugnase el despido, si bien el TS concluyó finalmente que la misma ha de recaer sobre la empresa en atención al principio de proximidad o facilidad probatoria que consagra el artículo 217.7 de la LEC [89].

---

[87] Cfr. STS de 25 de enero de 2005 (Rec. 6290/2003) «debe dejarse sentado que no basta con la mera afirmación empresarial acerca de su situación de falta de liquidez, sino que se precisa, además, su acreditación si el empleado la discute»; STSJ de Andalucía de 15 de junio de 2001 (Rec. 80/2001) y de 26 de febrero de 2003 (Rec. 2489/2002): «Gravosidad que la empresa debe estar en condiciones de acreditar, pues a ella corresponde probar los hechos que hagan razonable la no puesta a disposición de la indemnización»; STSJ de Asturias de 27 de julio de 2001 (Rec. 511/2001); STSJ de Aragón de 3 de abril de 2002 (Rec. 272/2002); STSJ de las Islas Baleares de 7 de marzo de 2007 (Rec. 579/2006); STSJ de Galicia de 6 de octubre de 2011 (Rec. 1989/2011); STSJ de Madrid de 7 de septiembre de 2012 (Rec. 2899/2012); STSJ de Galicia de 5 de mayo de 2017 (Rec. 651/2017): «la mera manifestación de iliquidez no supone que llegado al acto del juicio tal manifestación sea por sí sola suficiente, ya que no es lo mismo la existencia de una causa para proceder al despido objetivo que la concurrencia de una situación de iliquidez que impida simultanear la entrega de la carta con la de la cuantía indemnizatoria. Y es carga probatoria de la empresa demostrar esa falta de iliquidez y su falta de acreditación determina, en el momento actual, la calificación del mismo como improcedente». En la doctrina científica, *vid*. Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 43; Riera Vayreda, C.: *La forma…, Op. cit.*, p. 52; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 456; Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad…*, *Op. cit.*, p. 413; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 532; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, pp. 240 y 282.

[88] Cfr. STS de 21 de marzo de 2019 (Rec. 4251/2017), que apunta que la regla especial del segundo párrafo del artículo 53.1.b) del ET «solo puede invocarse cuando la decisión extintiva se fundamenta en la alegación de causa económica, pero esto no supone que dicha circunstancia pueda considerarse bastante en sí misma para demostrar igualmente que la empleadora atraviesa problemas de tesorería que le impiden en ese momento disponer de liquidez suficiente para hacer frente al pago de la indemnización. Esto último requiere de una prueba adicional y específica, que acredite la particular y concreta existencia añadida de problemas de liquidez y tesorería que impiden el pago de la suma indemnizatoria». En la doctrina judicial son especialmente expresivas a este respecto la STSJ de Castilla-La Mancha de 14 de enero de 2010 (Rec. 1246/2009) y la STSJ de Asturias de 24 de octubre de 2017 (Rec. 2195/2017). En la doctrina de autores, *vid*. Prados de Reyes, F. J.: *La terminación…*, *Op. cit.*, p. 96: «La realidad de la causa económica invocada para el despido y la imposibilidad de cumplir con la obligación de puesta a disposición constituyen dos aspectos que, compartiendo el mismo origen, podrán ser debatidos desde argumentaciones distintas durante el desarrollo del proceso, en su caso, de impugnación del despido».

[89] Cfr. STS de 25 de enero de 2005 (Rec. 6290/2003): «no cabe duda acerca de que es la empresa, y no el trabajador, quien tiene la mayor disponibilidad de los elementos probatorios acerca de la falta de liquidez de aquélla; situación ésta que –se insiste en ello es independiente y no necesariamente coincide con la de su mala situación económica. Al alcance de la empresa, y no del trabajador, se encuentra la pertinente documentación (amén de otros posibles elementos probatorios, tales como pericial contable, testifical a cargo del personal de contabilidad, etc.) de cuyo examen pueda desprenderse la situación de iliquidez, situación ésta que no siempre podrá acreditarse a través de una prueba plena, pero que sí será posible ad-

En la misma situación de imposibilidad que se viene analizando hasta el momento se encontraría, en definitiva, la propia justificación de la regla especial sobre la obligación de puesta a disposición de la indemnización, que no es la protección del interés del empresario que se encuentra en dificultades, sino la inexigibilidad de un requisito de imposible cumplimiento a efectos de valorar la corrección formal del despido [90].

En este sentido se ha pronunciado la doctrina judicial reconociendo que la excepción prevista en el segundo párrafo del artículo 53.1.b) del ET no ampararía, primero, aquellos supuestos «en los que simplemente resulte más conveniente al empresario no hacer esa puesta a disposición para afrontar mejor la mala situación económica por la que traviesa» [91]; segundo, aquellos en los que *motu proprio* decide reservar los fondos existentes para el pago de otras deudas [92], y, tercero, aquellos en los que es el mismo empresario el que, fraudulentamente, provoca la situación de iliquidez en el momento de entrega de la comunicación escrita a fin de acogerse a dicha excepción [93].

---

verar introduciendo en el proceso determinados indicios, con apreciable grado de solidez, acerca de su realidad, lo que habrá de considerarse suficiente al respecto, pues en tal caso la destrucción o neutralización de esos indicios, si razonablemente hacen presumir la realidad de la iliquidez, incumbiría al trabajador "ex" apartado 3 del artículo 217 de la LECv». Criterio este seguido, entre otras muchas, por las STS de 15 de febrero de 2017 (Rec. 1991/2015), de 15 de febrero de 2018 (Rec. 3004/2014), de 21 de marzo de 2019 (Rec. 4251/2017), de 21 de enero de 2022 (Rec. 500/2019).

[90] Cfr. STSJ del País Vasco de 21 de septiembre de 1999 (Rec. 1650/1999) y de 2 de febrero de 2000 (Rec. 2887/1999); STSJ de Extremadura de 2 de julio de 2001 (Rec. 292/2001); STSJ de Asturias de 20 de septiembre de 2013 (Rec. 1350/2013): «la razón de ser de la excepción que analizamos no radica en proteger el interés del empresario en dificultades, evitándole tener que hacer frente a la deuda o posponiendo la exigibilidad de ésta, sino que su finalidad es otra bien distinta, acorde con los términos del precepto: no exigir, para la validez del despido, un requisito cuando resulta imposible cumplirlo, "de una efectiva imposibilidad económica material", habla la STS de 13 de marzo de 2012 (RJ 2012, 4182) (Rec. 743/2011)».

[91] Véanse los pronunciamientos citados en la nota anterior.

[92] Cfr. STSJ de Aragón de 30 de abril de 2002 (Rec. 272/2002): «la finalidad de la regulación prevista en el párrafo segundo del artículo 53.1.b) del ET […] no es la de permitir al empresario reservar el efectivo del que dispone en el momento del despido, a fin de emplearlo ulteriormente en el abono de todas las deudas no laborales, en perjuicio de los trabajadores despedidos, a los que no se les ofrece la indemnización legal»; STSJ de Castilla y León de 9 de noviembre de 2011 (Rec. 1635/2011): «en el momento en que la empleadora le comunicó al trabajador la extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas existía un saldo en su cuenta bancaria notablemente superior a la indemnización; y aunque demos por cierto […] que en los días posteriores la empresa dispuso de parte de ese saldo favorable para pagar diversos conceptos (entre ellos las nóminas y los seguros sociales), ello no excluye la existencia de la liquidez en el momento del cese, en el que por imperativo del artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores debió poner a disposición del trabajador el importe de la indemnización, sin perjuicio de su situación económica negativa».

[93] Cfr. STSJ de Asturias de 26 de octubre de 2001 (Rec. 1157/2001), 9 de noviembre de 2001 (Rec. 1381/2001) y de 21 de diciembre de 2001 (Rec. 1462/2001); STSJ de Andalucía de 5 de diciembre de 2013 (Rec. 1427/2013): «la Ley no admite (artículos 6 y 7 del Código Civil) es el fraude de Ley y/o el abuso de derecho, lo que en el caso de autos nos llevaría a afirmar que no podría ostentar refrendo en la presente resolución un comportamiento empresarial articulado al amparo del artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y conforme al cual, en ilícito perjuicio de los intereses y derechos del trabajador, una entidad se colocara artificiosamente en situación de iliquidez para dejar de abonar a los empleados despe-

(c) El tercer y último requisito que se impone en el segundo párrafo del artículo 53.1.b) del ET es que el empresario haga constar en la comunicación escrita que, en virtud de la facultad que le otorga este precepto, deja de poner a disposición del trabajador la indemnización de forma simultánea a la entrega de la comunicación de cese porque le resulta imposible hacerlo en ese momento como consecuencia de la situación económica en que se basa el despido. El análisis de esta exigencia y de las distintas cuestiones que plantea se aborda con la debida profundidad en el apartado correspondiente al contenido de la comunicación escrita al que, sencillamente, se hace remisión al lector [94].

5.2 Alcance temporal y repercusión sobre la calificación judicial del despido

Una vez estudiados los requisitos que eximen al empresario de poner a disposición del trabajador la indemnización de forma simultánea a la entrega de la comunicación escrita, resta por determinar el alcance temporal de esta excepción; es decir, cuál es entonces el momento en que el empresario debe cumplir con aquella obligación a fin de entender correctamente satisfecha la exigencia formal del artículo 53.1.b) del ET y declarar por ello la procedencia del despido.

La respuesta a esta cuestión se ha tratado de hallar ahondando en el significado de la expresión «sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir [del empresario el abono de la indemnización] cuando tenga efectividad la decisión extintiva», con la que el propio artículo 53.1.b) del ET concluye su redacción [95].

En este sentido, la mayoría de los autores y resoluciones judiciales han entendido que dicha afirmación encerraría, simplemente, un aplazamiento del momento en que el empresario ha de cumplir en los términos estudiados con la formalidad de poner a disposición del trabajador la indemnización, que ya no sería cuando se produce la entrega de la comunicación escrita sino cuando

---

didos el importe de su indemnización extintiva, pudiendo hacerlo. No obstante ello, el indicado fraude de Ley no es presumible, debiendo la parte que lo invoca aportar los elementos precisos para entenderse sobradamente acreditado».

[94] Véase el apartado 5.4 (Puesta a disposición de la indemnización) del capítulo II.

[95] Cfr. STS de 13 de marzo de 2012 (Rec. 743/2011): «en el caso de la excepción a la puesta a disposición […] el derecho del trabajador ya no es el de la aprehensión inmediata de la indemnización, sino que se concreta en "exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva" (artículo 53.1 b) párrafo segundo ET)».

tuviera efectividad la decisión extintiva [96], es decir, con el cese efectivo y definitivo de las prestaciones recíprocas que identifican a la relación laboral [97].

Este planteamiento obliga a concluir, primero, que la corrección formal del despido y su calificación judicial, por lo que se refiere al cumplimiento del requisito de puesta a disposición de la indemnización, se debe juzgar en atención a si esta se produjo o no en el momento en que la extinción se hizo efectiva [98]. Y, segundo, que la excepción al carácter simultáneo de dicha obligación

[96] Cfr. STS de 25 de enero de 2005 (Rec. 6290/2003): «la alegación de iliquidez puede ser un hecho constitutivo que apoye la decisión empresarial de posponer la indemnización»; STS de 9 de marzo de 2022 (Rec. 3862/2019): «no es posible que el trabajador pueda percibir en ese momento ese importe ni, por ende, se está privando provisionalmente al trabajador de un derecho que la norma permite posponer a otro momento». En suplicación, cfr. STSJ de La Rioja de 6 de octubre de 1995 (Rec. 174/1995): «requisito ineludible […] para diferir en el tiempo el abono de dicha indemnización desde la comunicación hasta la efectividad de la extinción»; STSJ Castilla y León de 19 de octubre de 2005 (Rec. 1725/2005); STSJ de Madrid de 7 de septiembre de 2012 (Rec. 2899/2012); STSJ de Andalucía de 12 de septiembre de 2019 (Rec. 76/2019). En la doctrina de autores, *vid.* Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M. E.: *Derecho del Trabajo…*, *Op. cit.*, p. 431: «Si el despido se funda en el artículo 52.c) alegando causa económica, el pago de la indemnización puede demorarse hasta el momento mismo del despido»; Prados de Reyes, F. J.: *La terminación…*, *Op. cit.*, p. 95: «Se introduce así una especie de moratoria en el cumplimiento de la obligación de indemnizar»; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 215; Riera Vayreda, C.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 52; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 456; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, p. 353; Poyatos i Matas, G.: «El cobro aplazado del 40% de la indemnización por despido, en empresas de menos de veinticinco trabajadores, tras la Ley 3/2012, de 6 de julio», *Diario La Ley*, núm. 7962, 2012, p. 10: «la excepción legal de la "falta de liquidez" de la empresa, que permite una preterición en el cumplimiento hasta la efectividad del despido»; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 237; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 198.

[97] En algún pronunciamiento de suplicación se entendió que «la eficacia de la decisión extintiva» de la que habla la norma se producía con la firmeza judicial del despido, de modo que el derecho del trabajador a exigir el abono de la indemnización no nacería hasta que recayera sentencia firme tras la correspondiente impugnación judicial de la extinción contractual, lo cual mereció la crítica de buena parte de la doctrina científica. A este respecto, *vid.* STSJ de Extremadura de 10 de enero de 2003 (Rec. 619/2002); STSJ de Castilla-La Mancha de 29 de octubre de 2003 (Rec. 1354/2003); Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 44; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión…*, *Op. cit.*, p. 71; Riera Vayreda, C.: *La forma…*, *Op. cit.*, pp. 52 ss.; Desdentado Bonete, A.: «Modificaciones en la extinción…», *Op. cit.*, p. 91.

[98] Cfr. STSJ de Castilla-La Mancha de 24 de marzo de 2015 (Rec. 965/2014), de 22 de junio de 2016 (Rec. 1070/2015) y de 11 de febrero de 2021 (Rec. 1230/2020): «hay que valorar el alcance de la previsión de que el trabajador podrá exigir su abono "cuando tenga efectividad la decisión extintiva" […] considerando que lo que con la misma se quiere decir es que, si bien se exceptúa de la entrega simultánea, deberá producirse dicho abono en la fecha de efectividad del despido, pues no tendría sentido pretender que lo que quiere decir es que, simplemente, se le reconoce al trabajador el derecho a reclamar la indemnización, pues eso resulta obvio. Y sería añadir un triple privilegio, al de la posibilidad de despedir con indemnización reducida, y al de quedar exento de la puesta a disposición simultánea de la misma, el de entender que el trabajador queda desvinculado de la empresa sin percibir indemnización alguna, aunque podrá reclamar la misma, se supone que entonces en un nuevo procedimiento judicial. Debe por lo tanto interpretarse en ese sentido de que, si bien se permite, en caso de falta judicialmente constatada de liquidez, no entregar la indemnización de modo simultáneo a la entrega de la carta de despido, deberá hacerse en todo caso en el momento de la efectividad del despido». En la doctrina científica, v*id.* Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M. E.: *Derecho del Trabajo…*, *Op. cit.*, p. 432: «El juez declarará nulo el despido: […] Si no se han cumplido los requisitos de forma (salvo el preaviso), esto es, si falta la comunicación escrita o no se

solo resulta de aplicación en caso de que exista preaviso, ya que este sería el único supuesto en el que la entrega de la comunicación escrita y la efectividad del despido no serían coincidentes en el tiempo [99].

Hay, sin embargo, otra forma de interpretar la norma que, aun no siendo la más seguida, no deja de ser defendible. Esta consiste en entender que lo que prevé el segundo párrafo del artículo 53.1.b) del ET no es un aplazamiento sino una total exoneración del requisito formal de puesta a disposición de la indemnización, con mantenimiento, eso sí, de la obligación indemnizatoria que subyace en el mismo [100].

Desde esta otra perspectiva, pues, se habría de concluir, en primer lugar, que la corrección formal del despido y su procedencia, en lo que respecta al requisito de puesta a disposición de la indemnización, no se ha de valorar en función de si esta tuvo lugar o no en el momento en que se hizo efectiva la decisión empresarial ni en ningún otro momento en concreto, en tanto que sería un requisito de cuyo cumplimiento ya no depende la calificación judicial del despido, al igual que ocurre con el preaviso [101]. La irrelevancia de la falta

---

ha puesto –o pagado a posteriori si hubo acogimiento justificado a la excepción del artículo 52.c)– la indemnización a disposición del trabajador»; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión…*, *Op. cit.*, p. 71; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 215; Prados de Reyes, F. J.: *La terminación del contrato…, Op. cit.*, p. 96; Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad…*, *Op. Cit.*, pp. 412 y 414; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, pp. 240 ss. y 282.

[99] *Vid.* Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 240; Toscani Giménez, D.: «Procedimiento para extinguir el contrato de trabajo por causas objetivas», *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, AA. VV., Goerlich Peset, J. M. (coord.), Tirant lo Blanch, 2016, p. 1052.

[100] *Vid.* Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 151: «de la letra de la ley es posible distinguir dos aspectos bien diferentes. Por un lado, la imposibilidad económica a que se refiere el párrafo segundo del artículo 53.1 b) ET determina la exoneración de la obligación de puesta a disposición, no de la de indemnizar. No hay un aplazamiento de la obligación de poner a disposición la indemnización porque esa exigencia es "simultánea" a la entrega de la comunicación extintiva y cualquier aplazamiento impediría la simultaneidad. La ley excepciona la obligación que ya no será exigible. Por otro lado, sobre la empresa pesa la necesidad de indemnizar que, ante la falta de puesta a disposición, sólo podrá ser exigida por el trabajador a partir del momento en que la extinción sea efectiva; no antes, durante el período de preaviso. Pero si a partir del momento en que la extinción tiene lugar».

[101] Cfr. STSJ de Castilla-La Mancha de 30 de mayo de 1996 (220/1996); STSJ de la Comunidad Valenciana de 25 de marzo de 2015 (Rec. 490/2015): «cuando el artículo 53.1.b ET exime a la empresa de cumplir el requisito de la puesta a disposición de la indemnización "sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva" no está indicando que la empresa deba poner a disposición la indemnización en la fecha del cese y que si no lo hace el despido será improcedente, sino que el trabajador –como es lógico– tiene derecho a reclamar el abono de la indemnización desde el momento en que la extinción surte efecto»; STSJ de Andalucía de 12 de septiembre de 2019 (Rec. 76/2019). En la doctrina de autores, *vid.* Desdentado Bonete, A.: «Modificaciones en la extinción…», *Op. cit.*, p. 91: «Más discutible es el sentido del inciso final del artículo 53.1.b.2.º ET cuando establece que el abono será exigible "cuando tenga efectividad la decisión extintiva". Como la decisión extintiva tiene efectos en el momento que establezca el propio empresario en la comunicación escrita o, en su caso, transcurrido el preaviso, hay sólo un aplazamiento breve (o, incluso, ningún aplazamiento, si el

de abono de la indemnización en el momento de efectividad del despido sobre la calificación de este último se podría deducir de la lectura conjunta del artículo 53.4 del ET, en su inciso relativo a la procedencia del despido («la decisión extintiva se considerará procedente cuando […] se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo», entre los que se encuentra, como se ha visto, la puesta a disposición de la indemnización), y el artículo 53.5.a) del mismo cuerpo legal («En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1, consolidándola de haberla recibido […]»). En efecto, esta última expresión, «consolidándola de haberla recibido», permitiría colegir que la falta de percepción de la indemnización no condiciona la corrección formal del despido [102].

En segundo lugar, que la fórmula con la que culmina el 53.1.b) del ET («sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir [del empresario el abono de la indemnización] cuando tenga efectividad la decisión extintiva») solo estaría señalando el momento en que vence y resulta exigible la obligación empresarial de abonar la indemnización correspondiente, que sería aquel en el que tuviera efectividad la decisión extintiva y no antes [103].

Y, en tercer lugar, que la aplicación de esta regla especial sobre la puesta a disposición de la indemnización ya no se habría de ver constreñida a los supuestos en que el empresario otorgase al trabajador el plazo de preaviso, pudiendo articularse, por tanto, con independencia de la efectiva concesión de este último.

De acuerdo con esta segunda interpretación normativa, en efecto, la excepción a la simultaneidad de la puesta a disposición de la indemnización encontraría un mayor ámbito de aplicación práctica, si bien, en mi opinión, supone una excesiva devaluación del requisito del artículo 53.1.b) del ET desde el momento en que supone que su incumplimiento se vería excluido de la calificación judicial de improcedencia en caso de que el empresario se acoja a dicha excepción.

---

despido tiene efectos inmediatos). Se sostiene entonces que si no se abona la indemnización en ese plazo, el despido sería nulo. Pero no parece que sea éste el sentido de la norma. La "efectividad" del despido lo que abre es la posibilidad de exigir el abono; no establece la nulidad del despido por falta de pago de la indemnización»; Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad…*, *Op. cit.*, pp. 413 ss.; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 151.

[102] Cfr. STSJ de Galicia de 31 de marzo de 2017 (Rec. 4918/2016). En términos parecidos ya se pronunciaron también las STSJ de Castilla-La Mancha de 30 de mayo de 1996 (Rec. 220/1996) y de 27 de septiembre de 2002 (Rec. 1996/2001).

[103] Véanse las notas anteriores. Sobre si el procedimiento oportuno para reclamar la indemnización no abonada por el empresario es el de impugnación del despido o el de simple reclamación de cantidad, véase Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, pp. 256 ss.; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, pp. 153 ss.

CAPÍTULO IV:
El preaviso

IV. EL PREAVISO

El tercer y último requisito de forma que el ET anuda al despido por causas objetivas es el *preaviso*.

1. MARCO JURÍDICO

El régimen jurídico de esta exigencia formal se encuentra fragmentado y esparcido a lo largo del artículo 53 del ET, en el que se regulan tres obligaciones empresariales en torno al preaviso. La primera es la que se contiene en el artículo 53.1.c) del ET y consiste propiamente en la «concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo». La segunda, prevista en el apartado 2 del mismo precepto, añade a lo anterior que «durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo». Y la tercera es la que se deriva del último párrafo del artículo 53.4 del ET, el cual establece, en los mismos términos que emplea el artículo 122.3 de la LRJS, que «la no concesión del preaviso […] no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo […], con independencia de los demás efectos que procedan».

Esta última previsión conlleva dos importantes consecuencias. De un lado, se ha entendido que permite al empresario disponer del plazo de preaviso y sustituir su concesión, en todo o en parte, por el pago de una cantidad económica cifrada en atención al salario correspondiente al tiempo de preaviso no

concedido. De modo que tendría la facultad de acometer el despido por causas objetivas eligiendo entre el cumplimiento de una de las dos siguientes obligaciones: bien conceder el plazo de preaviso y postergar la efectividad de la decisión extintiva hasta su finalización en los términos del artículo 53.1.c), bien abonar la cuantía sustitutiva del preaviso y extinguir la relación de forma inmediata en virtud de lo dispuesto en el apartado 4 del mismo precepto [1].

Y, de otro lado, determina que el preaviso sea un requisito formal del que no depende la calificación judicial del despido, en tanto que su incumplimiento no repercute sobre esta última y solo da lugar a la obligación empresarial de pagar al trabajador la cuantía correspondiente. En este punto, interesa destacar que dicha conclusión no solo se proyecta sobre la obligación de preavisar, sino también sobre la de otorgar la licencia para la búsqueda de empleo y la de abonar la cuantía sustitutiva del preaviso, cuyo incumplimiento se entiende que en nada compromete la calificación judicial del despido y que conlleva, únicamente, la condena a abonar las cantidades oportunas [2].

En el contexto internacional, el requisito formal de preaviso que regula el artículo 53 del ET encuentra cierta similitud con lo dispuesto en el artículo 11 del Convenio núm. 158 de la OIT, el cual señala que «el trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso». Y también con lo establecido en el artículo 16 de la Recomendación núm. 166 de la OIT, que prevé que durante el referido plazo «el trabajador debería tener derecho a períodos de tiempo libre razonables, sin pérdida de remuneración, que tomará en momentos convenientes para ambas partes, con el fin de buscar otro empleo».

Desde el punto de vista histórico-normativo, el antecedente más remoto del preaviso, como requisito de la ruptura contractual, se ha situado en el artículo 196 del Código de Comercio de 1829, en el que se contemplaba como una exigencia para el ejercicio de la facultad de extinción *ad nutum* de los contratos de duración indefinida [3]. Ahora bien, como obligación formal del despido por motivos independientes de la voluntad del trabajador, se reguló por primera vez en el artículo 46 de la LJM de 1931. Este precepto, como ya se señaló, estableció la distinción entre el despido justificado por causas imputables al propio trabajador y el despido por motivos independientes de su voluntad, recono-

[1] Véase la nota al pie núm. 90 del presente capítulo.

[2] Véase la nota al pie núm. 65 y 113 del presente capítulo.

[3] *Vid.* Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…*, *Op. cit.*, pp. 26 ss., para un análisis más que interesante sobre la evolución normativa del preaviso como requisito de la extinción contractual.

ciéndole en este último caso el derecho a exigir del empresario «los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal establecido por la costumbre o por las bases de Trabajo adoptadas por el Jurado respectivo». Aun advirtiendo lo confuso de su redacción, la doctrina ha interpretado dicha disposición en el sentido de que imponía la obligación empresarial de conceder un plazo de preaviso y, para el supuesto de que esta no se cumpliera, la de abonar los salarios correspondientes a los días de preaviso no concedido a modo de sanción [4]. Por su parte, las Bases de Trabajo a las que la LJM remitía la regulación de esta formalidad contemplaron en algunos casos la obligación de otorgar al trabajador un determinado número de horas de permiso retribuido para la búsqueda de otro empleo durante el correspondiente plazo de preaviso [5].

El esquema formal diseñado por estas normas fue el mismo que se asumió en el RDLRT de 1977, cuyos artículos 40.1.c), 41 y 43 constituyen el antecedente normativo inmediato de la regulación dada al requisito de preaviso por el vigente artículo 53 del ET.

En lo que respecta a su evolución legislativa, la regulación del preaviso ha experimentado diversas modificaciones desde la aprobación del ET en 1980. Así, por un lado, el artículo 53.1.c) ha sido objeto de varias reformas dirigidas, fundamentalmente, a reducir la duración del preaviso. En efecto, en su redacción original este precepto establecía distintos plazos en función de la antigüedad del trabajador despedido en la empresa, que oscilaban entre uno y tres meses de duración [6]. La reforma llevada a cabo por la Ley 11/1994, sin embargo, unificó las duraciones del preaviso estableciendo para todos los supuestos un mismo plazo de treinta días y, además, añadió la segunda parte del artículo en la que se señala que, «en el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento»; previsión esta que ya ha sido objeto de análisis [7]. Finalmente, el referido plazo de treinta días fue reducido a quince por la Ley 35/2010, de la que es tributaria la redacción legal vigente.

La doctrina científica ha reflexionado sobre las razones que podrían haber llevado al legislador a unificar y reducir el plazo de preaviso. En este sen-

---

[4] Véase la nota al pie núm. 3 del capítulo III.

[5] Para un análisis a este respecto, *vid.* García-Neble Neble, A.: *La forma de los despidos por crisis…*, *Op. cit.*, p. 40.

[6] El artículo 53.1.c) del ET, en su versión de 1980, preveía que la duración del plazo de preaviso habría de ser «como mínimo, la siguiente: – Un mes, para los trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a un año. – Dos meses, cuando la antigüedad sea superior a un año y no alcance a dos. – Tres meses, cuando la antigüedad sea de dos o más años».

[7] Véase el apartado 9 (La obligación de entregar copia de la carta de despido a los representantes [art. 53.1.c) del ET)] del capítulo II.

tido, se ha señalado que tal razón se encontraría en la voluntad de evitar que la diversa antigüedad de los trabajadores escalone la efectividad de las respectivas extinciones contractuales [8]. Otros autores, en cambio, consideran que esa motivación tal vez residiría en la escasa aplicación práctica del preaviso, entendiendo que el empresario opta, en la mayoría de los casos, por el abono de la cuantía sustitutiva del mismo [9]. La tercera razón que se ha aducido a este respecto, y la más convincente a mi parecer, sería, en fin, la disminución de los costes del despido en favor de una mayor flexibilización de las medidas de gestión empresarial [10].

Por otro lado, el RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, también modificó el artículo 53.2, si bien únicamente para sustituir la referencia al trabajador «disminuido» que se contenía en la redacción original por la expresión «persona con discapacidad».

2. CONCEPTO, FUNDAMENTO Y FINALIDAD

Una vez presentada la regulación que el ordenamiento ofrece del requisito formal de preaviso, es momento de continuar con el análisis de las distintas cuestiones que plantea. Así, se ha de comenzar señalando que, a través de la obligación de preaviso que se contiene en el artículo 53.1.c) del ET, el legislador pretende que medie un período de tiempo entre la declaración de la voluntad extintiva del empresario y la efectividad de la ruptura contractual para evitar que ambas circunstancias se produzcan a la vez, en una misma fecha. De modo que el preaviso se podría definir como el anuncio anticipado de la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario cuya efectividad se posterga a una fecha ulterior a la de su comunicación [11].

El fundamento de la obligación empresarial de preavisar al trabajador de la extinción contractual reside en la misma razón que justifica la exigencia de

[8] *Vid.* Martínez Emperador, R.: «Despido objetivo…», *Op. cit.*, p. 357.

[9] *Vid*. Tovillas Zorzano, J. J.: «Reflexiones sobre el despido objetivo…», *Op. cit.*, p. 389.

[10] *Vid*. Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión*…», *Op. cit.*, p. 72.

[11] En palabras de la STS de 7 de diciembre de 2009 (Rec. 210/2009): «El preaviso es simplemente el anuncio previo de que próximamente se va a rescindir el contrato, pero se trata sólo de una advertencia que se hace por exigencia de la Ley para prevenir al otro de algo que se realizará. El contrato no se extingue, por ende, ese día, sino aquél en el que se decide el cese y se liquida, conforme al artículo 49.2 ET». De este pronunciamiento se hacen eco, entre otras, la STS de 17 de julio de 2012 (Rec. 2224/2011); la STSJ de las Islas Canarias de 16 de octubre de 2012 (Rec. 998/2012); la STSJ de Castilla y León de 6 de julio de 2016 (Rec. 1203/2016) y la STSJ de la Comunidad Valenciana de 21 de febrero de 2023 (Rec. 3612/2022).

poner a su disposición una determinada indemnización, esto es, en la objetividad de la causa en que se basa el despido, el cual se produce por motivos ajenos a su voluntad. Por ello, cabe reconocer que el requisito de preaviso tiene también una finalidad eminentemente compensatoria, en tanto que con el mismo se pretenderían amortiguar los perjuicios que se derivarían para el trabajador de la extinción súbita de su contrato de trabajo; fundamentalmente, la pérdida repentina del que, en la mayoría de los casos, constituirá su principal medio regular de vida: el salario. En efecto, con la concesión de un plazo de preaviso se ofrece al trabajador la oportunidad prepararse para la extinción contractual anunciada y reorganizar su vida laboral buscando una nueva ocupación en otra empresa mientras permanece en activo y, por consiguiente, sin merma de ingresos.

Esta circunstancia, en realidad predicable de cualquier preaviso, constituye, sin embargo, el propósito principal y característico de la obligación que se regula en el artículo 53.1.c) del ET, lo cual se evidencia con el reconocimiento del derecho a la licencia retribuida para la búsqueda de empleo que se contiene en el apartado 2 del mismo precepto. De esta forma, se ha de concluir que el interés preferentemente protegido a través del requisito de preaviso es «la continuidad en el empleo sin deterioro de los salarios del trabajador» [12].

Siendo así, resulta paradójico observar que la misma norma que regula este requisito formal sea la que, en la práctica, termine frustrando su finalidad primordial. Y ello, fundamentalmente, por dos razones. La primera es la escasa duración del plazo de preaviso que establece el ET, reducida tras las sucesivas reformas a quince días, de los cuales, no se olvide, solo se prevé que se dedique a la búsqueda de empleo el tiempo correspondiente a la licencia retri-

---

[12] *Vid.* Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…*, *Op. cit.*, pp. 25 y 90. Esta es una idea pacíficamente admitida por la doctrina y la jurisprudencia. Entre los autores, *vid*. Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.,* pp. 911 ss.; Briones González, C.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, p. 401; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.,* p. 220; Riera Vayreda, C.: *La forma…, Op. cit.,* p. 64; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, pp. 457 ss.; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, p. 355; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 241; Sala Franco, T. y Pedrajas Herrero, A.: «El despido…», *Op. cit.*, p. 258; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 157. Por lo que hace a la jurisprudencia y la doctrina judicial, puede consultarse la STS de 18 de abril de 2007 (Rec. 4781/2005): «el preaviso no es la manifestación de la voluntad extintiva con su fundamento, sino simplemente un plazo que se establece entre ésta y la efectividad del cese con la finalidad de que el trabajador pueda "buscar un nuevo empleo", como indica el número 2 del artículo 53»; STSJ de las Islas Canarias de 29 de octubre de 1996 (Rec. 429/1996); STSJ de Castilla y León de 3 de septiembre de 2001 (Rec. 1524/2001); STSJ de Navarra de 30 de septiembre de 2005 (Rec. 295/2005); STSJ de Cataluña de 21 de noviembre de 2011 (Rec. 4162/2011); STSJ de la Comunidad Valenciana de 8 de noviembre de 2004 (Rec. 1202/2004), de Asturias de 17 de noviembre de 2006 (Rec. 3972/2005) y de Andalucía de 18 de noviembre de 2021 (Rec. 908/2020): «tiene por objeto la reorganización del trabajador de su situación laboral unilateralmente rota por la empresa»; STSJ de Madrid de 15 de noviembre de 2018 (Rec. 469/2018): «Lo que persigue la concesión del periodo de preaviso es que el trabajador reorganice su situación laboral con ingreso, si le es posible, en otra empresa».

buida del artículo 53.2, es decir, seis horas semanales (doce en total). Sin duda, este corto espacio temporal ha de resultar, con carácter general, insuficiente para que los trabajadores puedan encontrar un nuevo empleo antes de que finalice el preaviso, más si se tienen en cuenta las dificultades de recolocación que se derivan de la realidad económica que define a nuestro mercado de trabajo.

Y la segunda y más importante es la facultad que, en virtud del artículo 53.4, último párrafo, del ET, se le atribuye al empresario para sustituir la concesión del efectivo disfrute del preaviso por la extinción inmediata del contrato con el abono de una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al tiempo de preaviso no concedido. En tal caso se ha afirmado que el trabajador dispondría de mayor tiempo para la búsqueda de empleo, con lo que la finalidad esencial reconocida al preaviso se mantendría intacta [13]; pero esta idea no puede compartirse. Y es que no se puede perder de vista que lo que se pretende con esta institución es el mantenimiento o la continuidad en el empleo del trabajador sin merma económica para el mismo, y esa continuidad, ciertamente, no se da en caso de que el empresario opte por no conceder el preaviso y extinguir directamente el contrato abonando la correspondiente cuantía.

Lamentablemente, no se han encontrado estudios estadísticos que permitan apreciar en qué medida los empresarios prefieren optar por la extinción inmediata del contrato de trabajo con abono de la cuantía sustitutiva del preaviso, pero existe el convencimiento generalizado de que esta es la práctica más extendida, debido, entre otros motivos, a la fuerte tensión a la que se puede ver sometida la relación laboral durante el transcurso de aquel plazo [14]. De ser así, se habría de reflexionar seriamente sobre la conveniencia de mantener la regulación dada en la actualidad al requisito formal de preaviso, de escasa utilidad y aplicación práctica, o de sustituirla por otra en la que, o bien se refuerce su finalidad de garantizar la continuidad en el empleo del trabajador, o bien, di-

[13] *Vid.* Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…*, *Op. cit.*, p. 91: «La lectura del precepto (artículo 43 del DLRT) da pie para destacar que el legislador pretende garantizar, por medio de la indemnización sustitutiva, los derechos del trabajador que pudieran esperarse durante el preaviso. Se tratará de combinar el interés del empresario a dar por finalizada de forma inmediata la relación, y los derechos del trabajador que, en opinión de Zanini, tendría la ventaja no sólo de percibir anticipadamente la "indemnización", sino sobre todo porque, al ser dispensado definitivamente del servicio, dispondría de más tiempo para buscar otra ocupación […] Se pondría así de manifiesto que el legislador tutela los intereses del trabajador tanto a través del preaviso como, en su defecto, con la indemnización sustitutiva».

[14] *Vid.* Núñez-Samper Macho-Quevedo, A.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 160; Tovillas Zorzano, J. J.: «Reflexiones sobre el despido objetivo…», *Op. cit.*, p. 389; AA. VV., del Rey Guanter, S. (dir.): *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, La Ley, 2022, p. 1362: «La sustitución frecuente del preaviso por dicha compensación sustitutoria, contraria a la efectividad de la búsqueda de un nuevo empleo y conducente así a un mero coste adicional a la propia indemnización por despido».

rectamente, se suprima la obligación de preavisar y se aumente oportunamente la cuantía de la indemnización del artículo 53.1.b) del ET.

Además de las anteriores, algún autor le ha atribuido al preaviso la finalidad de permitir al trabajador preparar la impugnación del despido anunciado y comprobar si concurren las causas alegadas para el mismo [15]. A este respecto, debe recordarse que, en cualquier caso, no le correspondería al trabajador probar la inexistencia de la causa invocada para el despido en la comunicación escrita, sino que la carga de probar en sede judicial la efectiva concurrencia de dicha causa se atribuye al empresario (art. 105.1 de la LRJS).

3. SITUACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DURANTE EL PLAZO DE PREAVISO. ESPECIAL REFERENCIA A LA POSIBILIDAD DE RETRACTACIÓN EMPRESARIAL

Desde el momento en que el preaviso no comporta la efectiva extinción del contrato de trabajo, sino que es, únicamente, el anuncio de esta última se entiende de forma pacífica que en su transcurso y hasta su finalización la relación laboral, con los derechos y obligaciones que conlleva, se encuentra plenamente vigente [16].

---

[15] *Vid.* Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma*…, *Op. cit.*, p. 157.

[16] Cfr. STCT de 21 de febrero de 1989 (Ar. 1277): «el efecto rescisorio no se produce en las fechas de la comunicación ni de la sentencia, sino al término del preaviso, salvo su explícita compensación dineraria»; STS de 28 de febrero de 2005 (Rec. 1110/2004): «durante tal periodo de preaviso (en donde está vigente el contrato) […] Precisamente, teniendo en cuenta estas circunstancias, particularmente que el contrato existe durante el periodo de preaviso»; STSJ de las Islas Canarias de 16 de octubre de 2012 (Rec. 998/2012): «la jurisprudencia (STS 2/04/12 (RJ 2012, 4780), Rec. 2.951/11; 8/11/11 (RJ 2011, 7265), Rec. 767/11; 1/07/10 y 7/12/09 (RJ 2010, 255), Rec. 210/09) ha sentado los siguientes criterios: 1) El preaviso es simplemente el anuncio previo de que próximamente se va a rescindir el contrato, pero se trata sólo de una advertencia que se hace por exigencia de la Ley para prevenir al otro de algo que se realizará. El contrato no se extingue, por ende, ese día, sino aquél en el que se decide el cese y se liquida, conforme al artículo 49.2 ET […] 3) Por tanto, una cosa es la "exteriorización" de la voluntad empresarial extintiva, que se produce con la comunicación del futuro cese, pero con persistencia de la relación laboral, y otra muy distinta su "materialización" en la fecha fijada en la comunicación, que es cuando se produce el cese efectivo en el trabajo y la baja en la Seguridad Social, siendo este último el momento en que el despido produce sus efectos (STS 25/09/95 (RJ 1995, 6888), Rec. 39/95)»; STSJ de la Comunidad Valenciana de 10 de septiembre de 2019 (Rec. 1767/2019). En la doctrina de autores, *vid*. Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.,* pp. 911 ss.: «el preaviso actúa como límite temporal a la facultad de despedir que no produce un efecto extintivo automático, sino que implica la continuación de la relación laboral, con todas sus obligaciones anteriores, hasta la fecha de su extinción […] la relación contractual existente entre el empresario y el trabajador al que se pretende despedir continua vigente y bajo la influencia de lo inicialmente pactado hasta el momento en que el preaviso concluye y, si la relación continúa vigente, no hay motivos que permitan deducir una variación en la situación de las partes respecto de las condiciones de trabajo durante este período; permanencia que encuentra su apoyo jurídico respecto del tramo final de la vigencia del contrato en el principio "*pacta sunt servanda*", esto es, en la necesidad de

En línea con ello, se considera que el preaviso no abstrae de la realidad normativa vigente en cada momento a la relación laboral, por lo que esta se habría de ver afectada en su desarrollo por todas las modificaciones legales o convencionales que tuvieran lugar durante aquel período y que le resultasen de aplicación [17].

Igualmente, se entiende que la relación se habría de ver afectada por las causas de suspensión o de extinción contractual que concurrieran antes de la finalización del preaviso, las cuales, como es evidente, proyectarían sobre la misma los distintos efectos que le son propios, con las correspondientes consecuencias que ello conlleva sobre el cómputo del plazo de preaviso que se examinarán más adelante.

En este punto, cabe plantease si durante el transcurso del preaviso el empresario podría retractarse de la decisión extintiva anunciada al trabajador. El ET, como es sabido, no contiene previsión alguna sobre esta posibilidad, siendo la jurisprudencia la que ha tenido que dar respuesta al problema. Los tribunales, en efecto, han debatido largamente sobre la validez de la retractación de la declaración de voluntad extintiva expresada por cualquier de las partes de la relación laboral con carácter general, no solo con respecto al despido por causas objetivas, habiéndose concluido que la misma depende, en todo caso, del momento en que la revocación tuviera lugar: antes o después de que la extinción contractual fuese efectiva [18].

Así, a la retractación que se produce con posterioridad a la efectiva extinción del contrato de trabajo no se le reconoce validez alguna al entender que, una vez se ha roto el vínculo contractual, el restablecimiento de la relación laboral requiere del acuerdo de ambas partes al suponer, realmente, la constitución de un nuevo contrato. Esta misma razón, pero a *sensu* contrario, es la que sirve para reconocer plena validez a la retractación que tiene lugar con

---

que lo inicialmente pactado se cumpla hasta el momento mismo en que la vigencia del contrato termine; principio que encuentra respaldo positivo en el artículo 1.258 del C. C.».

[17] A mayor abundamiento sobre esta idea, *vid*. Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…, Op. cit.*, pp. 72 y 78.

[18] Para un análisis de la evolución habida en la jurisprudencia en torno a la retractación en materia extintiva, *vid.* Miñarro Yanini, M.: «La retractación…», *Op. cit.*; Desdentado Bonete, A.: «Juego de espejos: retractaciones y ampliaciones en el despido», *Diario La Ley*, núm. 7498, 2010; Moreno González-Aller, I.: «Retractación del despido…», *Op. cit.*; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, pp. 368 ss.; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, pp. 161 ss.; Alegre Nueno, M.: «10. Proceso de despido...», *Op. cit.*, pp. 734 ss.; Blasco Pellicer, A. y García Testal, E.: «11. Otros procesos por extinción…», *Op. cit.*, pp. 862 ss.; Ruiz Saura, J. E.: «La comunicación de baja voluntaria por Whatsapp borrada poco después, ¿surte efectos? Comentario de la STSJ Galicia de 29 de octubre de 2024 y de otras anteriores», *Briefs AEDTSS*, 12, 2025.

carácter previo a la extinción contractual [19]; lo cual, ciertamente, solo puede ocurrir en caso de que medie preaviso entre la comunicación de la decisión extintiva y el momento en que esta última se hace efectiva.

Esta doctrina que admite sin ambages la validez de la retractación expresada durante el plazo de preaviso a fin de evitar que la ruptura contractual anunciada llegue a producirse fue formulada, en origen, en relación con el preaviso de la extinción de los contratos de duración determinada y de la dimisión [20], si bien resulta plenamente aplicable a los despidos por causas objetivas, como así ha reconocido algún pronunciamiento de suplicación [21]. Su puesta en práctica en el marco de este último, sin embargo, plantea cuestiones particulares que responden a las características propias de este mecanismo extintivo.

La primera consiste en determinar qué habría de ocurrir con la indemnización que el empresario hubiera puesto a disposición del trabajador en el momento en que le hizo entrega de la comunicación escrita y con los días de preaviso en principio concedido y cuyo disfrute resulta inviable por la propia revocación de la decisión empresarial. A este respecto, parece claro que, si se admite que la retractación formulada durante el preaviso deja sin efecto el despido anunciado de tal forma que este nunca llega a producirse, habrían de decaer también las obligaciones que le rodean. De acuerdo con ello, el trabajador tendría que devolver la indemnización que se hubiera puesto a su disposición, pudiendo el empresario, en caso contrario, reclamársela [22], ya que la desaparición de la causa que da derecho a la misma (la extinción del contrato por causa ajena a la voluntad del trabajador) debido a la revocación empresarial permitiría calificar su cobro como un enriquecimiento injusto. Y, por la misma razón, el empresario tampoco tendría la obligación de abonarle una cuantía equivalente a los salarios de los días de preaviso inicialmente concedido y cuyo disfrute resulta ya inviable debido a la revocación de la decisión extintiva.

La segunda trata de averiguar en qué situación quedaría la acción de impugnación del despido que, en virtud de lo dispuesto en el segundo inciso del artículo 121.1 de la LRJS («El trabajador podrá anticipar el ejercicio de su acción a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso»), se hubiera interpuesto tras la recepción de la comunicación del cese y durante el plazo de preaviso, pero antes de que se produjera la retracta-

---

[19] Cfr. STS de 7 de diciembre de 2009 (Rec. 210/2009), de 1 de julio de 2010 (Rec. 3289/2009), de 17 de julio de 2012 (Rec. 2224/2011).

[20] Véase la nota al pie núm. 18 y 19 del presente capítulo.

[21] Cfr. STSJ de las Islas Canarias de 16 de octubre de 2012 (Rec. 998/2012) y STSJ de Castilla y León de 6 de julio de 2016 (Rec. 1203/2016).

[22] *Vid.* Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 163.

ción del empresario. En tal supuesto cabe considerar que no habría lugar a la tramitación o, en su caso, a la continuación del correspondiente procedimiento, el cual debiera terminar por pérdida sobrevenida del objeto procesal en aplicación del artículo 22 de la LEC [23].

La tercera cuestión que se plantea es si, conforme a Derecho, el trabajador podría rechazar la retractación empresarial formulada antes de hacerse efectivo el despido preavisado y proceder a la impugnación de este último. La respuesta a este punto ha de ser negativa por varias razones. La primera es que, según se deduce a contrario *sensu* de la interpretación jurisprudencial antes expuesta, cuando la retractación del empresario se produce antes de la efectividad del despido se configura como un negocio unilateral cuya validez no se hace depender de la voluntad acorde del trabajador [24]. La segunda es que este, realmente, ya no tendría reconocido el derecho a impugnar el despido o, dicho en otras palabras, carecería de acción a tal efecto en la medida en que el despido hubiera sido revocado por el empresario antes del transcurso del preaviso; y es que difícilmente podría enjuiciarse un despido que no llega a producirse [25]. Si cabe considerar, sin embargo, que el trabajador, tal vez, tendría derecho a reclamar al empresario los daños y perjuicios que la retractación pudiera haberle producido. Imagínese el caso en el que hubiera encontrado un nuevo

[23] Conviene advertir que no resultan de aplicación aquí, por tratarse de supuestos de hechos bien distintos, las consideraciones formuladas por la doctrina y la jurisprudencia en torno a la retractación que se produce tras la efectiva extinción contractual y su relación con la impugnación judicial por el trabajador. A este respecto, en cualquier caso, se ha concluido que «el ofrecimiento de readmisión llevado a cabo por la empresa no restablece el contrato extinguido y que el rechazo por el trabajador de la readmisión no equivale a la dimisión del mismo, tanto si la oferta se hace en trámite de conciliación judicial o extrajudicial, como si se hace posteriormente, después de presentarse la demanda, e incluso en supuestos en que la retractación empresarial tiene lugar después del cese pero antes de presentarse la papeleta de conciliación». En este sentido, cfr. STS de 7 de diciembre de 2009 (Rec. 210/2009) y la jurisprudencia en ella citada. En la doctrina de autores, *vid*. Blasco Pellicer, A.: *El régimen procesal*…, *Op. cit.*, pp. 171 ss.; Alegre Nueno, M.: «10. Proceso de despido…», *Op. cit.*, pp. 734 ss.; Blasco Pellicer, A. y García Testal, E.: «11. Otros procesos por extinción…», *Op. cit.*, pp. 862 ss.

[24] *Vid.* Cariota Ferrara, L.: *El negocio jurídico*…, *Op. cit.*, p. 574: «la revocación es un negocio jurídico que es posible en los negocios unilaterales (testamento, renuncia a la herencia, poder), y que también ella es unilateral, recepticia o no, según lo sea el negocio (poder, testamento, renuncia a la herencia); y la misma, generalmente, puede tener lugar hasta que el negocio produce algún efecto (revocación de testamento, que, en cuando negocio *mortis causa*, es eficaz sólo a la muerte y por la muerte), pero incluso puede tenerlo después (revocación de la renuncia a la herencia o revocación del poder)».

[25] Cfr., a *sensu* contrario, artículo 59.3 del ET y artículo 121.1 de la LRJS. En este sentido, la STS de 7 de diciembre de 2009 (Rec. 210/2009) recuerda que «la acción por despido nace a la fecha del cese y antes de que el mismo se produzca no empieza a correr el plazo de caducidad de la misma, resulta que no existe derecho a reclamar contra el cese antes de que el mismo sea efectivo, pues hasta ese momento no se precisa la tutela judicial». Por analogía, resultan de utilidad los razonamientos que desarrolla la STS de 19 de febrero de 2025 (Rec. 185/2024), comentada por Rojo Torrecilla, E.: «Inexistencia de despido colectivo. Falta de acción al no producirse extinción de contratos», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 3, 2025.

empleo antes de que tuviera lugar la retractación empresarial y hubiera suscrito con su futuro empleador un compromiso de incorporación cuyo incumplimiento conllevara, a modo de cláusula penal, el pago de una indemnización.

Y la cuarta y última es que, aun cuando se reconoce que el mecanismo de subsanación de defectos formales previsto en el artículo 55.2 del ET no resulta de aplicación a la extinción por causas objetivas, no puede negarse que la admisión de la retractación formulada durante el preaviso abre la puerta a que el empresario deje sin efecto un primer despido preavisado acometido con defectos formales (por ejemplo, con una insuficiente descripción de la causa motivadora de la extinción en la carta de despido o sin puesta a disposición de la indemnización) y proceda a uno nuevo observando los requisitos incumplidos en el anterior [26].

4. DURACIÓN Y CÓMPUTO

Como se ha podido indicar, el artículo 53.1.c) del ET cifra actualmente la duración del preaviso en quince días, que se entienden naturales por aplicación del artículo 5 del CC [27] y que se han de computar, según indica el propio ET, «desde la entrega de la comunicación personal al trabajador» [28], esto es, desde el momento en el que se haya de entender efectivamente producida la entrega de la carta de despido de acuerdo con la normativa reguladora del medio de notificación utilizado por el empresario para hacérsela llegar al trabajador.

El ET, sin embargo, no aclara qué incidencia encontraría sobre el cómputo del plazo de preaviso la posible concurrencia de una causa suspensiva o extintiva en su transcurso, su coincidencia con un período suspensivo o de inactividad o con las vacaciones anuales, o el hecho de que el trabajador encontrase un nuevo empleo durante el mismo. De todo ello se da cuenta en lo que sigue.

---

[26] *Vid.* Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 161.

[27] *Vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 330, nota al pie 95; Briones González, C.: *La extinción del contrato…, Op. cit.,* p. 402; García Fernández, M.: «La extinción…», *Op. cit.*, p. 121; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 221; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 457; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión…*, *Op. cit.*, p. 72; Corte Heredero, N.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 192; Riera Vayreda, C.: *La forma…, Op. cit.,* p. 62; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, p. 357; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 241; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 157.

[28] *Vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, pp. 328 ss.: «Induce a equívocos, pues, la expresión legal "entrega de la comunicación personal", porque al ser la comunicación la formalidad de la declaración de la voluntad recepticia, no es el momento de la entrega en el que se perfecciona el acto declarativo, sino el momento probado o presunto de la recepción por el trabajador».

4.1 **Concurrencia de nuevas causas suspensivas o extintivas**

Siendo así que el preaviso en nada afecta a la vigencia de la relación laboral, esta, como se ha podido apuntar, se habría de ver afectada por las causas de suspensión o extinción que concurrieran durante el transcurso de aquel plazo, las cuales producirían sobre la relación los efectos que le son propios, esto es, respectivamente, su suspensión o su extinción.

Respecto a cómo ello afecta al plazo de preaviso, cabe pensar que, en caso de suspensión de la relación, se vería interrumpido y que su computo por el tiempo restante no se habría de reiniciar sino hasta la desaparición de la correspondiente causa suspensiva [29]. Esta solución encontraría cierto apoyo legal interpretando a *sensu contrario* lo dispuesto en el artículo 14 del ET para el período de prueba. Este precepto, como se sabe, dispone que las situaciones suspensivas que afecten al trabajador durante dicho período interrumpen su cómputo «siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes». Pues bien, la ausencia de una previsión similar en relación con la suspensión de la relación laboral durante el preaviso del despido objetivo permite pensar que aquella desplegaría sobre este plazo su natural efecto paralizante.

Por su parte, las causas de extinción autónomas que concurrieran durante el preaviso y que produjeran la terminación inmediata de la relación laboral tendrían, además de este efecto, el de evitar que se llegase a materializar el despido preavisado [30]. Ello no supondría, sin embargo, una revocación ni una subsanación de este último, sino la simple consecuencia lógica de la extinción sobrevenida de la relación antes del vencimiento del plazo de preaviso; y es que difícilmente podría extinguirse lo que ya no existe.

Ahora bien, esta última circunstancia plantea dos incógnitas. La primera es qué habría de ocurrir entonces con la indemnización puesta a disposición del trabajador en su debido momento y con los días de preaviso restantes cuyo disfrute resulta inviable por mor de la extinción sobrevenida del contrato de trabajo. Pues bien, parece que, si se admite que la extinción producida por motivos autónomos durante el preaviso no conlleva la revocación del primer despido preavisado, se habría de admitir también que las obligaciones inherentes a este último seguirían siendo exigibles. De modo que el trabajador no tendría la obligación de devolver la indemnización puesta a su disposición por el empresario y que, en caso de que este no hubiera cumplido con tal formalidad, conservaría el derecho a su percibo. De la misma forma que también

[29] *Vid.* Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…, Op. cit.*, pp. 79 ss.
[30] *Ibid.*, pp. 75 y 83.

tendría derecho a cobrar la cuantía equivalente a los salarios correspondientes a los días de preaviso cuyo disfrute se ha visto impedido por aquella extinción sobrevenida. Todo ello, claro está, sin perjuicio de los efectos propios de la causa determinante de la extinción sobrevenida, con los que, en su caso, se habrán de conjugar las consecuencias descritas.

La segunda es si podría darse el caso de que el despido preavisado todavía pudiera desplegar efectos jurídicos. Y la respuesta, al menos en el plano teórico, ha de ser afirmativa. Imagínese que durante el plazo de preaviso se produce un despido disciplinario [31] que, tras su impugnación, fuera calificado como improcedente o nulo y que se procediera a la readmisión del trabajador («en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido», reza el art. 110.1 de la LRJS). En tal supuesto, en efecto, siguiendo con la lógica expuesta, cabe pensar que el cómputo del preaviso se habría reanudar tras la readmisión por el tiempo que restara en el momento en que se produjo el despido disciplinario sobrevenido y que el primer despido preavisado se habría de hacer efectivo una vez concluyera este período. Se trataría esta, en fin, de una situación parecida a la del despido *ad cautelam* o el «despido dentro del despido» [32]. En la práctica, no obstante, esta solución resultaría poco satisfactoria puesto que, transcurrido el tiempo de la impugnación del segundo despido sobrevenido, la causa invocada por el empresario para el primer despido preavisado, con toda probabilidad, habría desaparecido o mutado.

4.2 **Coincidencia con períodos de suspensión o de inactividad**

En caso de que la relación laboral se encontrase previamente suspendida, la doctrina de suplicación entiende que el empresario no tendría la obligación de preavisar ni tampoco de abonar la cuantía en sustitución de este período, ya que, al estar suspendidas en dicha situación las obligaciones de prestar servicios y de retribuirlos, carecería de sentido que aquel «abone unos salarios que no se corresponden con un trabajo efectivo» [33].

---

[31] *Vid.* Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 46: «cabe que en ese plazo se pueda producir sobre el trabajador un despido disciplinario que sería independiente del despido objetivo».

[32] Sobre la figura del despido *ad cautelam* o el «despido dentro del despido», *vid*. Desdentado Bonete, A.: «Juego de espejos…», *Op. cit.*

[33] Cfr. STSJ de Castilla y León de 21 de octubre de 1997 (Rec. 1180/1997): «en casos como en el presente en el que el preaviso coincide con la suspensión del contrato de trabajo y además el trabajador ya percibe las prestaciones de desempleo, durante ese período, no tiene sentido el que la empresa abone unos salarios que no se corresponden con un trabajo efectivo (aunque pueda estar atenuado por el tiempo en que se dedica a buscar nuevo empleo)»; STSJ Catilla y León de 12 de mayo de 1997 (Rec. 870/1997): «Pién-

A mi juicio, sin embargo, el razonamiento en que se apoya esta conclusión resulta discutible, precisamente, porque se identifica o asimila la cuantía sustitutiva del preaviso con los salarios correspondientes al trabajo efectivo que hipotéticamente se hubiera realizado durante el preaviso no disfrutado; es decir, que se atribuye a la cuantía sustitutiva del preaviso naturaleza salarial. Y es que, como podrá verse, esta cuantía no retribuye dicho concepto sino los perjuicios que se derivan para el trabajador del incumplimiento del plazo de preaviso, esto es, de la súbita extinción del contrato y de la imposibilidad de haber intentado previamente la búsqueda de empleo a fin de mantenerse en activo. Perjuicios estos que, ciertamente, se tasan por la norma en atención a los salarios correspondientes al tiempo de preaviso omitido; lo cual, sin embargo, no autoriza a concluir que la cuantía sustitutiva del preaviso constituya propiamente dicho salario, sino que este último es, simplemente, uno de sus criterios de cuantificación [34].

Por otro lado, debe tenerse presente que el esquema formal que se ha deducido de lo previsto en el último párrafo del artículo 53.4 del ET y 122.3 de la LRJS permite al empresario acometer el despido objetivo escogiendo alternativamente entre el cumplimiento de una de dos obligaciones: conceder el plazo de preaviso o, en su defecto, abonar una cuantía económica. Pues bien, es evidente que, en caso de que la relación se encontrase suspendida, resulta imposible que aquel cumpla con la obligación de preavisar, pero ello, a mi parecer, no tendría que hacer decaer la otra obligación que se le impone, sino que, por el contrario, sería determinante del necesario cumplimiento de esta última al haber desaparecido la opción que le otorga la Ley. Basta recordar en este punto la regulación dada por el CC a las obligaciones alternativas en sus artículos 1131 («El obligado alternativamente a diversas prestaciones debe cumplir por completo una de éstas»), 1132 («La elección corresponde al deudor, a menos que expresamente se hubiese concedido al acreedor. El deudor no tendrá derecho a elegir las prestaciones imposibles, ilícitas o que no hubieran podido ser objeto de la obligación») y 1134 («El deudor perderá el derecho de

sese en un despido objetivo de un trabajador en situación de incapacidad temporal, situación similar a la presente y parece claro que no habría de abonarse salario como consecuencia del preaviso. Es decir la empresa ha hecho uso de la habilitación concedida en el expediente de regulación de empleo y como consecuencia de ello el contrato laboral ha quedado suspendido, y si ha sido suspendido no existe motivo para abonar unos salarios por un período no trabajado con amparo legal»; STSJ de Madrid de 15 de noviembre de 2018 (Rec. 469/2018): «si el contrato estaba suspendido no había obligación de prestar servicios ni abono por el empresario de salarios correspondientes al periodo de preaviso».

[34] Véase el apartado 6.2 (Cálculo, naturaleza y pago de la cuantía sustitutiva del preaviso. Especial referencia a su relación con la calificación judicial del despido) del presente capítulo.

elección cuando de las prestaciones a que alternativamente estuviese obligado, sólo una fuere realizable»).

Repárese, además, en que el ordenamiento en nada hace depender las exigencias formales del despido de las vicisitudes por las que pueda atravesar la relación laboral y en que, de admitir que en caso de suspensión contractual no hay obligación de abonar la cuantía sustitutiva del preaviso, se estaría colocando comparativamente a los trabajadores con contrato suspendido en una peor situación ante la decisión extintiva del empresario, por cuanto que su despido resultaría más rentable por tal motivo.

Esta misma conclusión resulta aplicable a aquellos supuestos en los que el despido de un trabajador fijo discontinuo se produce durante los períodos de inactividad o entre campañas, como así se reconoce en la STSJ de Andalucía de 10 de marzo de 2022 (Rec. 2257/2021). Esta última, en efecto, señala que la circunstancia de que la relación laboral sea de carácter fijo discontinuo no desnaturaliza la finalidad del preaviso ni ha de impedir al trabajador, para el caso de que la empresa incumpla esta obligación, la reclamación de la correspondiente compensación económica. Primero, porque «no existe excepción alguna en la regulación legal respecto a la concesión del citado plazo de preaviso en función del tipo de relación laboral habida entre las partes». Y, segundo, porque la circunstancia de que la trabajadora se encontrase a la fecha del despido en periodo de inactividad y en espera de llamamiento, si bien resulta incompatible con la concesión de la licencia para la búsqueda de empleo por resultar innecesaria al no estar prestándose servicios efectivos, «no implica la pérdida del derecho del trabajador a conocer con la anterioridad legalmente prevista la decisión extintiva de la empresa, en aras a permitirle la búsqueda de otro empleo ante la inminencia de la extinción de la relación laboral vigente hasta el momento». En atención a estas razones, en fin, el tribunal procede a reconocer a la trabajadora demandante su derecho al cobro de la cuantía sustitutiva del preaviso.

4.3 **Coincidencia con vacaciones**

Asimismo, se ha discutido sobre las consecuencias de la posible coincidencia del preaviso con las vacaciones anuales. A este respecto, se han conformado dos posturas. De un lado, se ha defendido la superposición de ambos periodos con apoyo en la STCT de 8 de marzo de 1983 (Ar. 1985/1855), en la que se admitió tal coincidencia considerando que la finalidad perseguida por la norma con el preaviso, cual es, según señaló el propio TCT, «facilitar tiempo

para encontrar nuevo empleo», se podría cumplir igualmente durante las vacaciones [35], por lo que no habría inconveniente en que el preaviso se viera subsumido en el periodo vacacional.

De otro lado, se ha negado que su solapamiento sea conforme a Derecho en atención a distintas razones. La primera de ellas apunta a que las vacaciones tienen una finalidad propia y distinta a la del preaviso, cual sería –haciendo un paralelismo con la expresión empleada por el TCT en aquella ocasión– facilitar tiempo para el descanso y la recuperación del trabajador [36], de modo que la fusión de ambos períodos en un mismo lapso temporal no resultaría admisible por cuanto supondría la merma de una de las finalidades que el ordenamiento persigue a través de aquellas instituciones; esto es, porque sus finalidades son incompatibles [37].

Este argumento, en cualquier caso, se ve comprometido en cierta medida por lo señalado en la STC 192/2003, de 27 de octubre de 2003 [38], en la que se

---

[35] En concreto, la STCT de 8 de marzo de 1983 (Ar. 1985/1855) señaló que «no puede estimarse abusiva la actuación de la empresa [haciendo coincidir el preaviso con las vacaciones] cuando ese período [en referencia a las vacaciones] es el más apropiado para encontrar empleo antes de que se cubran los puestos en otros centros, y cabría añadir que la finalidad perseguida por la ley, que no excluye del plazo de preaviso ningún período concreto del año y declara válida la extinción aunque no se conceda, sin perjuicio del abono de los salarios correspondientes al mismo, es facilitar tiempo para encontrar nuevo empleo y hace así compatible el deber de trabajar y la concesión del tiempo mediante una licencia retribuida, fin este francamente cierto durante el período señalado [en referencia, una vez más, a las vacaciones]». De ella se han hecho eco para defender la posición arriba expuesta, entre otros, Briones González, C.: *La extinción del contrato…, Op. cit.,* p. 402; Riera Vayreda, C.: *La forma…, Op. cit.,* p. 63; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 533; Sala Franco, T. y Pedrajas Herrero, A.: «El despido…», *Op. cit.*, p. 257.

[36] Sobre la finalidad que cabe reconocerle a las vacaciones anuales, la STS de 30 de abril de 1996 (Rec. 3084/1995) señaló que «el derecho a las vacaciones anuales, apuntado por el artículo 40.2 de la Constitución y regulado por el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, normas paccionadas en su caso aplicables y por el Convenio núm. 132 de la O. I. T…. atiende a la finalidad de procurar al trabajador el reposo necesario para que pueda recuperarse del desgaste fisiológico producido por su actividad laboral, así como un tiempo de esparcimiento o desalienación».

[37] Cfr. STSJ de Castilla y León de 12 de mayo de 1997 (Rec. 870/1997): «hay que considerar que las vacaciones no; [*sic*] eran las anuales retribuidas, que a estos efectos no podrían compensarse, pues su fin es distinto, ya que estas buscan el descanso y recuperación del trabajador»; STSJ de Madrid de 8 de septiembre de 2011 (Rec. 5949/2010): «resulta totalmente incompatible, a la par que contradictorio, el que un mismo período de tiempo se repute por la empresa como de preaviso debido a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, con la consiguiente licencia para buscar nuevo empleo y, al mismo tiempo, como de vacaciones anuales. O una cosa, o la otra, pero nunca las dos a la vez. Como con acierto razona el Juzgador a quo en el fundamento cuarto de su sentencia: «(…) Las vacaciones (artículo 40-2 de la Constitución y artículo 38 del ET) no pueden confundirse ni solaparse con el preaviso (artículo 53, apartados 1-c y 2, del ET), por tratarse de instituciones radicalmente distintas que tienen una finalidad totalmente diferente». Por parte de la doctrina científica, *vid*. Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…, Op. cit.*, pp. 83 ss.; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 242; Toscani Giménez, D.: «Procedimiento…», *Op. cit.*, p. 1053; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, pp. 157 ss.; Nores Torres, L. E.: «El despido objetivo», *La extinción del contrato de trabajo*, AA. VV, Sala Franco, T. (dir.), Tirant lo Blanch, 2020, p. 200.

[38] Recurso de amparo 4492/2001 (*BOE* núm. 283, de 26 de noviembre de 2003, páginas 41 a 48).

precisó que el propósito y fundamento del derecho de vacaciones no se reduce al descanso fisiológico y la recuperación del trabajador, sino que forma parte de su esencia el garantizar a este último el desarrollo de su personalidad del modo que considere más oportuno, ya que lo contrario, esto es, la concepción de las vacaciones como un «tiempo cuyo sentido único o principal es la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral supone reducir la persona del trabajador a un mero factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad, durante aquel período, para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente».

Por ello, resulta más convincente, en mi opinión, aquella otra razón que niega validez al solapamiento de las vacaciones y el preaviso debido a que ello supondría amortizar indirectamente un derecho ya consolidado del trabajador [39]. Esta idea tal vez se aprecie con mayor claridad si el preaviso y las vacaciones se observan a la luz de su valor patrimonial. En este sentido, debe recordarse que, aunque el disfrute del período de vacaciones, como regla general, no es compensable por una cuantía económica, ello se admite excepcionalmente en los supuestos en los que se produce la terminación de la relación laboral con tiempo de vacaciones pendiente de disfrute [40]. Pues bien, difícilmente se podría sostener la compensación del período de preaviso y el de vacaciones si estos se traducen por su equivalente económico en sendas cuantías dinerarias debidas al trabajador por tales conceptos.

De acuerdo con esta segunda posición, con la que me alineo, solo habría, por tanto, tres posibilidades válidas: la primera, el disfrute efectivo de ambos períodos temporales, vacaciones y preaviso; la segunda, el disfrute efectivo de uno de estos períodos y la compensación del otro en metálico [41]; y, la tercera, la compensación en metálico de ambos períodos con la consiguiente extinción inmediata del contrato de trabajo.

---

[39] *Vid*. Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…, Op. cit.*, pp. 83 ss.; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 242; Toscani Giménez, D.: «Procedimiento…», *Op. cit.*, p. 1053; Nores Torres, L. E.: «El despido…», *Op. cit.*, p. 200.

[40] Cfr. STS de 30 de abril de 1996 (Rec. 3084/1995): «b) La finalidad que es propia del mencionado derecho lleva consigo que su disfrute específico no pueda sustituirse por compensación económica, salvo en supuestos en que el contrato de trabajo se hubiera extinguido con anterioridad a la fecha fijada para el periodo vacacional, generándose en tal caso derecho a la correspondiente compensación, proporcional al tiempo de prestación de servicios en el año de referencia».

[41] Cfr. STSJ de la Comunidad Valenciana de 7 de julio de 2022 (Rec. 492/2022): «No cabe de este modo que el periodo de preaviso sea computado como vacacional y con los derechos a la licencia prevista legalmente, de forma que ante la actuación de la empresa solo caben dos opciones:.– que al otorgar vacaciones en el periodo de preaviso incumple este último con derecho a abonar salarios del mismo.– o que cumple con el periodo de preaviso en cuyo caso es deudor de las vacaciones no disfrutadas».

4.4 **Aceptación de un nuevo empleo por el trabajador**

Por último, cabe reflexionar sobre qué habría de ocurrir en caso de que el trabajador encontrara un nuevo empleo durante el plazo de preaviso y quisiera incorporarse al mismo antes de que finalizase dicho plazo; es decir, si necesariamente tendría que esperar para ello a que transcurriera el preaviso o si podría hacerlo antes, y, en su caso, qué consecuencias se derivarían de tal circunstancia.

A este respecto, algún autor ha sostenido que debe prevalecer la finalidad de facilitar la búsqueda de empleo que persigue el preaviso y que, por ende, debe entenderse que el trabajador podría incorporarse a su nuevo empleo sin necesidad de esperar a que transcurriera el mismo y sin que ello debiera considerarse un abandono por su parte de la relación laboral cuya extinción estaba preavisada [42].

Esta solución, sin embargo, tiene un difícil encaje jurídico. Primero, porque la regulación del preaviso no condiciona en modo alguno los contenidos de esta obligación al hecho de que el trabajador encuentre *de facto* una nueva ocupación durante dicho plazo, aun cuando pueda reconocerse que su finalidad principal sea la de facilitarle la búsqueda de empleo. En efecto, la ley solo hace depender la efectiva concesión y disfrute del plazo de preaviso de la voluntad del empresario. Y, segundo, porque si se admite que la relación laboral, con los derechos y obligaciones que le son inherentes, se encuentra vigente durante el preaviso, no hay duda de que resulta plenamente exigible que el trabajador siga prestando sus servicios hasta que finalice dicho periodo y que, de no cumplir con su obligación debidamente, se habrían de derivar los efectos jurídicos correspondientes, como pudiera ser, por qué no, la conformación de un supuesto de abandono. Cuestión distinta sería que el empresario, conociendo el deseo del trabajador de incorporarse al nuevo empleo que hubiera encontrado antes de que finalizara el preaviso, decidiera sustituir los días de preaviso restantes por el abono de la cantidad económica correspondiente; obligación esta de la que no se vería eximido en ningún caso en ejercicio de tal facultad sustitutiva.

5. LA LICENCIA SEMANAL PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

La segunda obligación que la regulación del requisito formal de preaviso impone al empresario es la que se deriva del reconocimiento que el artículo 53.2

[42] *Vid.* Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, pp. 376 ss.

del ET hace al trabajador, o a «su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera», del derecho a disfrutar durante aquel plazo, sin pérdida de su retribución, de una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

El análisis del régimen jurídico de este derecho a la licencia semanal se puede desarrollar sobre tres grandes cuestiones, cuales son, en primer lugar, su relación con la obligación de preavisar; en segundo lugar, su naturaleza jurídica y su forma de ejercicio y, en tercero, su titularidad, con especial referencia al supuesto del representante legal del trabajador con discapacidad.

5.1 **Relación entre la obligación de preavisar y la de conceder la licencia semanal para la búsqueda de empleo**

La referencia temporal «durante el plazo de preaviso» que emplea la norma al reconocer el derecho a la licencia condiciona claramente este último al hecho de que el empresario decida conceder aquel plazo. En este sentido, la licencia semanal se configura como un derecho que afecta al preaviso [43], esto es, como una consecuencia [44] o un elemento integrante [45] del mismo con el que se persigue dar satisfacción a la que es su finalidad principal: procurar la continuidad en el empleo del trabajador facilitándole la búsqueda de una nueva ocupación antes de que se produzca la efectiva extinción contractual. De acuerdo con ello, pues, se entiende que el derecho a la licencia decae si el empresario decide no conceder el preaviso y extinguir el contrato de manera inmediata con abono de la correspondiente cuantía [46].

---

[43] Cfr. STSJ del País Vasco de 8 de marzo de 2005 (Rec. 94/2005).

[44] *Vid.* Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…, Op. cit.,* p. 87; Tovillas Zorzano, J. J.: «Reflexiones sobre el despido objetivo…», *Op. cit.*, p. 390.

[45] Cfr. STSJ de Madrid de 15 de noviembre de 2018 (Rec. 469/2018).

[46] Cfr. STSJ de Cataluña de 25 de abril de 2008 (Rec. 8589/2006); STSJ de Madrid de 15 de noviembre de 2018 (Rec. 469/2018): «Si el empresario opta por no conceder el plazo de preaviso, lógicamente, no nace el derecho al permiso retribuido de ausentarse del trabajo, permiso que sólo es posible cuando persiste la prestación de servicios durante aquél». En la doctrina de autores se pronuncian en tal sentido, entre otros, Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 331; Briones González, C.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, p. 402; Tovillas Zorzano, J. J.: «Reflexiones sobre el despido objetivo…», *Op. cit.*, p. 389; Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 46; Corte Heredero, N.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 193; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 223; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, p. 358; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 533; Sala Franco, T. y Pedrajas Herrero, A.: «El despido…», *Op. cit.*, p. 258; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 250; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 160.

En tal caso se plantea si no le sería exigible alguna compensación por el imposible disfrute de la licencia debido a la no concesión del preaviso. A este respecto, podría pensarse que las horas de permiso retribuido no disfrutadas quedarían compensadas con la cuantía que el trabajador recibiera en sustitución del preaviso omitido, de modo que no sería exigible que el empresario volviera abonar aquellas horas [47], ya que ello daría lugar a una doble indemnización [48]. En sentido contrario, también podría entenderse que la retribución correspondiente a las horas de licencia no disfrutadas no se integraría en la cuantía sustitutiva del preaviso, por lo que el empresario debería abonar al trabajador una cantidad adicional a esta última por aquel concepto [49].

A mi parecer la solución correcta es la primera en atención a la situación de equivalencia económica que la norma pretende generar entre el despido con preaviso y sin preavisar. Recuérdese que la obligación que se impone al empresario en el despido no preavisado consiste en el abono al trabajador de una cuantía equivalente a los salarios correspondientes al tiempo de preaviso no concedido. Pues bien, si se le exigiese al empresario el abono de una cuantía adicional correspondiente al salario de las horas de licencia no disfrutadas debido a la no concesión del preaviso se le estaría obligando en realidad al pago de una cuantía equivalente al salario correspondiente a doce horas de trabajo que no se hubieran prestado de haberse concedido aquel plazo.

Piénsese en el caso de un trabajador despedido cuya jornada semanal fuera de cuarenta horas. De concederse el preaviso con disfrute de la licencia (seis horas por semana, doce en total), en el momento en que el despido fuera efectivo tendría derecho a percibir el salario por las ochenta horas de trabajo correspondientes a los quince días de preaviso, aunque hubiera prestado únicamente sesenta y ocho por razón de la licencia. De no concederse el preaviso, siguiendo el mandato legal, parece claro que la cuantía que el empresario estaría obligado a abonar al trabajador habría de ser equivalente al salario correspondiente a las mismas ochenta horas de trabajo y no a noventa y dos, que es lo que sucedería si se adicionaran doce horas de salario por el tiempo de la licencia.

---

[47] *Vid.* Briones González, C.: *La extinción del contrato*…, *Op. cit.*, p. 402; Corte Heredero, N.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 193; Riera Vayreda, C.: *La forma*…, *Op. cit.*, p. 66; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido*…, *Op. cit.*, p. 250.

[48] Cfr. STSJ de Andalucía de 21 de abril de 2009 (Rec. 368/2008).

[49] *Vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 331, nota 97; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 463.

5.2 **Naturaleza jurídica y forma de ejercicio del derecho a la licencia semanal**

Por otro lado, el artículo 53.2 del ET reconoce el derecho a la licencia, pero no define las reglas a las que se habría de ajustar su legítimo ejercicio, más allá de señalar cuál es su duración (seis horas semanales), su finalidad (la búsqueda de empleo), su carácter retribuido y, como se ha visto, su vinculación con la concesión del plazo de preaviso.

A fin de cubrir este vacío, la doctrina judicial y científica han identificado tradicionalmente a esta licencia con una interrupción de la prestación laboral asimilable a los permisos retribuidos del artículo 37.3 del ET [50], con lo que su ejercicio se habría de ajustar a los requisitos exigidos a tal efecto para estos últimos y que son, como se sabe, el previo aviso (a) y la justificación (b).

Ahora bien, la interpretación dada a la aplicación de tales exigencias sobre la licencia semanal ha terminado por darle a esta un régimen jurídico particular, por cuanto se aleja en cierta medida del propio de los permisos retribuidos del 37.3, y en cuya elaboración han desempeñado una importante labor los comentaristas, ya que son verdaderamente escasos los pronunciamientos judiciales que resuelven de lleno y no *obiter dicta* sobre el particular; lo cual podría deberse a la escasa aplicación práctica del preaviso y, por consiguiente, de la licencia que se anuda al mismo [51].

(a) Con respecto al requisito del previo aviso al empresario, existe consenso en reconocer la necesidad de que el trabajador proceda al mismo para el

---

[50] Cfr. STSJ de Cataluña de 25 de abril de 2008 (Rec. 8589/2006): «se está articulando una licencia con una determinada y concreta finalidad que debe regirse por las normas generales del artículo 37.3.º del Estatuto de los Trabajadores, con las lógicas singularidades que se corresponden con su especial naturaleza jurídica»; STSJ de Andalucía de 21 de abril de 2009 (Rec. 368/2008): «Se trata por tanto de una tipología de permiso retribuido de régimen similar al de los recogidos en el artículo 37.3 ET, solo que en este caso su origen se encuentra en la iniciativa de la facultad de extinción por circunstancias objetivas asumida por el empresario»; STSJ de Madrid de 15 de noviembre de 2018 (Rec. 469/2018): «Esa licencia es un supuesto de interrupción de la prestación laboral, que puede verse como permiso de los del artículo 37.3 ET». Por parte de la doctrina científica, *vid*. Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.,* pp. 330 ss.; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.,* p. 462; Briones González, C.: *La extinción del contrato…, Op. cit.,* p. 403; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.,* pp. 222 ss.; Riera Vayreda, C.: *La forma…, Op. cit.,* p. 59; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…, Op. cit.,* p. 358; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.,* p. 534; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 249; Sala Franco, T. y Pedrajas Herrero, A.: «El despido…», *Op. cit.*, p. 259; Fernández Avilés, J. A. y Caballero Pérez, M. J.: «Despido…», *Op. cit.,* p. 283; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…, Op. cit.,* p. 160; Nores Torres, L. E.: «El despido…», *Op. cit.*, p. 203.

[51] *Vid.* Tovillas Zorzano, J. J.: «Reflexiones sobre el despido objetivo…», *Op. cit.*, p. 390: «Consideraciones que trasladadas al terreno de la praxis nos dan como resultado que su eficacia sea escasa,

disfrute de la licencia [52]. Más aún, se entiende que la efectividad del derecho a la licencia está condicionada a su solicitud por parte del trabajador, toda vez que su ejercicio se configuraría como una facultad y no como una obligación para este último. En línea con ello, se ha concluido que el empresario tampoco estaría obligado a conceder automáticamente la licencia con el otorgamiento del plazo de preaviso, sino que tal concesión constituiría, en su caso, una autorización frente a la solicitud del trabajador [53].

Pues bien, en atención a los distintos escenarios que se pueden plantear en torno a la solicitud y concesión de la licencia semanal, se suscitan diversas de cuestiones de interés jurídico.

La primera de ellas consiste en determinar qué sucedería con el derecho a la licencia en el supuesto de que el trabajador no formulase solicitud alguna en relación con su ejercicio y cuál sería entonces la conducta exigible al empresario. En este caso, como se acaba de apuntar, se ha entendido que el empresario no estaría obligado a establecer unilateralmente la licencia no solicitada por el trabajador y que este no podría reclamarle posteriormente ninguna indemnización por su falta de disfrute [54]. Ello no quita que aquel deba abonar al trabajador, además de su retribución mensual, el tiempo trabajado corres-

---

porque como en la mayoría de los supuestos no se cumple directamente por los empresarios con el requisito del preaviso, sino que lo sustituyen por la compensación económica mediante el abono de los salarios correspondientes al período establecido para él, de treinta días, el mismo [en referencia al permiso retribuido] no llega a entrar en juego».

[52] *Vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 331; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 223; Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 47, que con cita en la STCT de 18 de enero de 1984 señala que la falta del previo aviso del trabajador sería sancionable; Briones González, C.: *La extinción del contrato…, Op. cit.*, p. 403; Corte Heredero, N.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 193; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 462; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…, Op. cit.*, p. 358; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 534; Sala Franco, T. y Pedrajas Herrero, A.: «El despido…», *Op. cit.*, p. 259; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 249; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 160; AA. VV., del Rey Guanter, S. (dir.): *Estatuto de los Trabajadores…*, *Op. cit.*, p. 1361: «La falta de dicha comunicación por parte del trabajador puede llegar a implicar una sanción».

[53] Cfr. STSJ del País Vasco de 8 de marzo de 2005 (Rec. 94/2005), de Cataluña de 25 de abril de 2008 (Rec. 8589/2006) y de Andalucía de 21 de abril de 2009 (Rec. 368/2008).

[54] Especialmente expresiva resulta a este respecto la STSJ de Cataluña de 25 de abril de 2008 (Rec. 8589/2006), por cuanto señala que «para que nazca el derecho a disfrutar de esta licencia lo primero que tiene que hacer el trabajador es solicitarla, porque no hay ningún precepto legal que obligue al empresario a notificarle de oficio el momento y las horas concretas de su utilización sin que se hubiere formulado previa petición en tal sentido por parte del trabajador […] Si el trabajador no hace saber a la empresa que necesita hacer uso de ese derecho y señala además el día y el momento en el que debe consumir ese cupo de horas, no es exigible a la empresa que establezca unilateralmente esa licencia […] Todos estos razonamientos conducen a concluir que no puede exigirse ningún tipo de reparación económica al empresario, cuando los trabajadores no habían llegado ni tan siquiera a solicitar esa licencia».

pondiente a la licencia, habida cuenta de que «se trata de un tiempo de trabajo no debido al empresario, pero que debe ser retribuido» [55].

La segunda cuestión guarda relación con las posibilidades que asisten al empresario en caso de que la licencia fuese efectivamente solicitada por el trabajador. A este punto, se ha considerado que, una vez se hubiera solicitado la licencia, aquel vendría obligado a concederla, no pudiendo oponerse a su efectivo disfrute salvo que concurriera justa causa [56].

La tercera, por contraposición a la anterior, tiene que ver con las posibilidades que asistirían al trabajador frente a una negativa injustificada del empresario a la solicitud de la licencia y las consecuencias que de dicha negativa pudieran derivarse [57]. A este respecto se han formulado distintas propuestas.

En primer lugar, se ha señalado que el trabajador podría acudir a los tribunales en reclamación de su derecho exigiendo el cumplimiento forzoso del empresario [58]. Esta solución, sin embargo, se vería empañada en la práctica por la lentitud con la que, en su caso, se desarrollaría el correspondiente proceso judicial.

En segundo lugar, se ha sugerido que el trabajador podría ausentarse de su trabajo en ejercicio del derecho a la licencia sin que pudiera considerarse que con ello está incumpliendo su prestación laboral y sin que, por tanto, se le pudiera sancionar por tal motivo [59]; lo cual, en mi opinión, resulta excesivo por contrario a la buena fe que debe regir el ejercicio de cualquier derecho y a los más elementales deberes derivados de la nota de dependencia que caracteriza a la relación laboral.

En tercer lugar, se ha apuntado que, en caso de que el trabajador hubiera prestado servicios durante las horas en las que se debería haber visto liberado para la búsqueda de empleo, el empresario tendría que compensarle por las

---

[55] Cfr. STSJ de Madrid de 15 de noviembre de 2018 (Rec. 469/2018), que continúa indicando que, «si el trabajador renuncia a esa licencia y sigue prestando servicios, el empresario debería abonarle además de su retribución mensual el tiempo trabajado correspondiente a la licencia, puesto que durante el preaviso, la jornada semanal ordinaria queda reducida en seis horas, de acuerdo con la norma, y si el empresario acepta ese trabajo no debido, tiene que retribuirlo (en este sentido, Samper Juan, El despido objetivo, Cuadernos de Derecho judicial, XII, 1995)».

[56] *Vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 331; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 223.

[57] La doctrina de suplicación destaca que, como es lógico, para poder considerar que se ha dado una negativa del empresario al disfrute de la licencia, debe haber existido previamente una solicitud en tal sentido por parte del trabajador. Cfr. sobre este concreto punto la STSJ del País Vasco de 8 de marzo de 2005 (Rec. 94/2005).

[58] *Vid.* Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…, Op. cit.*, pp. 87 ss.

[59] *Vid.* López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 223; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, p. 360.

horas de permiso adeudadas con una cuantía en metálico adicional, claro está, a la retribución de las horas de trabajo efectivamente realizadas [60]. A efectos de calcular dicha compensación, se ha señalado que debería ser equivalente al enriquecimiento injusto obtenido por el empresario [61] o al perjuicio ocasionado al trabajador con la no concesión del permiso [62], si bien, ante la dificultad o imposibilidad de cuantificar cualquiera de estos conceptos, la mayoría de los autores acogen la cuantificación de aquella compensación por referencia al salario correspondiente a las horas de licencia no disfrutadas, las cuales deben valorarse como horas extraordinarias [63] en la medida en que no formarían parte de la jornada ordinaria del trabajador [64].

A ello se ha de añadir el hecho de que, como ya se adelantó, la falta de concesión de la licencia semanal no va a encontrar repercusión alguna sobre la calificación judicial del despido, sino que solo dará lugar a la obligación empresarial de abonar la correspondiente compensación por las horas de trabajo no debidas pero realizadas [65].

---

[60] Cfr. STSJ de Madrid de 15 de noviembre de 2018 (Rec. 469/2018).

[61] *Vid.* Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…, Op. cit.*, p. 88.

[62] Cfr. STSJ Cataluña de 25 de abril de 2008 (Rec. 8589/2006): «en tal hipótesis la posible indemnización no debería ser superior a la retribución correspondiente a las horas de licencia no disfrutadas [por] el trabajador, salvo que se demostrare que esta circunstancia le ha originado unos perjuicios adicionales superiores que hayan de ser indemnizados por el empresario». Por parte de los autores, *vid.* Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 160.

[63] *Vid.* Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…, Op. cit.*, p. 88; Riera Vayreda, C.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 65; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 534; Sala Franco, T. y Pedrajas Herrero, A.: «El despido…», *Op. cit.*, p. 259; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 250; Nores Torres, L. E.: «El despido…», *Op. cit.*, p. 204.

[64] Tanto la STSJ de Madrid de 15 de noviembre de 2018 (Rec. 469/2018), antes citada, como Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 47, señalan que, en efecto, el derecho a la licencia semanal supone, en definitiva, una reducción de la jornada ordinaria del trabajador.

[65] Cfr. STSJ del País Vasco de 8 de marzo de 2005 (Rec. 94/2005): «los trabajadores preavisados de un despido por causas objetivas […] tienen derecho, durante el período de preaviso, a un permiso de seis horas semanales para ausentarse del trabajo, sin pérdida de retribución, con el fin de buscar un nuevo empleo (artículo 53-2 ET), pero no se trata de un requisito de forma de este tipo de despidos (que se recogen en el apartado 1 de ese precepto), sino de un simple derecho que afecta a ese concreto período de tiempo y por la específica causa señalada, por lo que su vulneración no priva de validez a la decisión extintiva»; STSJ de Extremadura de 14 de octubre de 2013 (Rec. 309/2013). En la doctrina de autores, *vid.* Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…*, *Op. cit.*, p. 87; Núñez-Samper Macho-Quevedo, A.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 160; AA. VV., Sala Franco, T. (dir.), *Derecho del trabajo*, 4.ª edición, Tirant lo Blanch, 1989, p. 777: «tiene señalado la jurisprudencia (STCT de 28 de junio de 1978) que la no concesión de esas seis horas para la búsqueda de empleo no lleva consigo la nulidad de la extinción, porque tampoco la lleva la no concesión del preaviso»; Tovillas Zorzano, J. J.: «Reflexiones sobre el despido objetivo…», *Op. cit.*, p. 390; Blasco Pellicer, A.: *El régimen procesal…*, *Op. cit.*, p. 179; Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión…*, *Op. cit.*, pp. 72 y 73; Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.,* p. 914; Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad…*, *Op. cit.*, p. 392; Sala Franco, T. y Pedrajas Herrero, A.: «El despido…», *Op. cit.*, p. 259; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 250 y p. 281: «la falta de cumplimiento del preaviso no determina la nulidad […] La misma conclusión cabe sostener respecto el incumplimiento de la licencia para la búsqueda de nuevo empleo […] si se incumplió el preaviso, porque la falta de éste

En cuarto y último lugar, se ha planteado si la negativa a la solicitud de la licencia no pudiera constituir un incumplimiento empresarial susceptible de motivar una dimisión por justa causa *ex* artículo 50.1.c) del ET [66], si bien, ciertamente, no parece que aquella negativa se pueda considerar un incumplimiento grave de las obligaciones del empresario al que se refiere dicho precepto.

Otra cuestión que se suscita en torno a la solicitud y concesión de la licencia semanal es la que se relaciona con la facultad para determinar su forma de disfrute; esto es, a quién corresponde fijar la distribución de las horas de permiso a lo largo de la semana en vista de que el ET no contiene ninguna previsión al respecto. Frente a ello, la mayoría doctrinal considera que esta se trata de una prerrogativa del trabajador, por lo que, en principio, y salvo que concurrieran razones que justificaran la limitación del disfrute de la licencia en una concreta franja horaria, le correspondería al mismo determinar libremente su forma de distribución [67]. En efecto, desde el momento en que la norma tampoco establece límites a este punto, cabe pensar que, en principio, el trabajador tendría un amplio margen de disposición sobre la distribución de las horas de licencia, de modo que estas podrían disfrutarse de forma continuada durante un mismo día o de forma prorrateada a lo largo de días distintos.

Ello, como es evidente, no le legitimaría para hacer un uso abusivo o antisocial de este derecho. En este sentido, se ha subrayado la necesidad de que el trabajador procure causar el menor daño posible a la organización de la actividad empresarial con la distribución del permiso [68] e, incluso, la conveniencia de que a tal efecto busque el acuerdo con el empresario sobre el parti-

---

impide la concesión de la licencia y parece lógico que la consecuencia jurídica sea unitaria; si se incumplió el preaviso, la consecuencia sigue siendo la misma: por un lado, no se trata de un requisito recogido en el artículo 53.1 ET, ni su falta se menciona en el artículo 122 LPL como determinante de la nulidad; por otro lado, como ya se analizó en otro lugar, ni siquiera estamos ante una exigencia formal, sino ante un derecho del trabajador»; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, pp. 160 y 161.

[66] *Vid.* Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…, Op. cit.*, p. 87.

[67] Cfr. STSJ de Cataluña de 25 de abril de 2008 (Rec. 8589/2006): «solo el propio trabajador sabe y conoce que va a realizar gestiones de esta naturaleza, y lo que es aún más importante, es el trabajador el que ha de indicar el día y las horas concretas en las que debe hacer uso de esas seis horas de licencia dentro de la jornada semanal de cuarenta horas». Entre los autores, *vid.* Briones González, C.: *La extinción del contrato…, Op. cit.*, p. 403; Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 46; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 223; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 462; Sala Franco, T. y Pedrajas Herrero, A.: «El despido…», *Op. cit.*, 259; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 249; Nores Torres, L. E.: «El despido…», *Op. cit.*, p. 204.

[68] *Vid.* López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 223. Ello se deduce también del siguiente pasaje de la STSJ de Cataluña de 25 de abril de 2008 (Rec. 8589/2006): «en el supuesto de que efectivamente vaya a emplear una parte de su jornada laboral en la búsqueda de ese nuevo empleo, es imprescindible que haga saber a la empresa esta circunstancia con la máxima antelación que le sea posible para fijar adecuadamente el momento y el día concreto en el que va a ausentarse de su puesto de trabajo, al fin de que el empresario pueda adoptar las medidas organizativas necesarias para cubrir su ausencia».

cular [69]. Un sector de la doctrina, sin embargo, entiende que este acuerdo entre el trabajador y el empresario sería necesario en todo caso, habida cuenta de que el artículo 16 de la Recomendación núm. 166 de la OIT señala que el disfrute de la licencia debe tener lugar «en momentos convenientes para ambas partes» [70], frente a lo cual podría aducirse que una Recomendación, como es sabido, no es una norma vinculante.

(b) Por otro lado, ya en relación con la necesidad de que el trabajador aporte justificación de la licencia (el segundo requisito exigido por el art. 37.3 del ET para el ejercicio de los permisos retribuidos) se ha de comenzar realizando una clarificación del término *justificación* por cuanto se emplea hasta en un triple sentido: el primero, para hacer alusión a la razón que justifica el reconocimiento normativo del derecho a la licencia semanal; el segundo, para hacer referencia a la demostración de la concurrencia del supuesto de hecho determinante del nacimiento de este derecho, y, el tercero, para hacer mención a la prueba de su efectiva utilización para la finalidad legamente asignada.

Pues bien, parece claro que el trabajador no tendría que acreditar ante el empresario la razón justificativa del derecho a la licencia, la cual se halla en la objetividad de la causa de despido [71], ni tampoco, lógicamente, la efectiva concurrencia de este último ni la concesión del preaviso como presupuestos determinantes del nacimiento de aquel derecho. Más dudas rodean, sin embargo, a la necesidad de probar la efectiva utilización de la licencia para la finalidad que señala el artículo 53.2 del ET, pudiendo encontrarse al respecto dos posiciones enfrentadas en el seno de la doctrina. Así, por un lado, hay autores que entienden que dicha justificación no sería exigible al trabajador desde el momento en que ello no se impone por la norma [72]. Otros, por el contrario, con apoyo en alguna sentencia de suplicación, consideran que esa justificación sería perfec-

---

[69] *Vid*. Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 534.

[70] *Vid.* Corte Heredero, N.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 193; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…, Op. cit.*, p. 360.

[71] *Vid*. Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, pp. 330 y 331: «si la motivación extintiva es inimputable al trabajador y éste va a sufrir las consecuencias de la extinción, el ordenamiento considera justificables las ausencias del trabajo e interrupciones de la prestación laboral para intentar paliar aquellas consecuencias mediante la búsqueda de otro empleo»; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 462.

[72] *Vid*. Gorelli Hernández, J.: *Los supuestos de readmisión…*, *Op. cit.*, p. 72; Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 47; Orcaray Reviriego, J. J.: «Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas», *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, AA. VV., Cruz Villalón, J., García-Perrote Escartín, I., Goerlich Peset, J. M., Mercader Uguina, J. R. (dirs.), Lex Nova, 2011, p. 557; Ríos Salmerón, B. y Sempere Navarro, A. V.: «Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas», *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. (coord.), Thomson Reuters-Aranzadi, 2013, p. 908; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, pp. 160 ss.

tamente exigible por el empresario en la medida en que la licencia tiene asignada una finalidad concreta, cual es la búsqueda de empleo [73]. En línea con esta última postura se ha señalado, además, que el uso de la licencia para finalidad distinta podría ser incluso objeto de sanción empresarial [74].

Sin duda, la buena fe que debe regir el ejercicio de cualquier derecho exige que el trabajador destine las horas de permiso a la finalidad para la que la norma reconoce la licencia, esto es, a la búsqueda de empleo, y que el uso abusivo o antisocial de la misma no sería conforme a Derecho y resultaría, por consiguiente, sancionable.

Ahora bien, aun acogiendo esta afirmación, no puede desconocerse que la cuestión relativa a la necesidad de justificar el uso de la licencia para su finalidad legal se antoja poco realista si se lleva a la práctica, atendiendo a la pluralidad de actividades en que puede consistir la búsqueda de empleo y las dificultades de prueba con la que se puede encontrar el trabajador para acreditar el uso de la licencia con tal propósito. Porque, ¿qué tendría que probar? ¿Las horas que ha invertido preparando el *curriculum vitae*? ¿las horas que ha estado repartiendo este último entre distintas empresas? ¿las horas que ha estado delante del ordenador buscando ofertas de trabajo en portales de empleo online? Y, sobre todo, ¿cómo podría probar todo ello ante el empresario? Y otro tanto ocurriría desde el lado empresarial, pues no serían menos las dificultades que se encontrarían los empleadores para demostrar la inactividad del trabajador en la búsqueda de empleo durante el permiso a efectos de sancionar su uso indebido [75].

En fin, por cuanto respecta a la dinámica del derecho a la licencia semanal, solo resta señalar que el mismo no se ve condicionado en modo alguno a que el trabajador encuentre efectivamente un nuevo empleo durante el plazo de preaviso, al igual que tampoco habría de decaer si el trabajador llegara a encontrarlo efectivamente antes de la finalización este periodo [76].

---

[73] Cfr. STSJ de Cataluña de 25 de abril de 2008 (Rec. 8589/2006): «sería admisible que la empresa exija al trabajador una justificación adecuada de la utilización de ese permiso, toda vez que la finalidad del mismo viene claramente restringida por el legislador a la búsqueda de empleo y no puede por ello hacerse servir para cualquier otra gestión o actividad no relacionado, directa o indirectamente, con ese objetivo». En el mismo sentido, Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 249.

[74] *Vid.* Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…, Op. cit.*, p. 89; Riera Vayreda, C.: *La forma…, Op. cit.*, p. 60; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…, Op. cit.*, pp. 358 ss., que señala que el uso indebido de la licencia podría dar lugar, incluso, a un despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual, en atención a lo apuntado por la STS de 3 de julio de 1989 en relación con el uso indebido del crédito horario para el ejercicio de funciones sindicales; AA. VV., del Rey Guanter, S. (dir.): *Estatuto de los Trabajadores…*, *Op. cit.*, p. 1361.

[75] *Vid.* Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.,* p. 914, nota 83.

[76] *Vid.* Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…, Op. cit.*, p. 89; Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.,* p. 914: «La ley concede el crédito horario durante el preaviso y en tanto

Para cerrar este epígrafe, conviene advertir que, según dispone el artículo 121.2 de la LRJS, el uso del permiso para buscar nuevo puesto de trabajo no enerva el ejercicio de la acción de impugnación del despido ni supone la conformidad del trabajador con la decisión extintiva del empresario.

5.3 **Licencia y discapacidad**

El reconocimiento normativo del derecho a la licencia semanal se hace, primero, en favor del trabajador despedido y, segundo, en favor del representante legal que tuviera de tratarse de un trabajador con discapacidad. Es evidente que la finalidad perseguida con esta previsión es la de facilitar la búsqueda de empleo a aquellos trabajadores afectados por el despido que, por razón de su discapacidad, requieran de la intervención de un tercero para tal propósito. El supuesto de hecho al que hace mención la norma, sin embargo, plantea importantes dudas interpretativas.

La primera de ellas guarda relación con la propia referencia a los trabajadores con discapacidad que tuvieran representante legal. Por el modo en que se formula esta expresión, algún autor ha entendido que el ET estaría haciendo referencia, en realidad, a aquellos trabajadores que, siendo *personas con discapacidad* en los términos del artículo 4 del RD Legislativo 1/2013 [77], tuvieran, además, la *capacidad de obrar modificada judicialmente*, ya que, solo en ese caso, ciertamente, tendrían un representante legal que actuase en su lugar [78].

De acuerdo con esta interpretación, pues, quedarían fuera del marco de protección del artículo 53.2 del ET los trabajadores con discapacidad que, aun no teniendo representante legal por no encontrarse su capacidad judicialmente modificada, pudieran necesitar la asistencia de un tercero para la búsqueda de empleo, toda vez que este último no tendría reconocido el derecho a la licencia semanal.

En este punto, tal vez resulte conveniente realizar una breve digresión aclaratoria en torno a los conceptos de *persona con discapacidad* y *persona con capacidad modificada judicialmente* y a su interrelación práctica. Así, se

---

dure éste el trabajador tiene derecho a él, pudiendo continuar la búsqueda de otros empleos más convenientes aun habiendo encontrado ya uno».

[77] RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

[78] *Vid*. Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 248.

ha de comenzar señalando que, desde que entrara en vigor la Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad (LPPPD), se vino distinguiendo legalmente entre dos conceptos, cuales son *discapacidad* e *incapacidad*, con los que, efectivamente, se hacía referencia a ideas distintas.

Por un lado, el término *discapacidad* se empleó en origen, ante la ausencia de definición normativa, para identificar a aquellas personas con el grado de minusvalía contemplado en la LPPPD que hubiera sido reconocido por el órgano competente. Este vacío conceptual fue enmendado posteriormente por el RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, cuyo artículo 4 señala tras su reciente reforma:

> «1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. […]
>
> 2. Además de lo establecido en el apartado anterior, a los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.
>
> Sin perjuicio de lo anterior, a los efectos de la sección 1.ª del capítulo V y del capítulo VIII del título I, así como del título II, se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad».

La terminología con la que se ha hecho referencia a la discapacidad, a su vez, ha experimentado una evolución remarcable, habiéndose empleado en otro tiempo a tal efecto los vocablos subnormal, inválido, minusválido, impedido o discapacitado, los cuales se terminaron sustituyendo por la expresión «personas con discapacidad» a razón de lo dispuesto por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Por otro lado, con la expresión *incapacidad* se identificó tradicionalmente a las personas que hubieran sido objeto de incapacitación judicial por encontrarse incursas en alguna de las causas de incapacidad que estaban previstas en el Código Civil; es decir, que se empleaba para hacer referencia a la limitación judicial de la capacidad de obrar. Al igual que con la discapacidad,

en torno a la idea de incapacidad también se produjo una gran evolución terminológica, en tanto que los términos de incapaz o incapacitado, que se venían usando como sinónimos durante largo tiempo, fueron sustituidos finalmente por la expresión «personas con capacidad modificada judicialmente» a tenor de lo dispuesto por la Ley 15/2015 de la Jurisdicción Voluntaria.

Ahora bien, aunque los conceptos de *persona con discapacidad* y *persona con capacidad modificada judicialmente* identificaran ideas distintas, esto es, circunstancias o características distintas de la persona, resultaba ciertamente habitual que ambas concurrieran a la vez en un mismo sujeto [79].

En cualquier caso, toda esta diferenciación conceptual resulta caduca a la luz de lo dispuesto por la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica, no pudiendo hablarse a futuro más que de personas con discapacidad o, en su caso, de *personas con discapacidad respecto de la que se hubieran adoptado medidas de apoyo*.

En efecto, tras la entrada en vigor de esta norma, pierde sentido hablar de personas con la capacidad de obrar modificada judicialmente, en tanto que ha desaparecido la idea de *capacidad de obrar* como un concepto distinto al de *capacidad jurídica* y susceptible de limitación. En el nuevo marco legal la capacidad jurídica se concibe como un concepto que integra tanto la titularidad de los derechos como la legitimación para su ejercicio y se entiende que constituye un atributo de la personalidad, predicable de todas las personas en igualdad de condiciones desde el momento de su nacimiento, y que, como tal, resulta inmodificable [80].

---

[79] Sobre todo lo expuesto, *vid*. de Lorenzo García, R. y Pérez Bueno, L. C.: «Consideraciones generales introductorias», *Tratado sobre Discapacidad*, AA. VV., de Lorenzo García, R. y Pérez Bueno, L. C. (coords.), Aranzadi, 2007; Fernández de Buján, A.: «Capacidad. Discapacidad. Incapacidad. Incapacitación», *Revista de Derecho UNED,* núm. 9, 2011; Cordero Cutillas, I.: «La discapacidad e incapacitación judicial», *Actualidad Civil*, núm. 10, 2006; Alventosa del Río, J.: «Modificación judicial de la capacidad de obrar como sistema de protección de las personas más vulnerables», *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, núm. 10, 2019; Moreno Trujillo, E.: «La capacidad jurídica y el estado civil de las personas», *Curso de Derecho Civil I. Parte general y Derecho de la persona*, AA. VV., Sánchez Calero, F. J. (coord.), Tirant lo Blanch, 2022; Moreno Trujillo, E.: «El ejercicio de la capacidad jurídica por las personas con discapacidad. Medidas de apoyo», *Curso de Derecho Civil I. Parte general y Derecho de la persona*, AA. VV., Sánchez Calero, F. J. (coord.), Tirant lo Blanch, 2022; Duplá Marín, M. T.: «Consideraciones en torno al alcance y la interpretación de la nueva "capacidad jurídica" de las personas con discapacidad introducida por la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica», *XXII Congreso internacional y XXV Congreso iberoamericano de Derecho romano. Pervivencia actual de los aforismos jurídicos latinos*, AA. VV. Andrea Miceli, M. (coord.), UAI Editorial, 2022; Tejada Ríos, J.: *Régimen Jurídico-Institucional de la Discapacidad*, Atelier, 2023, pp. 47 ss.

[80] Sobre el nuevo concepto de capacidad jurídica y sus implicaciones, *vid*. García Rubio, M. P.: «Contenido y significado general de la reforma civil y procesal en materia de discapacidad», *Familia y sucesiones: cuaderno jurídico*, núm. 136, 2021; de Salas Murillo, S.: «El nuevo sistema de apoyos para

Esta nueva concepción de la capacidad de las personas ha supuesto necesariamente una revisión del sistema hasta el momento vigente de guarda y representación, que se ha sustituido por otro de asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para el ejercicio de su capacidad jurídica. Este nuevo sistema pretende que la persona con discapacidad, como regla general, no sea reemplazada en la toma de decisiones por otro sujeto, sino que este, en su caso, le preste los apoyos que resulten necesarios a tal efecto, y que solo asuma labores de representación de forma del todo excepcional [81].

Pues bien, en atención a este nuevo contexto normativo, se hace necesario que la norma esclarezca si el derecho a la licencia semanal que se reconoce al representante legal del trabajador con discapacidad en el artículo 53.2 del ET se habría de reconocer ahora a la persona que le presta los apoyos necesarios siempre y en todo caso o solo en aquellos supuestos extraordinarios en los que asuma labores de naturaleza representativa. Lo lógico, en mi opinión, sería que el derecho a la licencia se reconociera a la persona que presta apoyos al trabajador en aquellos casos en los que tales apoyos fueran necesarios para la búsqueda de empleo.

La segunda cuestión que ha suscitado una cierta controversia en el seno de la doctrina científica es si el reconocimiento del derecho a la licencia al representante legal estaría condicionado al hecho de que este fuera empleado de la misma empresa que el trabajador con discapacidad que representa y que es objeto de despido. A este respecto hay quien sostiene que el representante le-

---

el ejercicio de la capacidad jurídica en la ley española 8/2021, de 2 de junio: panorámica general, interrogantes y retos», *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, núm. 17, 2022; Duplá Marín, M. T.: «Consideraciones en torno al alcance…», *Op. cit.*; Moreno Trujillo, E.: «La capacidad jurídica…», *Op. cit.*, pp. 110 y 111; Moreno Trujillo, E.: «El ejercicio de la capacidad jurídica…», *Op. cit.*; Moreno Castro, Y.: «La reforma del código civil para el apoyo a las personas con discapacidad: la introducción de la ventaja injusta», *La justicia en la sociedad 4.0: nuevos retos para el siglo xxi*, AA. VV., Fontestad Portalés, L. (dir.), Colex, 2023; AA. VV., Lasarte Álvarez, C. y Jiménez Muñoz, F. J. (coords.): *La reforma en favor de las personas con discapacidad*, Dykinson, 2023; Tejada Ríos, J.: *Régimen Jurídico…, Op. cit.*; López Richart, J.: **«**Medidas de apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica tras la Ley 8/2021, de 2 de junio**»,** *Medidas para la inserción laboral de mujeres con discapacidad*, AA. VV., Montoya Medina, D. (coord.), Tirant lo Blanch, 2023.

[81] Especialmente ilustrativo resulta en este sentido el siguiente fragmento del Preámbulo de la Ley 8/2021: «Se impone así el cambio de un sistema como el hasta ahora vigente en nuestro ordenamiento jurídico, en el que predomina la sustitución en la toma de las decisiones que afectan a las personas con discapacidad, por otro basado en el respeto a la voluntad y las preferencias de la persona quien, como regla general, será la encargada de tomar sus propias decisiones […] Muy al contrario, la idea central del nuevo sistema es la de apoyo a la persona que lo precise, apoyo que […] es un término amplio que engloba todo tipo de actuaciones: desde el acompañamiento amistoso, la ayuda técnica en la comunicación de declaraciones de voluntad, la ruptura de barreras arquitectónicas y de todo tipo, el consejo, o incluso la toma de decisiones delegadas por la persona con discapacidad. Cabe añadir, incluso, que en situaciones donde el apoyo no pueda darse de otro modo y solo ante esa situación de imposibilidad, este pueda concretarse en la representación en la toma de decisiones».

gal habría de prestar servicios en la misma empresa que el trabajador representado para ostentar el derecho a la licencia, considerando que sería excesivo que un tercer empresario ajeno al despido concediera tal licencia y asumiera los correspondientes costes económicos [82]. Otro grupo de autores, en cambio, entiende que el representante legal habría de ostentar el derecho a la licencia semanal con independencia de cuál fuera la empresa para la que prestara servicios, la misma o distinta a la del trabajador con discapacidad que representa, atendiendo a la finalidad protectora del artículo 53.2 del ET y a su aplicabilidad práctica, ya que serían ciertamente escasos los supuestos en los que representante y representado pertenecieran a la misma empresa [83]. Esta segunda postura es, a mi parecer, la más acertada, habida cuenta de que el ET no condiciona en modo alguno el derecho a la licencia del representante legal en atención a la empresa para la que presta servicios.

Al hilo de lo anterior, también se ha reflexionado sobre una serie de cuestiones que rodearían al derecho a la licencia del representante legal en caso de que este trabajase en una empresa distinta a la del trabajador despedido que representa, y que, resumidamente, son, primero, a quién correspondería asumir los costes de la concesión de la licencia, si al empresario del representante o al del representado; segundo, a qué salario ha de atender la retribución de las horas correspondientes a la licencia, si al del representante o al del representado, y, tercero, si, en su caso, cabría exigir al empresario del representado, que es quien procede al despido, que compense al empresario del representante por los gastos correspondientes a la retribución de las horas de la licencia concedida a su trabajador [84]. A mi juicio, desde el momento en que el titular del derecho a la licencia en tal caso es el propio representante legal, parece lógico que el obligado a asumir los costes derivados de la misma sea el empresario del representante [85], en atención a su salario y sin que resulte exigible que el empresario del representado le compense por ello [86].

---

[82] *Vid.* Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 48; Ortiz Lallana, M. C.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.,* p. 913; Suárez González, F.: «*La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, p. 193; Alzaga Ruiz, I.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, pp. 533 ss.; Sala Franco, T. y Pedrajas Herrero, A.: «El despido…», *Op. cit.*, pp. 258 ss.

[83] *Vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 332; Briones González, C.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, p. 403; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 222; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, pp. 462 ss.; Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, pp. 360 ss.; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, pp. 248 ss.

[84] *Vid.* AA. VV., Sala Franco, T. (dir.), *Derecho del trabajo…, Op. cit.*, p. 777; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 222.

[85] En contra, AA. VV., Sala Franco, T. (dir.), *Derecho del trabajo…, Op. cit.*, p. 777: «la empresa que extingue el contrato es la que debe remunerarlo».

[86] En el mismo sentido, López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 222.

Aun a riesgo de señalar lo evidente, conviene no olvidar que si el representante legal no fuera trabajador por cuenta ajena no tendría reconocido el derecho a esta licencia ni a compensación alguna por la misma al no darse el presupuesto de hecho que define el artículo 53.2 del ET [87].

Finalmente, cabe plantearse es si el derecho del representante legal a la licencia semanal habría de excluir necesariamente el derecho sobre la misma del trabajador discapacitado que representa. No se está dudando aquí de que el reconocimiento del derecho a la licencia semanal cuando el trabajador es una persona con discapacidad que tuviera representante legal se efectúa únicamente a favor del representante, con lo que el trabajador representado, en principio, tendría que seguir prestando servicios [88]. Lo que se quiere es sugerir la conveniencia de que el derecho a la licencia se reconozca tanto al representante como al representado, esto es, seis horas de permiso semanal para cada uno, toda vez que la búsqueda de empleo, en la práctica, requerirá la actuación o presencia de ambos sujetos [89].

6. LA SUSTITUCIÓN DEL PREAVISO POR EL ABONO DE UNA CUANTÍA ECONÓMICA

La tercera y última obligación que se contiene en la regulación del requisito formal de preaviso es la que prevé el último párrafo del artículo 53.4 del ET (y del art. 122.3 de la LRJS) para el caso de que el empresario no conceda dicho plazo y que consiste en el abono de una cuantía equivalente a los salarios correspondientes al tiempo de preaviso omitido.

Como ya se pudo adelantar, esta previsión determina, por un lado, que el requisito de preaviso sea inocuo para la calificación judicial del despido, ya que su incumplimiento no da lugar a la improcedencia, sino que conlleva úni-

---

[87] *Vid.* Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 48: «Piénsese que el representante puede ser funcionario, o puede ser autónomo, naturalmente, para quienes las prevenciones legales no tendrían el sentido que la ley les da»; Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 463, nota 79; López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 222: «En caso de que el representante no esté empleado, no se darían los presupuestos del artículo 53.2 no siendo aplicable lo perceptuado en él»; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 161. En contra, nuevamente, parece pronunciarse AA. VV., Sala Franco, T. (dir.), *Derecho del trabajo…, Op. cit.*, p. 777: «en el caso de que el representante no esté empleado, ¿de acuerdo con qué criterio se le va a remunerar?».

[88] En el mismo sentido, Igartua Miró, M. T.: «Requisitos formales…», *Op. cit.*, p. 463. En contra, López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales…», *Op. cit.*, p. 222: «El representado, en nuestra opinión, no debería trabajar ya que la ley le concede el permiso, a pesar de que tenga que ser ejercitado, también por ministerio de ley, por otra persona».

[89] En el mismo sentido, *vid*. Martín Rivera, L.: *El despido objetivo…*, *Op. cit.*, p. 361.

camente la obligación de abonar la referida cuantía; y, por otro, que la propia obligación de preavisar resulte disponible para el empresario con la contrapartida de asumir el pago de aquella misma cantidad. En lo que sigue, se ahondará sobre ambas cuestiones.

6.1 **Relación entre la obligación de preavisar y la de abonar sustitutivamente una cuantía económica**

Así, por lo que se refiere a la relación entre la obligación de preavisar y la de abonar sustitutivamente una cuantía económica, interesa destacar nuevamente que la doctrina judicial y científica han venido entendiendo que, a resultas de lo dispuesto por el artículo 53.4 del ET y 122.3 de la LRJS, el empresario puede disponer total o parcialmente del preaviso y sustituir su concesión por el pago de una cantidad igual al importe de los salarios correspondientes al tiempo de preaviso no concedido, con lo que se le estaría reconociendo la facultad de acometer el despido objetivo escogiendo entre el cumplimiento de una de estas dos exigencias [90].

En cuanto al tipo de obligación que ello configura, puede sostenerse que la efectiva concesión del preaviso se concibe por el ET como la obligación principal impuesta al empresario y que el abono de la oportuna cuantía sería una obligación accesoria o dependiente de aquella, con la que se trataría de forzar su cumplimiento.

De este modo, el pago de la cantidad económica en sustitución del preaviso tendría un doble carácter: de un lado, sancionatorio para el empresario, por cuanto sería el castigo impuesto por el incumplimiento de la obligación de preavisar

[90] Cfr. STSJ del País Vasco de 12 de diciembre de 1995 (Rec. 2619/1995): «La norma obliga al empresario a conceder al trabajador treinta días de preaviso, pero permite a su vez [artículo 53.4.b) ET], que los mismos puedan ser sustituidos por una cantidad igual al monto total del salario que le hubiera correspondido cobrar si el trabajador hubiera seguido prestando sus servicios […] Pues bien, es obvio, que lo que permite la norma no es otra cosa, que permutar la obligación de preavisar por el abono de una cantidad en concepto de daños y perjuicios limitada al plazo de preaviso»; la misma idea se contiene en las STSJ de Madrid 20 de noviembre de 1997 (Rec. 4159/1997) y de 27 de septiembre de 2006 (Rec. 3186/2006); STSJ de Murcia de 2 de diciembre de 1996 (Rec. 940/1996): «El legislador atribuye una facultad de elección entre extinguir con preaviso, manteniendo provisionalmente la relación, o extinguirla de forma inmediata abonando al trabajador, a título de cumplimiento, la indemnización sustitutiva»; STSJ de Cataluña de 6 de octubre de 2004 (Rec. 3804/2004): «La concesión de un plazo de preaviso de treinta días desde la comunicación escrita a la fecha de la efectiva extinción del contrato, que es sustituible por los salarios correspondientes»; STSJ de Asturias de 17 de noviembre de 2006 (Rec. 3972/2005); STSJ de Andalucía de 18 de noviembre de 2021 (Rec. 908/2020): «El artículo 53 del ET al contemplar la forma y efectos de la extinción del contrato por causas objetivas como las citadas, prevé la concesión al trabajador de un plazo de preaviso de 15 días […] pudiendo sustituirse la obligación de preavisar por el abono correspondiente al indicado plazo».

y, de otro, indemnizatorio para el trabajador, en la medida en que trataría de compensar el perjuicio derivado de la inobservancia del preaviso [91]. De acuerdo con ello, generalmente se alude a esta cuantía con la expresión indemnización sustitutiva o compensatoria por falta o por incumplimiento de preaviso [92].

6.2 Cálculo, naturaleza y pago de la cuantía sustitutiva del preaviso. Especial referencia a su relación con la calificación judicial del despido

En atención a lo dicho, cabe considerar que la cuantía sustitutiva del preaviso es una indemnización de daños tasada [93], ya que no atiende al perjuicio

[91] Cfr. STCT de 5 de junio de 1979 (Ar. 3759): «la indemnización consistente en el importe de los salarios correspondientes al período de preaviso […] tiene carácter sancionador por la inobservancia del requisito indicado, se establece precisamente para resarcir del perjuicio que supone no poder utilizar tal período a los fines que legalmente se destina»; STSJ del País Vasco de 12 de diciembre de 1995 (Rec. 2619/1995): «su finalidad es compensar al trabajador de los perjuicios que se le ocasiona con la extinción fulminante de su contrato de trabajo»; STSJ de Madrid de 22 de septiembre de 2003 (Rec. 2721/2003) y de 27 de septiembre de 2006 (Rec. 3186/2006): «indemnización legal plenamente justificada al deberse su cese a presuntas causas objetivas, conocer la producción de éste el mismo día de su efectividad y la imposibilidad a ello aparejada de haber intentado la búsqueda de nuevo empleo para poder, en su caso, continuar en activo sin solución de continuidad»; STSJ de las Islas Baleares de 24 de noviembre de 2008 (Rec. 469/2008); STSJ de Madrid de 26 de noviembre de 2012 (Rec. 944/2012); STSJ de Galicia de 23 de abril de 2013 (Rec. 3390/2010); STSJ de Andalucía de 14 de diciembre de 2016 (Rec. 580/2016): «tiene por objeto resarcir al trabajador por el perjuicio sufrido al dejar de percibir el salario correspondiente durante el período de demora que legalmente se impone al empresario entre la comunicación extintiva y su efectividad, por lo que su finalidad es distinta que la que tiene la indemnización por la pérdida en sí del puesto de trabajo, mayor o menor en función de la calificación de procedencia o improcedencia del despido».

[92] Cfr. STCT de 16 de mayo de 1980 (Ar. 2788): «la falta de preaviso no anula el despido, sino que simplemente da lugar a fijar una indemnización compensatoria por esta falta de preaviso»; STS de 10 de noviembre de 2011 (Rec. 394/2011): «si no se ha respetado el plazo de preaviso deberán abonarse los salarios correspondientes al mismo en concepto de indemnización complementaria»; STS de 7 de febrero de 2012 (Rec. 649/2011); STSJ del País Vasco de 12 de diciembre de 1995 (Rec. 2619/1995): «la norma no dispensa el mismo tratamiento a las indemnizaciones a percibir en concepto de despido declarado improcedente que al incumplimiento del deber de preavisar»; STSJ de Madrid de 22 de septiembre de 2003 (Rec. 2721/2003) y de 27 de septiembre de 2006 (Rec. 3186/2006); STSJ de Madrid de 26 de noviembre de 2012 (Rec. 944/2012); STSJ de Asturias de 20 de diciembre de 2013 (Rec. 2076/2013): «La indemnización por falta de preaviso responde al incumplimiento por la empresa del plazo de preaviso»; STSJ de Madrid de 27 de mayo de 2014 (Rec. 1931/2013); STSJ de Andalucía de 14 de diciembre de 2016 (Rec. 580/2016); STSJ de Andalucía de 21 de junio de 2017 (Rec. 315/2017): «la indemnización por falta de preaviso, no es sino la consecuencia indemnizatoria del incumplimiento de un deber empresarial cual es preavisar cuando se va a proceder a un despido objetivo»; STSJ de Madrid de 14 de octubre de 2016 (Rec. 339/2016). Por parte de la doctrina científica, *vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 338; Durán López, F.: «El despido…», *Op. cit.*, pp. 108 ss.; AA. VV., del Rey Guanter, S. (dir.): *Estatuto de los Trabajadores...*, *Op. cit.*, p. 1362.

[93] Cfr. STSJ del País Vasco de 12 de diciembre de 1995 (Rec. 2619/1995) y de Madrid de 20 de noviembre de 1997 (Rec. 4159/1997) y de 27 de septiembre de 2006 (Rec. 3186/2006): «lo que permite la norma no es otra cosa, que permutar la obligación de preavisar por el abono de una cantidad en concepto de daños y perjuicios limitada al plazo de preaviso»; STSJ de Castilla y León de 7 de julio de 2000 (Rec.

real que la extinción súbita del contrato pueda producir en el trabajador, sino que se cuantifica en atención a dos criterios cuales son, por un lado, los días de preaviso omitido y, por otro, «los salarios correspondientes» de haberse mantenido vigente la relación laboral durante ese período [94].

Efectivamente, para salvaguardar la equivalencia económica que el ET pretende garantizar entre el despido preavisado y sin preavisar [95], las partidas salariales se han de calcular refiriendo su devengo hasta el momento en que hubiera de finalizar el preaviso no concedido [96] y teniendo en cuenta, por consiguiente, las variaciones que las mismas pudieran experimentar a lo largo de ese plazo [97]. De la misma forma que también se habrían de considerar las mejoras que sobre cualquiera de los dos criterios, duración del preaviso y salario, se pudieran acordar a través de la autonomía de la voluntad. En paralelo, se ha afirmado que, asimismo, los días de preaviso incumplido serían computables a efectos de antigüedad [98].

1230/2000) y de Extremadura de 29 de enero de 2004 (Rec. 858/2003): «el abono de una mensualidad por falta de preaviso no es sino una indemnización tasada legalmente por el incumplimiento de uno de los requisitos del despido objetivo».

[94] Cfr. STCT de 27 de mayo de 1981 (Ar. 3571): «si el fundamento de la exigencia de consignación es la de que el trabajador no sufra merma económica en sus ingresos, tanto en el período de preaviso como en el montante de la indemnización, las cantidades correspondientes habrán de calcularlas sobre la retribución efectivamente percibida –salario neto– y no sobre el salario bruto que nunca ha percibido, pues siempre se le han descontado con carácter previos los conceptos fiscales y de Seguridad Social que tiene aquél como base impositiva»; STCT de 28 de octubre de 1981 (Ar. 6212): «en lo referente al montante total de la indemnización ofrecida y estimada como correcta en la sentencia es lo cierto que el actor utiliza como base de sus cálculos el salario bruto que nunca ha percibido pues de su total se le deducían los conceptos de cuotas de la Seguridad Social, cargas fiscales y demás de exigencia legal obligada hasta llegar al salario líquido que efectivamente percibía y que es el que procede tomar en consideración a los efectos indemnizatorios que señalan los arts. 40.1.b) y 44 del R. D.-Ley de 4 marzo 1977 (R. 490) –sentencia de esta Sala de 17 de octubre de 1979 (R. 5762)– pues si el fundamento de la exigencia legal es que el trabajador no sufra merma económica en sus ingresos, tanto en el período de preaviso como en el de indemnización, no podrán utilizarse otros módulos de cómputo que los de las retribuciones efectivamente percibidas»; STSJ del País Vasco de 12 de diciembre de 1995 (Rec. 2619/1995): «La norma obliga al empresario a conceder al trabajador treinta días de preaviso, pero permite a su vez [artículo 53.4.b) ET], que los mismos puedan ser sustituidos por una cantidad igual al monto total del salario que le hubiera correspondido cobrar si el trabajador hubiera seguido prestando sus servicios»; en el mismo sentido, STSJ de las Islas Canarias de 29 de octubre de 1996 (Rec. 429/1996).

[95] *Vid*. Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…, Op. cit.*, p. 96.

[96] En este sentido, las STSJ Madrid de 28 de abril de 1997 (Rec. 6507/1995) y de 19 de febrero de 1998 (Rec. 5512/1997) señalaron que en el cálculo de la cuantía sustitutiva del preaviso no concedido se habría de incluir la parte proporcional de las pagas extraordinarias, toda vez que estas se seguirían devengando durante dicho período. A este respecto también se pronuncia la STSJ de Navarra de 30 de septiembre de 2005 (Rec. 295/2005).

[97] *Vid*. Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…, Op. cit.*, p. 96; Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 338.

[98] *Vid*. Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…*, *Op. cit.*, p. 97: «la búsqueda de una equivalencia de situaciones entre el despido con preaviso o con indemnización sustitutiva, impone que le sea computado al trabajador, para su proyección sobre la antigüedad en la empresa, el período de preaviso no respetado por el empresario […] La sustitución del preaviso plantea también, en torno al cómputo de este

Con todo, la referencia legal a «los salarios correspondientes» al plazo de preaviso omitido ha generado una importante polémica en torno a cuál es la naturaleza que cabe reconocerle a la cuantía sustitutiva a la concesión de este período, salarial o indemnizatoria. En efecto, esta es una pregunta sobre la que la doctrina y la jurisprudencia vienen debatiendo largo tiempo sin que se haya alcanzado hasta el momento una solución pacífica. Ello se debe, seguramente, a que el debate en torno a este particular se ha desarrollado de forma inconexa a propósito de la resolución de otras cuestiones de muy diversa índole, cuales son, fundamentalmente, las cuatro siguientes: la primera, la delimitación del alcance de la responsabilidad del FOGASA regulada en el artículo 33 del ET; la segunda, la determinación del ámbito de la responsabilidad empresarial que impone el artículo 42 del ET en los supuestos de descentralización productiva; la tercera, el análisis de la compatibilidad de aquella cuantía con los salarios de tramitación y con la indemnización por despido improcedente; y, la cuarta, la fijación de los conceptos salariales cuyo impago habría de devengar intereses moratorios *ex* artículo 29.3 del ET.

A favor de su naturaleza salarial se ha aducido, en primer lugar, que la Ley se refiere literalmente a «los salarios correspondientes» al período de preaviso no concedido (art. 53.4 del ET y art. 123.1 y 2 de la LRJS) [99]. A mi parecer, sin embargo, esta alusión explícita a los salarios no habría de prejuzgar la naturaleza de aquella cuantía en la medida en que el salario es el factor de cálculo de muchas indemnizaciones laborales, si es que no lo es de todas [100]. Repárese, sin ir más lejos, en la indemnización del propio despido objetivo (art. 53.1.b) del ET) o en la indemnización anudada a la calificación de improcedencia (art. 56.1 del ET), cuya cuantificación se hace pivotar sobre dos elementos, cuales son el tiempo (años de servicio) y el salario diario.

---

período, problemas sobre el derecho al reconocimiento de determinadas contingencias protegidas por el Régimen de Seguridad Social, para las que se requiere haber cubierto un determinado período previo de cotización y que, en términos de hipótesis, puede no alcanzarse».

[99] Cfr. STSJ de las Islas Canarias de 14 de enero de 2014 (Rec. 430/2013 y 491/2013); STSJ de Madrid de 8 de septiembre de 2011 (Rec. 5949/2010): «referencia salarial que denota la auténtica naturaleza de la compensación por ausencia de preaviso».

[100] *Vid.* Pérez-Espinosa Sánchez, F.: *El preaviso…*, *Op. cit.*, p. 97: «La referencia […] a los "salarios" correspondientes a dicho período no debe entenderse en el sentido de que surja un derecho a reclamar salarios inexistentes desde el momento en el que la relación se ha extinguido. Los salarios del trabajador únicamente se tienen en cuenta como módulo de cálculo de la "indemnización" sustitutiva, pero no confiere a ésta naturaleza salarial. El legislador acude a una ficción jurídica: se considera al trabajador vinculado a la empresa a los efectos de la modificación del referente de la obligación cuantificada de forma provisional y, por consiguiente, se le reconoce el derecho a solicitar una liquidación complementaria de la "indemnización" sustitutiva cuando ésta haya experimentado variaciones a lo largo del preaviso señalado en la norma y no respetado».

El segundo argumento empleado para atribuir naturaleza salarial a la cuantía sustitutiva del preaviso es que se configura como un concepto diferenciado de la indemnización que se ha de poner a disposición del trabajador *ex* artículo 53.1.b) del ET y que se somete, asimismo, a un régimen distinto a esta última en lo que se refiere a los efectos de la calificación judicial de nulidad e improcedencia del despido [101].

Así, mientras que la indemnización del 53.1.b) del ET se ha de devolver en los supuestos de readmisión del trabajador o se ha de deducir, en su caso, de la indemnización de improcedencia (art. 53.5.b) del ET y art. 123.3 y 4 de la LRJS), tal obligación no se impone en relación con la cantidad abonada en sustitución del preaviso; la cual, además, tampoco se puede compensar con los salarios de tramitación, como así mandata el artículo 123.2 de la LRJS («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» [102]) y el último párrafo del artículo 53.4 del ET (la no concesión del preaviso […] no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la

[101] Cfr. STS de 2 de febrero de 2010 (Rec. 1587/2009) y de 10 de febrero de 2010 (Rec. 1908/2009): «Se distingue pues, claramente, lo que es la indemnización y lo que es un concepto diferenciado de preaviso, cuya naturaleza no se define pero, que en todo caso tendría un carácter más próximo al salarial, y prueba de ello es que en caso de revocación de la sentencia extintiva de la relación laboral el trabajador tendría que devolver la indemnización, pero no la cantidad que hubiera podido percibir por el preaviso»; seguidas por la STSJ de las Islas Canarias de 14 de enero de 2014 (Rec. 430/2013 y 491/2013).

[102] Sobre esta disposición deben destacarse dos cuestiones. La primera es que, sin duda alguna, se está refiriendo a la cuantía abonada en sustitución del preaviso y no a los salarios por el trabajo efectivamente realizado en caso de haberse disfrutado de dicho plazo. A este respecto se pronuncia la STSJ de Madrid de 28 de septiembre de 2012 (Rec. 2534/2012): «La correcta interpretación del precepto exige de un lado concluir que este se refiere al supuesto en el que no existió preaviso de 30 días, pues habiendo existido este lo que se abona por el empresario es la contraprestación por el trabajo realizado durante esos 30 días y en este caso resultaría innecesaria la prescripción legal pues evidentemente no puede privarse al trabajador de la contraprestación de su trabajo en virtud de percepciones, los salarios de tramitación, cuyo devengo se inicia precisamente al finalizar la prestación de servicios». En el mismo sentido, *vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 350: «la referencia ha de entenderse hecha, no al período de preaviso *in genere,* sino al incumplimiento de tal requisito formal y la sustitución subsanadora por el abono de los salarios correspondientes a dicho período». Como segunda cuestión, no está demás mencionar que esta disposición tiene de antecedente al artículo 44 del RDLRT, el cual señalaba en su última frase que: «La indemnización complementaria por salario de tramitación, aun cuando haya superposición de fechas, se entenderá sin perjuicio de la que proceda por falta de preaviso». Esta misma previsión se reprodujo, aún con otra redacción –la actual–, en el artículo 110 de la LPL de 1980 (RD legislativo 1568/1980, de 13 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral), reubicándose hasta hoy en el artículo 123.2 de la norma procesal tras la reforma de 1990 (RD Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral). Sobre la evolución de este precepto, *vid*. Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 338, nota 121; Gárate Castro, J.: *Los salarios de tramitación…*, *Op. cit.*, p. 173; Briones González, C.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, p. 404.

obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo […], *con independencia de los demás efectos que procedan*» [103]).

Desde esta postura, en definitiva, parece afirmarse que la razón que justificaría el distinto régimen al que el ordenamiento somete a la indemnización del artículo 53.1.b) del ET y a la cuantía sustitutiva del preaviso es que no revisten la misma naturaleza y que, por exclusión, la naturaleza esta última cuantía sería salarial; pero este razonamiento no puede compartirse.

Primero, porque no se entiende por qué las circunstancias descritas habrían de condicionar necesariamente la naturaleza de la cantidad alternativa al preaviso. ¿Acaso todas las indemnizaciones deben tener la misma regulación para poder reconocerle naturaleza propiamente indemnizatoria? ¿Qué impide que dos indemnizaciones se sometan a regulaciones distintas y que sigan siendo tales?

Y, segundo, porque la razón que justifica el tratamiento diferenciado que el ordenamiento dispensa a estas dos cantidades, esto es, su distinta conexión con los efectos de la calificación judicial del despido no reside tanto en su naturaleza (sea o no la misma) como en la distinta finalidad que la norma persigue con la obligación de poner a disposición del trabajador la correspondiente indemnización y con la de abonarle una cuantía económica ante el incumplimiento del preaviso. Vayamos por partes.

Por un lado, recuérdese que el propósito de la obligación empresarial de poner a disposición del trabajador una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con la carta de despido es amortiguar el perjuicio que supone la pérdida del empleo por razones ajenas a su voluntad, debiendo concebirse esta, en fin, como la indemnización correspondiente al despido objetivo lícito y, por tanto, procedente en términos de calificación judicial.

En vista de ello, parece claro que la obligación que se impone al trabajador de devolver tal indemnización en los supuestos de readmisión responde a

[103] La cursiva es mía. En efecto, la expresión «con independencia de los demás efectos que procedan» con la que culmina el artículo 53.4 del ET hace alusión a la compatibilidad de la cuantía sustitutiva del preaviso con los salarios de tramitación. Más clara a este respecto puede que fuera la redacción que encontraba este precepto entre la primera versión del ET y la reforma de 2010, por cuanto señalaba que: «No obstante lo anteriormente establecido, la no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien al empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarlos correspondientes a dicho período». En interpretación de esta disposición, la STCT de 17 de noviembre de 1983 (Ar. 9802) señaló que es «una clara reiteración de que este deber de compensar económicamente el preaviso omitido es autónomo e independiente de las restantes consecuencias indemnizatorias y de su calificación legal». Tras la reforma de 2010, sin embargo, se dio al 53.4 del ET una nueva formulación, la vigente, para incluir en el mismo las consecuencias derivadas del error excusable de la indemnización que se ha de poner a disposición del trabajador ex artículo 53.1.b) del ET, lo cual ha terminado por emborronar en cierta medida el sentido que se ha de atribuir a la afirmación examinada.

que, con la oportuna retroacción de efectos del despido, la pérdida del empleo que dicha cuantía trata de indemnizar no se produce y a que decae, por consiguiente, el sentido que tuvo su abono por parte del empresario. Igualmente, la explicación de la obligación de deducir esta indemnización de veinte días de la correspondiente indemnización de improcedencia de treinta y tres días se puede encontrar, asimismo, en que tienen una distinta finalidad. Efectivamente, la indemnización de improcedencia es la sanción alternativa a la readmisión que se anuda al despido ilícito por carecer de la forma y/o de la causa legalmente exigida, con la que se pretende resarcir al trabajador por la extinción de su contrato bajo tales circunstancias, mientras que con la indemnización del artículo 53.1.b) del ET, como se acaba de apuntar, se persigue compensar al trabajador por los perjuicios derivados de la extinción lícita de su contrato por motivos independientes de su conducta dolosa.

Por su parte, la obligación de abonar una cantidad equivalente al salario correspondiente al tiempo de preaviso no concedido se debe, como ya se ha visto, al incumplimiento de la propia obligación de preavisar del artículo 53.1.c) del ET, y su finalidad, a diferencia de la indemnización del despido objetivo [art. 53.1.b) del ET] y la que se anuda a la improcedencia (art. 56.1 del ET), es amortiguar los perjuicios que se derivan de tal incumplimiento para el trabajador. Además, se ha entendido que la opción que la Ley impone al empresario entre ambas obligaciones, esto es, entre la concesión del preaviso o su sustitución por el abono de una cuantía económica, nace y culmina con la misma comunicación de la decisión extintiva, antes de que se produzca la ruptura contractual y mientras todavía está vigente la relación laboral, por lo que el contenido de tales obligaciones es independiente de la licitud o ilicitud del despido y, en consecuencia, de su calificación judicial y de los efectos que esta pudiera conllevar [104].

Es en estas circunstancias, y no en su naturaleza, donde reside la justificación de que la cuantía sustitutiva del preaviso, en contraste con lo previsto para la indemnización del artículo 53.1.b) del ET, no se tenga que devolver en los supuestos de readmisión del trabajador ni se tenga que deducir de la correspondiente indemnización de improcedencia. Y bien ha de ser así, pues, de lo contrario, se vaciaría de contenido la propia obligación formal de preaviso y no se respetaría la situación de equivalencia económica que el ET pretende garantizar entre el despido con preaviso y sin preavisar. En efecto, repárese en que, de admitirse la devolución o compensación de la cuantía abonada en sustitución del preaviso y no así, como es lógico, la de los salarios percibidos por el trabajo efectivamente realizado durante el periodo de preaviso disfrutado, se

[104] Véase la siguiente nota al pie.

estaría desvirtuando la imposición de este último plazo mediante el favorecimiento indirecto de la opción de la extinción inmediata de la relación, ya que esta alternativa resultaría a coste cero para el empresario en caso de que se declarase la nulidad o la improcedencia del despido.

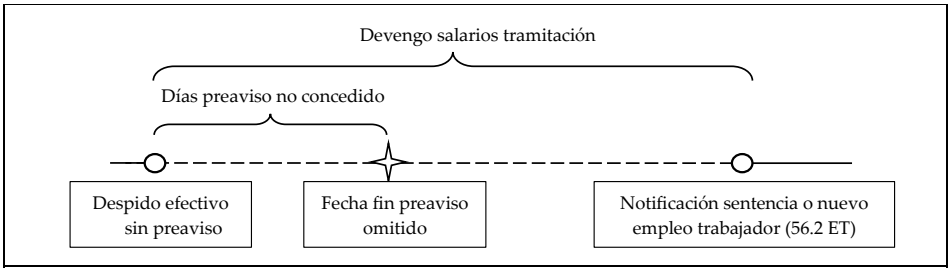
Las mismas razones, esto es, su distinta finalidad y la desconexión que existe entre los efectos de la calificación judicial del despido y la cuantía sustitutiva del preaviso, son las que subyacen en la prohibición de compensar dicha cuantía con los salarios de tramitación (art. 123.2 de la LRJS y art. 53.4, último párrafo, del ET). Es más, el argumento relativo a la desconexión entre calificación judicial del despido y cuantía sustitutiva del preaviso se formuló originalmente en relación con la compatibilidad de esta cuantía con los salarios de trámite, habiendo resuelto el TS que «se trata de retribuciones salariales correspondientes a distintas situaciones, una vigente el contrato de trabajo y la otra correspondiente a la situación en que el contrato ya está extinguido» [105]. Respecto de esta doctrina son dos las cuestiones que deben señalarse (a y b).

(a) La primera es que en torno a la interpretación del artículo 123.3 de la LRJS se conformó una línea judicial que entendió necesaria la compensación entre los salarios de tramitación y la cantidad sustitutiva del preaviso en

[105] Cfr. STS de 28 de febrero de 2005 (Rec. 1110/2004), de 21 de septiembre de 2006 (Rec. 3868/2005), de 15 de enero de 2008 (Rec. 635/2007), de 1 de julio de 2010 (Rec. 3439/2009) y de 10 de noviembre de 2011 (Rec. 394/2011). A nivel de suplicación, cfr. STSJ de Murcia de 2 de diciembre de 1996 (Rec. 940/1996): «La razón es que el preaviso, y su fórmula alternativa (los salarios), constituye una obligación empresarial que nace, produce sus efectos y culmina, con anterioridad a los efectos del despido. No es sólo predicable del régimen jurídico de la licitud de la decisión empresarial extintiva»; STSJ de la Comunidad Valenciana de 8 de noviembre de 2004 (Rec. 1202/2004); STSJ de Asturias de 17 de noviembre de 2006 (Rec. 3972/2005); STSJ de Madrid de 28 de septiembre de 2012 (Rec. 2534/2012); STSJ de Madrid de 12 de julio de 2017 (Rec. 547/2017): «La cantidad de preaviso responde a una finalidad concreta y por ello no pueden deducirse de los salarios de tramitación (artículo 123.2 de la LRJS), quedando consolidada aunque proceda la readmisión o se opte por la misma»; STSJ de Madrid de 15 de noviembre de 2018 (Rec. 469/2018): «Existe un argumento "legal" que apoyaría la naturaleza indemnizatoria de la comentada percepción económica. Y es la previsión contenida en el artículo 123.2 LRJS […] La previsión citada tiene sentido si se considera que la obligación de preavisar al trabajador de su despido por causas objetivas o su sustitución por la compensación económica correspondiente nace y se genera del propio acto de comunicación del despido y no de los efectos que del mismo puedan posteriormente declararse (procedencia, improcedencia o nulidad del despido objetivo). Es decir, en el momento de la comunicación la empresa viene obligada por la norma al cumplimiento del plazo de preaviso o su sustitución por el pago de una cantidad igual al importe de los salarios correspondientes al plazo de preaviso, constituyendo ello un crédito legal a favor del trabajador, que será de carácter salarial si el empresario cumple la obligación de preavisar y de carácter indemnizatorio cuando la sustituye por su equivalente dinerario»; STSJ de Cataluña de 21 de julio de 2020 (Rec. 4708/2019); STSJ de Andalucía de 18 de noviembre de 2021 (Rec. 908/2020). Entre los comentaristas, *vid.* Almansa Pastor, J. M.: «Forma y efectos…», *Op. cit.*, p. 350: «la satisfacción de esta cantidad obedece al incumplimiento de una obligación legal de tracto temporal anterior a la producción de efectos jurídicos de éste. Los salarios de tramitación, en cambio, obedecen a la necesidad de borrar los efectos jurídicos que el acto extintivo ha producido en la realidad […] Si, pues, ambas cantidades obedecen a tan distintos significados y se separan en hitos temporales

aras de evitar el *enriquecimiento injusto* que supondría la percepción de una y otra cuantía por parte del trabajador, ya que, al comprender la cuantificación de ambos conceptos los días de preaviso no concedido por iniciarse el devengo de los salarios de trámite con la extinción efectiva de la relación y no en la fecha en que hubiera culminado el plazo de preaviso omitido (imagen 10), se estaría cobrando dos veces por los mismos días [106].

IMAGEN 10



Fuente: elaboración propia

Esta reflexión, por demás descartada por la jurisprudencia, no puede compartirse. En primer lugar, porque asimila en su finalidad a ambas cuantías al identificar la cantidad sustitutiva del preaviso con los salarios correspondientes al trabajo que se hubiera realizado durante el plazo de preaviso omitido, de lo cual, de acuerdo con lo expuesto, se discrepa. En efecto, se ha de entender que aquella cuantía retribuye en realidad los perjuicios que se derivan de la falta de concesión del preaviso y que, si bien tales perjuicios se tasan por referencia a los salarios correspondientes a dicho período, ello no implica que la cuantía abonada en sustitución del preaviso se haya de identificar necesaria-

tan diferentes, anterior y posterior al acto extintivo empresarial, no cabe, obviamente, hacerlas concurrir a efectos deductores»; Blasco Pellicer, A.: *El régimen procesal…*, *Op. cit.*, p. 192.

[106] Cfr. STSJ de Galicia de 24 de junio de 1999 (Rec. 1712/1999); STSJ de las Islas Canarias de 29 de octubre de 1996 (Rec. 429/1996) y de 28 de marzo de 2001 (Rec. 483/2000): «La sentencia del Tribunal Supremo de 9 febrero 1987 (RJ 1987, 800) referida al artículo 110.2 Ley Procedimiento Laboral de 1980 (RCL 1980, 1719 y ApNDL 8311), admite compensar los salarios de tramitación con "la indemnización" de tres meses por omisión de preaviso, y lo hace razonando que si se percibiesen los dos conceptos, sin posibilidad de compensación, se produciría "un enriquecimiento injusto o sin causa que debe evitarse". No existe obstáculo alguno para que, pese al paso del tiempo, tal doctrina continúe vigente»; STSJ de la Comunidad Valenciana de 14 de julio de 2000 (Rec. 97/2000): «deducción que deberá verificarse en cuanto supone el abono de salarios por partida doble sobre el mismo período»; STSJ de Asturias de 3 de octubre de 2003 (Rec. 2950/2002); STSJ de Cataluña de 6 de julio de 2005 (Rec. 3110/2005); STSJ de Navarra de 30 de septiembre de 2005 (Rec. 295/2005).

mente con tales salarios. Y, en segundo lugar, porque sostiene que la obligación de abonar una cantidad económica en sustitución del preaviso solo es predicable de la licitud de la extinción contractual, de lo cual también se discrepa. Como se ha podido ver, debe asumirse que la obligación de conceder el preaviso o, en su defecto, sustituirlo por una cuantía en metálico nace con ocasión del despido, mientras aún está vigente la relación laboral, y no como consecuencia de aquel ni de su conformidad con la Ley. Siendo así, pues, que el devengo de la cuantía sustitutiva del preaviso y de los salarios de tramitación responde a un distinto motivo y se produce en un distinto estadio de la relación laboral, no cabe considerar en modo alguno que su percibo constituya un enriquecimiento injusto o indebido.

Ahora bien, lo que tampoco se puede negar es que el montante total correspondiente a los salarios de tramitación será más elevado en aquellos supuestos en los que no se haya concedido el preaviso. ¿Acaso supondría ello una quiebra de la situación de equivalencia económica que la norma trata de garantizar entre el despido con preaviso y sin preavisar? Ciertamente no, ya que esta garantía de equiparación viene referida a la propia opción que se concede al empresario entre la obligación de conceder el preaviso y la de sustituirlo por el abono de una cuantía económica, no alcanzando a los efectos que la ley le pueda atribuir al despido declarado ilícito. A lo sumo, aquella consecuencia, por demás lógica, puede servir de acicate en favor de la opción de conceder el plazo de preaviso del artículo 53.1.c) del ET.

(b) Por otro lado, puede encontrarse algún pronunciamiento de suplicación en el que se ha concluido que, en atención a la expresión que emplea el TS en la afirmación antes citada: «retribuciones *salariales* correspondientes a distintas situaciones», esta sería, finalmente, la naturaleza que se ha de reconocer tales salarios cuantía sustitutiva del preaviso [107].

En cualquier caso, frente a la mera referencia al salario que efectúa tanto la Ley (art. 53.4 del ET y art. 123.1 y 2 de la LRJS) como el TS en la línea jurisprudencial referida, pueden aducirse tres razones que negarían la

[107] Cfr. STSJ de Madrid de 8 de septiembre de 2011 (Rec. 5949/2010); STSJ de La Rioja de 12 de mayo de 2011 (Rec. 203/2011); STSJ de Madrid de 15 de noviembre de 2018 (Rec. 469/2018): «Para otro sector que podríamos calificar de mayoritario dentro de la doctrina judicial los días del periodo de preaviso incumplido tienen naturaleza salarial. Se defiende es salario el importe de la cantidad sustitutiva de los 15 días de preaviso a que se refiere el artículo 53,1 letra c) ET – no solo porque el párrafo cuarto de ese mismo precepto legal, literalmente, establece que el empresario estará obligado a abonar los "salarios correspondientes a dicho periodo"; sino también porque así lo ha venido a establecer el Tribunal Supremo en las Sentencias de 21 septiembre 2006 y de 28 febrero 2005, para concluir que "la interpretación gramatical, lógica y sistemática avala nuestra doctrina, porque se trata de retribuciones de naturaleza salarial correspondientes a distintas situaciones, una durante la vigencia del contrato de trabajo y la otra correspondiente a la situación en la que dicho contrato ya se ha extinguido"».

naturaleza salarial de la cantidad abonada en sustitución del preaviso. La primera de ellas sería, una vez más, que esta cuantía no encaja en la definición de salario que ofrece el artículo 26.1 del ET, en tanto que no retribuye ni el *trabajo efectivo* ni ninguno de los *periodos de descanso computables como de trabajo*, sino que indemniza al trabajador por los perjuicios que se derivan de la falta de preaviso y la súbita extinción del contrato de trabajo [108]. Ello, ciertamente, permite descartar que aquella cantidad revista carácter salarial, por lo que debe encuadrarse, aun con sus particularidades, en el concepto de *indemnizaciones correspondientes a despidos* al que se alude en el artículo 26.2 del ET. La segunda es que la cuantía sustitutiva del preaviso no cotiza a la Seguridad Social [109]. Y la tercera y última razón es que, en caso de que el empresario no conceda el preaviso, el acceso la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se produce desde el mismo momento en que se hace efectiva la extinción contractual y no tras el transcurso del tiempo de preaviso no concedido [110], a diferencia de lo que ocurre en caso de que el período de vacaciones no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, sobre el que la norma

[108] Cfr. STSJ de la Comunidad Valenciana de 5 de diciembre de 2000 (Rec. 166/1998): «lo que se denomina en el artículo 53.4 del TR de la Ley del Estatuto de los Trabajadores "salarios correspondientes a dicho período" no tiene la naturaleza de salario de acuerdo con lo expresamente instituido en los arts. 1.1, 8.1 y 26.1 de dicho Texto Refundido al no responder a la remuneración del trabajo prestado de acuerdo con la naturaleza conmutativa del contrato de trabajo, por lo que su carácter es puramente indemnizatorio, derivado del incumplimiento de un deber legal impuesto al empresario para cuyo montante se refiere la Ley al salario correspondiente»; STSJ del País Vasco de 22 de mayo de 2001 (Rec. 752/2001): «no se pide la retribución de un período durante el cual ha existido trabajo efectivo, sino la compensación por la ausencia de reconocimiento del citado período de preaviso, compensación que tiene naturaleza indemnizatoria, debiendo, en consecuencia, quedar excluido de la garantía que recoge el artículo 33.1 ET respecto a los salarios». Entre los autores se pronuncian en este sentido Montoya Medina, D.: *Trabajo en contratas y protección de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, 2004, p. 198.

[109] Cfr. STSJ Madrid 22 de febrero de 2010 (Rec. 5986/2009) y de 25 de noviembre de 2020 (Rec. 626/2020). En la doctrina, *vid*. Riera Vayreda, C.: *La forma…, Op. cit.*, p. 65; AA. VV., del Rey Guanter, S. (dir.): *Estatuto de los Trabajadores…*, *Op. cit.*, p. 1362: «la compensación sustitutiva del preaviso no es propiamente indemnización "por despido", cuyo tratamiento de cotización a la Seguridad Social quedó modificado; es una indemnización debida con ocasión del despido objetivo, pero no por el despido, porque no compensa el daño producido por la extinción contractual, sino el derivado del incumplimiento de concesión del preaviso legal. Si la diferenciación entre indemnización "por despido" y la "correspondiente a despido" puede no ser suficientemente sólida para concluir con rotundidad la no sujeción a cotización ahora de la compensación sustitutoria del preaviso, y ha de darse a dicha compensación el mismo tratamiento a efectos de cotización que a la indemnización por despido, debe tenerse en cuenta en todo caso que la norma excluye de cotización los importes establecidos con carácter obligatorio por el Estatuto y, si lo que se paga en concepto de tal compensación es el montante correspondiente a los salarios del periodo incumplido de preaviso legal, que es a lo que obliga el Estatuto, debería quedar despejada la duda apuntada, a favor de la no cotización por ese montante obligatorio».

[110] Cfr. artículo 267.1.a).1.º y 4.º y 268.1 de la LGSS. Y entre los autores, Cabeza Pereiro, J.: *Situaciones Legales de Desempleo por Extinción del Contrato de Trabajo*, Aranzadi, 1997, p. 109: «la situación legal de desempleo se configura ya con el despido objetivo del trabajador, sin necesidad de que se recurra el despido. Por eso, el nacimiento del derecho coincide con la fecha de la extinción del contrato».

especifica que «la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período» (art. 268.3 de la LGSS) [111].

En suma, a la luz de todo lo expuesto se ha de concluir que la cantidad abonada en sustitución del preaviso reviste naturaleza indemnizatoria [112] y que la referencia legal a «los salarios correspondientes» al período de preaviso omitido constituye, simplemente, la definición, aunque un tanto confusa, de sus criterios de cuantificación.

Aclarado lo anterior, resta por determinar el momento en que el empresario habría de cumplir con la obligación de abonar al trabajador la oportuna cuantía sustitutiva del preaviso a fin de esclarecer cuál es, por consiguiente, el momento en que resulta exigible y cuáles son, en su caso, las consecuencias que conlleva su incumplimiento.

Pues bien, esta obligación nace y resulta exigible desde el mismo momento en que se niega la concesión del preaviso y se procede a la efectiva extinción del contrato de trabajo, lo cual, como es sabido, puede producirse con la entrega de la carta de despido, cuando la negativa al preaviso se da *ab initio*, o en una fecha posterior, cuando tiene lugar una negativa sobrevenida del preaviso en principio concedido.

Su incumplimiento, en cualquier caso, no conlleva mayor sanción que la condena de pago de la oportuna cuantía, siendo, por tanto, una obligación que resulta independiente de la calificación judicial del despido en un doble sentido. De un lado, porque en nada afecta ni condiciona a esta última. En efecto, la corrección formal del despido no se hace depender de que el empresario cumpla en una determinada fecha con la obligación de abonar al trabajador la cuantía sustitutiva del preaviso, por lo que no resulta exigible a tal efecto que la misma se hubiera puesto a su disposición en el momento de entrega de la carta de despido junto a la indemnización del artículo 53.1.b) del ET ni en ningún otro momento en concreto [113].

---

[111] A mayor abundamiento a este respecto, *vid*. Viqueira Pérez, C.: *La prestación por desempleo derivada del despido*, Tirant lo Blanch, 2004, pp. 47 ss.

[112] Así se reconoce, aun sin aducir razón alguna, en las STSJ de Cataluña de 2 de septiembre de 1993 (AS 1993/3804) y de 13 de noviembre de 2003 (Rec. 438/2002); STSJ de Andalucía de 5 de septiembre de 2000 (Rec. 4074/1999); STSJ de Asturias de 20 de diciembre de 2013 (Rec. 2076/2013); STSJ de Madrid de 22 de febrero de 2010 (Rec. 5986/2009), de 11 de febrero de 2019 (Rec. 1286/2018) y de 25 de noviembre de 2020 (Rec. 626/2020).

[113] Cfr. STSJ de Castilla y León de 29 de noviembre de 1994 (Rec. 2213/1994): «por lo que se refiere a la sustitución indemnizatoria por falta de preaviso, no existe obligación […] ni de adjuntarla a la comunicación escrita ni siquiera de consignarla, ya que lo exigido es asumir la obligación de su pago»; STSJ de Castilla y León de de 7 de enero de 1998 (Rec. 985/1997): «en la presente litis el empleador, además de omitir el plazo de preaviso, no consta que pusiera a disposición del trabajador

Y, de otro, porque la calificación judicial del despido y sus efectos tampoco afectan ni condicionan en modo alguno la obligación de abonar la cantidad que sustituye a la concesión del preaviso. Así, si el despido se considera procedente, la sentencia correspondiente contendrá, además de esta calificación, la declaración de la extinción del contrato y, en su caso, la condena al empresario a satisfacer al trabajador «las diferencias que pudieran existir, tanto entre la indemnización que ya hubiese percibido y la que legalmente le corresponda, como las relativas a los salarios del período de preaviso, en los supuestos en que éste no se hubiera cumplido» (art. 123.1 de la LRJS); previsión esta última que confirma que la corrección formal del despido no depende de que la cuantía sustitutiva del preaviso se ponga a disposición del trabajador en un momento en concreto [114].

Si, por el contrario, se declara nulo o improcedente y se procede a la readmisión del trabajador, aquella cuantía, por las razones antes expuestas, ni se devuelve ni se compensa con los salarios de tramitación. Ciertamente, la exigencia de reintegro que impone el artículo 53.5.b) del ET y 123.3 de la LRJS viene referida en exclusiva a la indemnización de despido objetivo del artículo 53.1.b) del ET, no alcanzado, pues, a la cuantía sustitutiva del preaviso [115].

---

los salarios correspondientes a dicho plazo, por lo que, en aplicación de las normas precitadas, la consecuencia jurídica de esta omisión no puede ser otra que condenar a la parte demandada a abonar los correspondientes salarios, pero en ningún caso la declaración de nulidad del despido»; STSJ de las Islas Canarias de 12 de febrero de 1999 (Rec. 833/1996); STSJ de Cataluña de 13 de febrero de 2001 (Rec. 7304/2000); STSJ del País Vasco de 29 de mayo de 2007 (Rec. 666/2007): «La falta de puesta a disposición del trabajador de la cantidad correcta por preaviso no provoca la nulidad de la decisión extintiva sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador al cobro de la misma»; STSJ de Cataluña de 21 de julio de 2020 (Rec. 4708/2019). En la doctrina de autores, se pronuncian en el mismo sentido, entre otros, Suárez González, F.: «*La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, p. 262; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.,* p. 254; Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 45; Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad…*, *Op. cit.*, 405; Sala Franco, T. y Pedrajas Herrero, A.: «El despido…», *Op. cit.*, p. 257; Altés Tárrega, J. A., Blasco Pellicer, A. y Nores Torres, L. E.: *El despido…*, *Op. cit.*, p. 243; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 159. Con todo, también puede encontrarse algún pronunciamiento en sentido contrario, como es el caso de la STSJ de Cataluña 19 de julio de 1994 (AS 1994/3058): «La extinción contractual por causas objetivas que regula el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores exige para su prosperidad la simultánea puesta a disposición del trabajador de las cantidades que, en concepto de indemnización y preaviso, sean procedentes».

[114] *Vid*. Arce, J. C.: *La extinción objetiva…*, *Op. cit.*, p. 45.

[115] Cfr. STSJ de Madrid de 8 de febrero de 2000 (Rec. 4906/1999); STSJ de Cataluña de 8 de octubre de 2002 (Rec. 1370/2002): «los salarios correspondientes a dicho período que no han de deducirse ni siquiera en el supuesto de readmisión en cumplimiento de la sentencia que haya declarado nula la decisión extintiva pues el artículo 123-3 de la norma rituaria laboral deja bien claro que en los casos en que proceda la readmisión, el trabajador habrá de reintegrar la indemnización, expresión esta última que ha de entenderse referida exclusivamente al concepto recogido en el artículo 53 B) del ET»; STSJ de la Comunidad Valenciana de 8 de noviembre de 2004 (Rec. 1202/2004); STSJ Castilla y León de 24 de marzo de 2011 (Rec. 91/2011); STSJ de Cataluña de 28 de septiembre de 2012 (Rec. 5141/2011); STSJ de Madrid de 27 de septiembre de 2006 (Rec. 3186/2006) y de 15 de noviembre de 2018 (Rec.

Y, finalmente, si el despido se declara improcedente y, en lugar de la readmisión, se opta por la extinción con abono de la indemnización de treinta y tres días en los términos del artículo 56 del ET y 110 de la LRJS, tampoco procede la compensación entre esta indemnización y la cuantía sustitutiva del preaviso, pues tal operación también viene impuesta, únicamente, en relación con la indemnización del artículo 53.1.b) del ET [116]. Huelga decir que tampoco procede la compensación entre esta última y la cantidad abonada en sustitución del preaviso, la cual es compatible, por tanto, con ambas indemnizaciones [117].

Siendo así, pues, que la falta de abono de la cuantía sustitutiva del preaviso no tiene repercusión sobre la calificación del despido, parece cla-

469/2018); STSJ de Andalucía de 14 de diciembre de 2016 (Rec. 580/2016) y de 18 de noviembre de 2021 (Rec. 908/2020): «tanto si la empresa opta por la readmisión, en cuyo caso sólo deberá reintegrarse la indemnización abonada, como si se opta por la indemnización, el trabajador no tendría obligación alguna de devolver el importe percibido por el indicado preaviso, por lo que tampoco cabría compensación alguna entre la cantidad por el preaviso incumplido y la indemnización por despido improcedente».

[116] Cfr. STSJ del País Vasco de 12 de diciembre de 1995 (Rec. 2619/1995): «lo que permite la norma no es otra cosa, que permutar la obligación de preavisar por el abono de una cantidad en concepto de daños y perjuicios limitada al plazo de preaviso. Indemnización que por otra parte, no es deducible de las cantidades que el trabajador tenga derecho a percibir en cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 56 ET, y 110 LPL, porque su abono depende única y exclusivamente de la voluntad del empresario, y su finalidad es compensar al trabajador de los perjuicios que se le ocasiona con la extinción fulminante de su contrato de trabajo»; STSJ de Murcia de 2 de diciembre de 1996 (Rec. 940/1996): «el artículo 123.3 de la LPL prohíbe imputar, para su descuento, los correspondientes al mes de preaviso a los de tramitación. Nada dice la Ley sobre si aquéllos pueden ser compensados con el otro ingrediente esencial de las consecuencias económicas del despido improcedente (la indemnización). Ahora bien, ello no puede dar pie a interpretar sobre la base de lo dispuesto en el punto 4 del artículo 123 que aquéllos puedan ser compensados con la indemnización percibida. La razón es que el preaviso, y su fórmula alternativa (los salarios), constituye una obligación empresarial que nace, produce sus efectos y culmina, con anterioridad a los efectos del despido. No es sólo predicable del régimen jurídico de la licitud de la decisión empresarial extintiva»; STSJ de la Comunidad Valenciana de 8 de noviembre de 2004 (Rec. 1202/2004); STSJ de Madrid de 20 de noviembre de 1997 (Rec. 4159/1997), de 22 de septiembre de 2003 (Rec. 2721/2003) y de 27 de septiembre de 2006 (Rec. 3186/2006); STSJ de Andalucía de 14 de diciembre de 2016 (Rec. 580/2016); STSJ de Castilla y León de 24 de marzo de 2011 (Rec. 91/2011); STSJ de Cataluña de 28 de septiembre de 2012 (Rec. 5141/2011); STSJ de Andalucía de 21 de junio de 2017 (Rec. 315/2017): «la indemnización por falta de preaviso, no es sino la consecuencia indemnizatoria del incumplimiento de un deber empresarial cual es preavisar cuando se va a proceder a un despido objetivo, y la consecuencia de ese incumplimiento es la indemnización que tiene una causa completamente diferente a la indemnización por despido improcedente y obedeciendo ambas indemnizaciones a una causa legal no existe motivo alguno para compensarlas»; STSJ de Andalucía de 18 de noviembre de 2021 (Rec. 908/2020).

[117] Cfr. STSJ de Madrid de 26 de noviembre de 2012 (Rec. 944/2012): «si los salarios de tramitación se producen en los casos de improcedencia en los que necesariamente existe indemnización por despido, y los salarios de tramitación son compatibles con la indemnización por falta de preaviso, la indemnización es compatible con la indemnización por falta de preaviso y, desde luego, es compatible un despido por causas objetivas improcedente con el percibo de una indemnización por falta de preaviso, de lo contrario todos estos preceptos resultarían vaciados de contenido»; en el mismo sentido, STSJ de Galicia de 23 de abril de 2013 (Rec. 3390/2010).

ro que tampoco la habrían de tener, en su caso, los errores que se hubieran podido cometer en su cuantificación, los cuales no encontrarían mayor consecuencia que la obligación de abonar al trabajador la cantidad correctamente calculada [118].

[118] Cfr. STCT de 20 de octubre de 1981 (Ar. 5979): «se alega que el error en el cómputo del importe del salario correspondiente a los tres meses de preaviso convierte en nulo el despido, extremo incierto, pues a la vista de lo dispuesto en el artículo 43 del Real Decreto-Ley, lo que genera es la subsanación del mismo»; STS de 30 de junio de 2016 (Rec. 2990/2014): «procede casar y anular en parte la sentencia recurrida en el sentido de revocar también en parte la sentencia de instancia y, manteniendo su declaración de procedencia del despido, condenar a la empresa al pago de la suma de 2,290,03 € en concepto de diferencias en la indemnización y 216,90 € en concepto de diferencia en la compensación económica del preaviso»; Briones González, C.: *La extinción del contrato*…, *Op. cit.*, p. 399.

CAPÍTULO V:
Especialidades sobre la forma del despido objetivo

IV. ESPECIALIDADES SOBRE LA FORMA DEL DESPIDO OBJETIVO

En los capítulos precedentes se han estudiado las exigencias formales del despido objetivo por referencia a su régimen jurídico general y a la interpretación que la doctrina y la jurisprudencia le han dado al mismo; esto es, por referencia a la regulación que el artículo 53 del ET ofrece sobre los requisitos de forma para proceder a la extinción del contrato de trabajo por alguna de las causas enumeradas en el artículo 52 del ET en el marco de una relación laboral común.

Ahora bien, el ordenamiento también impone los requisitos del artículo 53 del ET para la extinción contractual en otros supuestos. Así ocurre por exigencia del propio ET para la fase individual del despido colectivo (art. 51.4), como por exigencia de las normas específicas que regulan las relaciones laborales de carácter especial a las que se refiere el artículo 2.1 del ET, el empleo público o el concurso de acreedores. Sin embargo, la aplicación de aquellos requisitos formales en estos supuestos presenta en ocasiones algunas particularidades que terminan por configurar lo que en este trabajo se han denominado «especialidades» sobre la forma del despido objetivo, a cuyo estudio se dedica el presente capítulo.

1. FASE INDIVIDUAL DEL DESPIDO COLECTIVO

Como se sabe, en el procedimiento de despido colectivo que regula el artículo 51 del ET y el RPDC se distinguen dos fases: una colectiva, referida al proceso de negociación del empresario con los representantes (período de consultas), y otra individual, consistente en la comunicación de la decisión empresarial a los trabajadores afectados por el despido, ya que la finalización

de la fase colectiva, con acuerdo o sin acuerdo, no determina por sí misma la extinción automática de los contratos de trabajo.

Ello se deduce de la regulación dada a la finalización del procedimiento. Así, el penúltimo párrafo del artículo 51.2 del ET señala que «transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo». Y, seguidamente, el apartado 4 dispone que, una vez «alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1» [1].

Pues bien, esta remisión pura y simple al artículo 53 del ET permitiría pensar que sus requisitos de forma y la interpretación que se ha dado a de ellos en los supuestos extintivos del artículo 52 del ET resulta exportable, sin más, a la fase individual del despido colectivo, con independencia, además, de si las consultas terminaron con o sin acuerdo [2]; sin embargo, la aplicación de los requisitos formales del artículo 53 del ET en el contexto de los despidos colec-

---

[1] *Vid*. Agustí Maragall, J.: «La exigencia informativa…», *Op. cit.*, p. 3: «hay general consenso respecto de la exigibilidad de la comunicación escrita como única interpretación del precepto congruente con el actual marco normativo del despido colectivo (y con los artículos 24 y 35 CE y el Convenio 158 OIT), y que el sentido del equívoco término "podrá" es el de indicar el orden cronológico del proceso extintivo y el carácter facultativo de la decisión última del despido "individual": solamente después de alcanzado el acuerdo o comunicada a los representantes la decisión extintiva, "podrá" el empresario notificarla individualmente a los trabajadores afectados, notificación que –en todo caso– deberá cumplir las exigencias del artículo 53.1 ET, tal como se ordena acto seguido en el mismo precepto»; Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, p. 163: «ni el acuerdo de consultas ni la decisión final de despido colectivo extinguen por sí mismos los contratos de trabajo a que afectan, sino que ha de existir una posterior decisión del empresario que, amparada en aquellos, haga efectiva la extinción contractual» y pp. 167 ss.: «La comunicación escrita al trabajador expresando la causa del despido individual se prescribe en todos los despidos colectivos, tanto si provienen de una decisión unilateral del empresario, como si son fruto de un acuerdo alcanzado con él. El apoderamiento del precepto no es facultativo, es decir, no significa que el empresario pueda optar por notificar o no el despido a los trabajadores afectados, sino modal, esto es, el despido debe notificarse a cada interesado. Tal notificación particular en inexcusable, y sus formalidades no son cualesquiera, sino las previstas en el artículo 53.1 del ET»; Blasco Pellicer, A.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, p. 82; Azagra Solano, M.: «La comunicación del despido individual vinculado al despido colectivo», *Tratado de despido colectivo*, AA. VV., Godino Reyes, M. (dir.), Tirant lo Blanch, 2016, p. 527; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 196.

[2] *Vid*. Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, pp. 163 ss.; Cavas Martínez, F.: «Formalización de la extinción individual del contrato derivada de un despido colectivo pactado», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 216, 2019, p. 67; Blasco Pellicer, A.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, pp. 82 ss.: «la remisión que el artículo 51.4 ET hace al 53.1 del mismo cuerpo legal es total, esto es, se refiere a los aspectos materiales y formales que este último precepto exige para las extinciones por causas objetivas. Se produce, de esta forma, una asimilación plena entre el procedimiento de la fase individual de los despidos colectivos y el previsto para los despidos objetivos».

tivos ha planteado una serie de interrogantes cuya respuesta jurisprudencial ha terminado por matizar en algún punto los criterios generales formulados en torno a los mismos en atención a que la decisión final del empresario va precedida por la negociación con los representantes.

Tales matizaciones o particularidades guardan relación, fundamentalmente, con la exigencia de comunicación escrita y con la puesta a disposición de la indemnización.

1.1 **Particularidades sobre la comunicación escrita**

El requisito de comunicación escrita en la fase individual del despido colectivo suscita dos grandes cuestiones: la primera apunta al contenido que debe darle el empresario y la segunda a la necesidad de dar traslado de la misma a la representación legal de los trabajadores.

1.1.1 El contenido de la comunicación escrita

En cuanto al contenido exigible en la comunicación escrita en el marco de los despidos colectivos se plantean tres interrogantes que son: en primer lugar, si debe tener el mismo contenido que en los supuestos de despido individual/plural; en segundo lugar, si debe explicitar los criterios de selección; y, en tercer lugar, si se puede integrar por remisión a la documentación relativa al período de consultas.

1.1.1.1 *Identidad entre el despido individual/plural y el despido colectivo*

Hasta la reforma laboral de 2012 se entendía que la comunicación escrita en los despidos colectivos no comportaba las exigencias formales que se imponen en el despido objetivo, considerando que el artículo 53 del ET estaba pensado para los supuestos extintivos del artículo 52 del ET y que el mismo no era aplicable por analogía a los despidos colectivos por no existir entre ambos tipos de extinción la identidad de razón que requiere a tal efecto el artículo 4.1 del CC [3].

[3] En este sentido, la STS de 15 de marzo de 2016 (Rec. 2507/2014) recordaba que el criterio que se venía manteniendo antes de la Ley 3/2012 entendía que, aunque en ambos casos se tratara de ceses por las

Sin embargo, tras la reforma de 2012 y la inclusión de la remisión que el artículo 51.4 del ET hace en la actualidad al 53 del ET, resulta difícil mantener el mismo criterio, habiéndose concluido que la carta de cese en la fase individual del despido colectivo «ha de revestir –en general– las mismas formalidades que la comunicación del despido objetivo, precisamente porque la remisión se hace sin precisión singular alguna» [4]. De acuerdo con ello, se deben trasladar al procedimiento de despido colectivo los criterios formulados sobre la comunicación escrita en el marco de la extinción basada en las causas del artículo 52 del ET.

En este sentido, se debe recordar que la obligación de dirigir al trabajador una comunicación por escrito «expresando la causa» que impone el artículo 53.1 del ET viene referida a la causa legal que faculta al empresario para proceder al despido (esto es, a los elementos que configuran o definen a dicha causa como justificación de la ruptura contractual) y consiste en la descripción suficiente de los hechos que determinan la concurrencia de la causa en cuestión en el caso concreto.

Así, en la comunicación escrita en la fase individual del despido colectivo el empresario debe consignar con la debida suficiencia los hechos determinantes de la existencia de las causas ETOP que motivan la extinción [5], cuyos

---

mismas causas ETOP, «su regulación es del todo diferente, siendo destacable que el despido objetivo se lleva a cabo por decisión exclusiva del empresario, sin control previo sobre la existencia de causa legal, sino posterior en proceso iniciado por el trabajador, y que por ello se justificaba –en aras al derecho de defensa– la comunicación por escrito con expresión de la causa de la extinción; pero que en los despidos colectivos la decisión del empresario se realizaba tras unos trámites en los que se había debatido, estudiado y negociado la existencia de las causas, que en su caso admitía la Autoridad laboral en su resolución administrativa, por lo que basta –se decía– con que el trabajador afectado conozca esta última sin necesidad de la empresa le entregue un escrito en el que reproduzca las causas del despido». A mayor abundamiento a este respecto, *vid*. Blasco Pellicer, A.: *Los expedientes…*, *Op. cit.*, pp. 310 ss.

[4] Cfr. STS de 15 de marzo de 2016 (Rec. 2507/2014). En la doctrina de autores, *vid*. Azagra Solano, M.: «La comunicación del despido…», *Op. cit.*, p. 554: «cabría pensar que la doctrina establecida por la Sala Cuarta del TS en sentencias de 20 de octubre de 2005 (R.4153/2004); 30 de junio de 2006 (R.636/2005) y 10 de julio de 2007 (R.636/2005) según la cual, el artículo 53 del ET está pensado única y exclusivamente para el despido objetivo del artículo 52.c) de ese cuerpo legal, y que no es posible aplicarlo ni siquiera por analogía a los despidos colectivos del artículo 51 (pues entre estos despidos y los objetivos del artículo 52 no existe, a estos efectos, la identidad de razón que exige el artículo 4-1 del CC), es una doctrina que difícilmente sostenible a la vista de la evidente equiparación legal entre las formalidades exigibles a las comunicaciones de despido individual vinculadas a un despido colectivo y aquellas que conforman un despido objetivo individual amparado en el artículo 52.c) del ET».

[5] A este respecto, Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 208, recuerdan que el artículo 124.13 de la LRJS «señala que *"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, con las especialidades que a continuación se señalan (…)"*. Dentro de estas especialidades no aparece por ningún lado referencia alguna a la expresión de la causa o la suficiencia de la carta de despido. Por este motivo, entendemos que hay que acudir a los mencionados artículos 120 a 123 LRJS a los que remite expresamente el propio artículo 124.13 LRJS. En este sentido, el artículo 122.3 LRJS establece que la *"decisión extintiva se calificará de improcedente cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos*

elementos son tres. En primer lugar, la concurrencia de algunas de las circunstancias descritas en el artículo 51.1 del ET, es decir, la *situación económica negativa* con la que la norma define a las causas económicas y/o los *cambios* en los distintos ámbitos empresariales con los que se define a las causas técnicas, organizativas o de producción. En segundo lugar, la repercusión o incidencia de dichas circunstancias sobre los contratos extinguidos, manifestada por la pérdida de su función o utilidad económica, lo cual hace que resulten superfluos para la empresa y que se genere para esta un exceso de plantilla y, por ende, la necesidad de amortizar puestos de trabajo a la que se responde con los despidos. Y, en tercer lugar, la razonabilidad de la decisión empresarial, expresada por la correlación o correspondencia entre los dos elementos anteriores, o sea, entre la necesidad de amortizar determinados puestos de trabajo que generan las circunstancias del artículo 51.1 del ET y los contratos efectivamente extinguidos en respuesta a esa necesidad.

Como también se apuntó en su momento, la regulación que el artículo 53.1.a) del ET ofrece de la comunicación escrita resulta, en cierta medida, inadecuada porque el contenido que exige dar a la misma no atiende a todos los derechos que se reconocen a los trabajadores en el marco del despido por causas objetivas. En efecto, la norma solo impone la expresión de la causa extintiva, sin mencionar otros derechos más allá del de la propia causalidad del despido como son, sin ir más lejos, la concesión del preaviso y la puesta a disposición de la indemnización.

La razón que explica esta regulación se encuentra en el paralelismo que existe en torno a la comunicación escrita entre el despido objetivo y el disciplinario. La exigencia de dirigir al trabajador una comunicación por escrito con expresión de la razón motivadora de la extinción, recuérdese, nace y se desarrolla en el marco del despido disciplinario como correlato de la facultad empresarial de extinguir el contrato de trabajo de forma directa (sin intervención previa del poder público) ante la concurrencia de determinadas causas previs-

---

en el apartado 1 del artículo 53 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores". Por remisión, el artículo 53.1 a) ET contempla entre las obligaciones formales que debe de cumplir el empresario cuando pretenda realizar un despido objetivo la *"comunicación escrita al trabajador expresando la causa"*. Por lo tanto, de acuerdo con el hilo interpretativo acabado de significar podemos concluir que el empresario deberá de exponer y de explicar suficientemente la causa a todos los trabajadores afectados por un despido de naturaleza colectiva. Junto con el criterio hermenéutico, podemos añadir un argumento propio y de sentido común, consistente en que los trabajadores afectados no han sido parte del proceso negociador. Por lo tanto, no son conocedores de primera mano de la existencia o no de la causa y de los demás pormenores que hayan podido salir a la luz durante el proceso negociador». Lo cual, como así indica ROQUETA BUJ, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, p. 168, «tiene todavía consecuencias más graves si no se ha instado la impugnación de la decisión colectiva por el cauce del artículo 124 de la LJS, y por ello el trabajador individualmente considerado asume la completa defensa de su situación».

tas legalmente, de modo que guarda relación con el derecho del trabajador a no ser despedido si no es por alguna de esas causas legales.

Más tarde, el ordenamiento impuso esa misma obligación de comunicación escrita para proceder al despido por causas objetivas, pero sin prestar atención a los derechos específicos que se reconocen al trabajador en el marco de esta modalidad extintiva. Y es que, mientras que en el despido disciplinario el único derecho que se reconoce al trabajador es el relativo a la causalidad de la extinción contractual, en el despido objetivo se adiciona el derecho al preaviso y a la indemnización de veinte días por año de servicio [art. 53.1.b) y c) del ET].

Con todo, y aunque la norma no lo exija, los tribunales y la doctrina vienen reclamando que la carta de despido contenga, además de la descripción de la causa motivadora de la extinción, la información relativa a tales derechos específicos; postura esta con la que no se puede estar más de acuerdo, pues, como ya se ha señalado en otro lugar de este trabajo, la carta de despido, a mi juicio, se debe convertir en el cauce informativo de todos los derechos y obligaciones que rodean a la extinción por causas objetivas.

Esta misma consideración, en fin, se ha de sostener también en relación con la comunicación escrita en los supuestos de despido colectivo y los derechos que se derivan para el trabajador del procedimiento impuesto para su tramitación, lo cual, como se verá, resulta fundamental para determinar si dicha comunicación debe contener o no los criterios de selección.

1.1.1.2 *Inclusión de los criterios de selección*

Las causas ETOP, como ya se pudo ver, pueden afectar a un grupo más o menos amplio de contratos en función de cuál sea su ámbito de actuación dentro de la organización empresarial. Dentro del grupo de contratos afectados, se reconoce al empresario cierto margen para seleccionar la extinción de aquellos que considere, lo cual plantea si resulta exigible que la carta de despido contenga los criterios que hubiera empleado para elegir la extinción de un concreto contrato frente al resto.

Este interrogante se suscita en los despidos por causas ETOP tanto individuales/plurales como colectivos, aunque, como es lógico, ha generado una mayor polémica en el marco de las extinciones colectivas. La respuesta que cabe dar al respecto (común, en gran parte, a ambos tipos de despido) no resulta sencilla debido a la multitud de cuestiones que se superponen en su resolución. En efecto, en este contexto se solapan distintos planos de protección sobre los trabajadores cuyo sentido y mecanismo de garantía son, asimismo,

distintos. Por esta razón, la solución a este problema se ha de hallar analizando separadamente cada uno de esos planos protectores, relativos a la causalidad del despido (a), a la necesaria tramitación del procedimiento de despido colectivo (b), al respeto de los DDFF (c), la garantía a la prioridad de permanencia (d) y la protección del riesgo ante el despido por motivos relacionados con el embarazo (e).

a) Criterios de selección y causa de despido

Uno de los puntos sobre los que se ha desarrollado el debate en torno a la necesidad de que la comunicación escrita contenga los criterios de selección guarda relación con la propia causalidad del despido, esto es, con el concepto de causa extintiva y su obligada expresión en la carta de cese.

A este respecto se debe partir de la STS de 15 de marzo de 2016 (Rec. 2507/2014), en la que se concluyó que no resulta exigible que la comunicación escrita en la fase individual del despido colectivo contenga los criterios de selección[6]. En este sentido, el TS adujo, en primer lugar, que el artículo 53.1.a) del ET lo único que impone es que la carta contenga la descripción de la causa legal. En segundo lugar, que la exigencia de que la carta contenga los criterios de selección y el resultado de su aplicación sobre los trabajadores sería innecesaria y excesiva porque estos pueden tener conocimiento de tales extremos a través de la información que los representantes les deben facilitar en el ejercicio de sus funciones representativas. En tercer lugar, que el hecho de exigir que la carta explique los criterios de selección y el resultado de su aplicación sobre el trabajador afectado conllevaría relatar la valoración de su aplicación sobre el mismo y sobre el resto de los trabajadores a efectos comparativos, lo que daría lugar a cartas de despido de excesiva extensión. Y, en cuarto y último lugar, que, en caso de que el trabajador quisiera impugnar los criterios de selección en su formulación o en su aplicación, podría solicitar la entrega de la documentación relativa a tales criterios mediante los actos preparatorios y diligencia preliminares que articula el ordenamiento, con lo que su derecho de defensa estaría garantizado.

[6] Le siguen, entre otras muchas, las STS de 8 de marzo de 2016 (Rec. 3788/2014), de 15 de abril de 2016 (Rec. 3223/2014), de 27 de abril de 2016 (Rec. 3410/2014), de 21 de diciembre de 2016 (Rec. 3181/2015), de 29 de noviembre de 2017 (Rec. 20/2016), de 8 de febrero de 2018 (Rec. 760/2016), de 16 de abril de 2018 (Rec. 1796/2016), de 18 de mayo de 2018 (Rec. 2843/2016), de 11 de julio de 2018 (Rec. 1758/2016) y de 12 de julio de 2018 (Rec. 3611/2016). A favor del criterio jurisprudencial sentado por estos pronunciamientos se muestran Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma*…, *Op. cit.*, pp. 212 ss.

En contra del criterio sentado por el TS, la mayoría de la doctrina científica sostiene una postura cuya consideración fundamental consiste en entender que, en los despidos colectivos, la causa extintiva no sería únicamente la causa legal, esto es, las causas ETOP, sino también la razón que determina que un concreto trabajador resulte afectado por el despido frente al resto de los trabajadores, es decir, los criterios de selección [7]. Así, desde el entendimiento de que los criterios forman parte de la causa extintiva, se reclama para ellos la aplicación de todas las reglas que delimitan la obligación de expresar en la carta la causa de despido.

En este sentido, para contradecir la doctrina mantenida por el TS, se defiende, primero, que, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 53.1.a) del ET, la comunicación escrita debería contener tanto la descripción de la causa legal como los criterios de selección y el resultado de su aplicación sobre el trabajador despedido, en vista, además, de la prohibición del art 105.2 de la LRJS [8]. Segundo, que siendo el empresario el obligado a expresar en la carta los motivos por los que se despide al trabajador, no se puede admitir que este tenga que completar la información relativa dichos motivos mediante el recurso a medidas preparatorias de orden procesal [9]. Tercero, que el contenido de la carta no se puede integrar con hechos no expresados en

---

[7] *Vid.* Agustí Maragall, J.: «La exigencia informativa…», *Op. cit.*, p. 12; Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, pp. 174 ss.; Quintero Lima, M. G.: «El contenido de la comunicación individual de la extinción del contrato en el marco de procedimientos de despido colectivo: una cuestión aún litigiosa. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo 219/2016, de 15 de marzo de 2016», *Revista de Información Laboral*, núm. 5, 2016, p. 11 del formato electrónico; Azagra Solano, M.: «La comunicación del despido…», *Op. cit.*, p. 556; Pérez Rey, J.: «Despedir sin decir por qué: La selección del trabajador en las extinciones por causas empresariales en la nueva doctrina del TS (STS 24 de noviembre de 2015 y 15 de marzo de 2016, casos King Regal y Bankia)», *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 7, 2016, p. 676; Tormos Pérez, J. A.: *Los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo*, Tirant lo Blanch, 2022, p. 431; Ballester Pastor, M. A.: «La transposición pendiente en el ordenamiento español de la Directiva 92/85 de protección de la maternidad (lo que significa prevenir)», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. Extra 1 (Ejemplar dedicado a: Mujer en el futuro del trabajo), 2019, pp. 207 y 208.

[8] *Vid*. Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, pp. 174 ss.

[9] En este sentido, los magistrados que formulan el voto particular a la STS de 15 de marzo de 2016 (Rec. 2507/2014) señalan: «No compartimos tampoco, evidentemente, dado que por esta Sala de casación hasta ahora, que conozcamos, se había afirmado, ni entendemos que tenga soporte alguno normativo, el que era al trabajador a la parte procesal a la que le incumba la prueba de acreditar los motivos por lo que ha sido despedido aunque para ello tuviera que utilizar actos preparatorios para integrar la carta de despido con las derivadas consecuencia en el proceso». En la doctrina científica, *vid*. Pérez Rey, J.: «Despedir sin decir por qué…», *Op. cit.*, p. 682; Ballester Pastor, M. A.: «El significado de la tutela efectiva contra el despido de la trabajadora embarazada. Lo que dice y lo que quiere decir la STJUE de 22 de febrero de 2018, asunto Porras Guisado», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 45, 2018, p. 81; Quintero Lima, M. G.: «El contenido de la comunicación individual…», *Op. cit.*, pp. 11 ss. del formato electrónico.

la misma sobre los que el trabajador pueda tener conocimiento por otras vías, como pudiera ser la información que le pudieran o debieran haber facilitado los representantes [10]. Cuarto, que la mayor o menor extensión de la carta de despido es irrelevante jurídicamente [11]. Y, quinto y último, que el hecho de no obligar a que la comunicación escrita contenga los criterios de selección determina que no se pueda desarrollar el posterior control judicial sobre los mismos y, por ende, sobre la causa extintiva, lo cual, en fin, supondría incumplir la propia exigencia de causalidad del despido que se deriva del convenio 158 de la OIT y del artículo 35 de la CE y colocaría al trabajador en situación de indefensión [12].

Lo cierto es que ni el criterio del TS ni la postura que defiende la mayoría de la doctrina científica me convencen enteramente. En mi opinión, el concepto de causa de despido se tiene que identificar, únicamente, con la causa legal que faculta al empresario para extinguir el contrato de trabajo, y es a esa causa legal, como señala el TS, a la que va referida la obligación de comunicación escrita, tal y como está regulada en el artículo 53.1.a) del ET.

La causa legal que puede motivar un despido colectivo son las razones ETOP definidas por sus tres elementos configuradores: la concurrencia de alguna de las circunstancias del artículo 51.1 del ET, su incidencia o repercusión sobre los contratos de trabajo extinguidos y la necesaria correlación entre ambos extremos. Más allá de esa relación de afectación que se exige entre las circunstancias del artículo 51.1 del ET y los contratos extinguidos, la configuración legal de las causas ETOP no impone, como así hizo en otro momento normativo [13], ningún criterio para seleccionar al concreto contrato a extinguir

---

[10] Véanse los razonamientos desarrollados en el punto II.3 y II.6 del voto particular formulado a la STS de 15 de marzo de 2016 (Rec. 2507/2014). A este respecto, Agustí Maragall, J.: «La exigencia informativa…», *Op. cit.*, p. 12, señala que «en absoluto puede presuponerse que la insuficiencia informativa de la comunicación individual quede subsanada por la accesibilidad a dicha información a través de los representantes legales y/o sindicales, por cuanto dicho canal de representación en absoluto es garantía de que la información se haya efectivamente transmitido […] Tampoco comparto el criterio de la mera "accesibilidad" a la información ("que el trabajador haya tenido la posibilidad real y efectiva de conocerlo"), por cuanto genera una manifiesta inseguridad y traslada al trabajador la carga del desconocimiento de la causa, cuando –tratándose de un despido causal– corresponde al empresario la carga de acreditar que el trabajador ha recibido toda la información sobre la causa».

[11] A este respecto, el voto particular formulado a la STS de 15 de marzo de 2016 (Rec. 2507/2014) apunta: «No compartimos tampoco el fundamento economicista de la exclusión referida […] Pues evidentemente debería llamarse a juicio a quienes pudieran resultar afectados, y las comunicaciones escritas de despido por causas económicas pueden requerir gran extensión y acompañamiento en papel o digitalizadas de cuentas y memorias, sin que hasta ahora se haya limitado su extensión por criterios de razonabilidad».

[12] *Vid*. Ballester Pastor, M. A.: «El significado de la tutela…», *Op. cit.*, pp. 80 ss.; Pérez Rey, J.: «Despedir sin decir por qué…», *Op. cit.*, pp. 679 ss.

[13] A este respecto, *vid*. Valdés Dal-Ré, F.: «La designación de los trabajadores…», *Op. cit.*, pp. 83 ss.; Riera Vayreda, C.: *El despido…, Op. cit.*, pp. 325 ss.; Olmos Parés, I.: «La prohibición de despido de la trabajadora embarazada en el contexto de un despido colectivo», *El Derecho del Trabajo*

de entre todos los afectados por las circunstancias del artículo 51.1 del ET; es decir, no establece una prelación entre estos últimos sino que los sitúa a todos al mismo nivel o en la misma posición ante la decisión del empresario, que tiene, por ende, la facultad de elegir la extinción del contrato que considere más conveniente. Dicho de otro modo: de acuerdo con la definición de las causas ETOP, todos aquellos contratos igualmente afectados por las circunstancias del artículo 51.1 del ET serían, en principio, igualmente extinguibles.

Desde el plano de la causalidad, pues, la licitud de la selección de un contrato u otro y, por consiguiente, la justificación de su extinción no depende del respeto a ningún criterio o prelación. Ello, trasladado al requisito de comunicación escrita, supone que esta última, en descripción de la causa extintiva, no tenga por qué expresar los criterios de selección determinantes de la afectación del trabajador despedido, por cuanto no son un elemento configurador de las causas ETOP.

Ahora bien, esa libertad que, en principio, otorgan las causas ETOP al empresario para decidir la extinción de un contrato u otro viene limitada desde otros planos de protección de los trabajadores, como son los criterios de selección cuya fijación viene impuesta por el procedimiento de despido colectivo, el respeto de los DDFF, las prioridades de permanencia y la especial protección de las embarazadas ante el riesgo del despido por motivos relacionados con su estado. Estos derechos y garantías, en efecto, condicionan la facultad empresarial de seleccionar a los trabajadores despedidos, ya que la extinción de sus contratos solo estará justificada, esto es, será conforme a ley si respeta el contenido de tales derechos y garantías. Pero ello, sin embargo, no significa que estos formen parte de la causa extintiva, sino que constituyen un elemento justificativo de la extinción que es adicional al de la propia causa, con el que no se confunde, sino que se superpone. Así, la justificación del despido requiere tanto, por un lado, la efectiva concurrencia de la causa legal (causas ETOP) como, por otro, el respeto al contenido de los derechos y garantías referidos.

---

español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones, AA. VV., Miranda Boto, J. M. (dir.), Cinca, 2018, p. 108: «Durante la vigencia de la legislación preconstitucional la decisión empresarial sobre las personas que habían de resultar afectadas por un expediente de regulación de empleo estaba reglada. Se establecía una preferencia de permanencia de los trabajadores que desempeñaban cargos electivos de origen sindical, trabajadores mayores de cuarenta años, cabezas de familia numerosa y sus cónyuges, y minusválidos. Asimismo, se preveía, como criterio general de orden interno, que «el cese o suspensión de los trabajadores se llevará a efecto en cada categoría profesional y como norma general según el orden inverso al de la antigüedad en la empresa'', de suerte que, solo como excepción, se admitía la posibilidad de utilizar un criterio de selección diferente, siempre que concurrieran circunstancias especiales debidamente fundamentadas, a juicio de la autoridad laboral y una vez oída la organización sindical».

Pues bien, como se verá seguidamente, en atención a tales derechos y garantías puede que sí resulte exigible que la comunicación escrita contenga los criterios de selección, como así reclama la doctrina; pero esa exigibilidad, en cualquier caso, no se apoyaría en la causalidad del despido y su obligada expresión en la carta de cese, sino en el contenido de aquellos derechos y garantías y en la consideración de la comunicación escrita como el cauce informativo de los mismos.

Y es que la defensa de que la comunicación escrita contenga más información que la relativa a la causa legal del despido no creo que deba pasar por la ampliación del concepto de causa extintiva, sino, simplemente, por la ampliación del contenido exigible en la carta más allá de la propia causa, alcanzado a los demás derechos y obligaciones que se imponen ante el despido.

b) Criterios de selección y procedimiento de despido colectivo

Como se sabe, en caso de que el número de despidos por causas ETOP alcance los umbrales del artículo 51.1 del ET, se impone la tramitación del procedimiento de despido colectivo en el que se distinguen dos fases, una colectiva, consistente en la negociación entre el empresario y los representantes (período de consultas), y otra individual, consistente, propiamente, en el despido efectivo de los trabajadores afectados finalmente por la decisión empresarial. La imposición de un procedimiento de negociación previo a la efectiva extinción contractual es un derecho que el ordenamiento reconoce en favor de los trabajadores en atención al número de afectados por el despido, el cual, por tanto, solo será lícito si, además de acreditarse la causa invocada por el empresario, respeta o se ajusta a la regulación de dicho procedimiento negociado.

Sin entrar en mayor detalle sobre la fase colectiva, se ha de señalar que el artículo 51.2 del ET exige que el empresario consigne en la comunicación inicial o de apertura del período de consultas, entre otros extremos, los «criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos». Esta exigencia guarda una clara conexión con la propia finalidad de las consultas y el objeto de la negociación con los representantes, cual es explorar «las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad».

La norma permite que las consultas acaben con o sin acuerdo entre las partes negociadoras. En caso de que acaben con acuerdo, se exige que el empre-

sario traslade una copia del mismo a la autoridad laboral y, lógicamente, que los despidos subsiguientes se ajusten a los términos del acuerdo [14]; es decir, por lo que aquí interesa, a los criterios de selección que se hayan pactado. En caso de que la negociación acabe sin acuerdo, en cambio, lo que se exige es que el empresario remita a los representantes y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación inicial (art. 12.1 del RPDC).

Y es que el hecho de que las consultas acaben sin acuerdo no debe llevar a pensar que la decisión final del empresario es totalmente libre, ya que se entiende que la misma encuentra dos condicionantes. El primero vendría dado por el contenido que el propio empresario hubiera consignado en la comunicación de apertura de las consultas. Así, su decisión final no se podría separar en gran medida de los criterios de selección que hubiera definido en la comunicación inicial ya que, de admitirse lo contrario, se estaría burlando la exigencia de tramitar el procedimiento de negociación previo a tales despidos [15]. El segundo condicionante se encontraría, indirectamente, en el contenido de la negociación desarrollada con los representantes. En este sentido se entiende que la decisión final del empresario podría acoger las propuestas de mejora que se hubieran negociado en las consultas, pero no podría adoptar mejoras no pro-

[14] *Vid*. Godino Reyes, M.: «El periodo de consultas: el valor de las propuestas de las partes durante el periodo de consultas y la eventual vinculación a las mismas para la decisión final en caso de finalización sin acuerdo», *Tratado de despido colectivo*, AA. VV., Godino Reyes, M. (dir.), Tirant lo Blanch, 2016, p. 354**:** «Ninguna duda ofrece que si hay acuerdo en el periodo de consultas el empresario estará vinculado por el mismo. Por eso tiene sentido que el precepto legal se refiera a la decisión final del empresario sobre el despido y sus condiciones como objeto de comunicación precisamente cuando no ha habido acuerdo, porque si lo ha habido la decisión final no puede ser otra que aplicarlo».

[15] *Vid*. Godino Reyes, M.: «El periodo de consultas…», *Op. cit.*, p. 362: «El "campo de juego" de la decisión empresarial no precedida de acuerdo en el periodo de consultas vendrá delimitado por los extremos de la comunicación inicial, en la que recuérdese es obligatoria la definición del número de despidos que se pretenden, el periodo de ejecución de los mismos, las causas que justifican la decisión y los criterios de selección de los afectados […] la decisión final, actualizada respecto de la comunicación inicial, debe ser no obstante consistente y coherente con ésta, puesto que se trata de la decisión que se adopta precisamente para llevar a efecto la decisión anunciada cuando se inició el periodo de consultas […] pueden sufrir variación los criterios de selección de los afectados o el plazo de ejecución del despido, siempre que la alteración de los inicialmente señalados en la comunicación inicial sea debidamente justificada y no pueda considerarse que la actualización esconde un empeoramiento de los términos de la comunicación inicial»; de la Villa Gil, L. E.: «El acuerdo de finalización del periodo de consultas. Naturaleza y contenido posible», *Tratado de despido colectivo*, AA. VV., Godino Reyes, M. (dir.), Tirant lo Blanch, 2016, p. 446: «empleador, el cual sí queda vinculado por su propuesta inicial de despido colectivo, no en el sentido de que deba mantenerla necesariamente, impidiendo o dificultando la introducción de medidas *in melius* para los trabajadores afectados, pero sí en el sentido de no poder introducir medidas *in peius* frente a los mismos, lo que supondría la vulneración de la buena fe» y p. 452; Blasco Pellicer, A.: «El proceso de impugnación del despido colectivo: el objeto del procedimiento. Las pretensiones posibles», *Tratado de despido colectivo*, AA. VV., Godino Reyes, M. (dir.), Tirant lo Blanch, 2016, p. 562: «Todo el conjunto de medidas debe ser congruentes con el proyecto presentado al inicio de las consultas que dio origen a la fase colectiva del procedimiento de los despidos».

puestas en el marco de la negociación ya que con ello se estaría vaciando de contenido la obligación de negociar de buena fe [16].

En fin, lo que se quiere destacar con ello es que, con independencia de que las consultas acaben con o sin acuerdo, la decisión final del empresario está procedimentalizada, de manera que solo será lícita si se ajusta al contenido del acuerdo alcanzado o, de no haber acuerdo, al contenido de la comunicación inicial; esto es, si se ajusta a los criterios de selección pactados con los representantes o a los fijados por el empresario en la comunicación de apertura de las consultas [17].

La necesaria adecuación de los despidos a los criterios de selección así resultantes de la fase colectiva, con independencia de si esta acabó con acuerdo o sin acuerdo, puede ser objeto de control judicial a través del correspondiente procedimiento de impugnación [18], habiéndose concluido que el incumplimiento o la incorrecta aplicación de tales criterios [19] da lugar a la improcedencia de los despidos [20].

---

[16] *Vid*. Godino Reyes, M.: «El periodo de consultas…», *Op. cit.*, pp. 357 ss.

[17] *Vid*. Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, p. 224; Godino Reyes, M.: «Nuevamente sobre el contenido de la carta de despido realizado en ejecución de un despido colectivo. ¿Controversia agotada? Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 397/2018, de 16 de abril», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 425-426, 2018, p. 149: «tanto si se han acordado, como ocurre en el caso resuelto, como si son objeto de fijación en la comunicación final que recoge la decisión del empresario, los criterios de selección de los afectados son plenamente vinculantes y, por tanto, el despido puede ser impugnado precisamente porque no se han observado los mismos en la decisión empresarial» y p. 151: «la sentencia [en referencia a la STS 16 de abril de 2018 (Rec. 1796/2016)], y las precedentes que se han pronunciado en el mismo sentido, constituyen un esfuerzo elogiable para coordinar la regulación del despido colectivo con la ejecución del mismo a través de despidos individuales, esfuerzo en el que se enmarca claramente el artículo 124.13 de la LRJS y cuya finalidad no puede ser otra que impedir que el proceso de despido colectivo […] termine por desconectarse, cualquiera que sea su resultado y el grado de cumplimiento de tales exigencias, del posterior despido objetivo individual, eludiendo la evidencia de que se trata de un acto de aplicación de aquel y que por tanto ha de integrarse en todos sus aspectos con lo acontecido en el despido colectivo del que trae causa».

[18] *Vid*. Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, pp. 204 ss.: «los criterios de selección de los trabajadores afectados son revisables a instancia tanto de los representantes de los trabajadores como de los propios trabajadores afectados por el despido colectivo, incluso aunque hayan sido pactados durante el período de consultas».

[19] Puede verse un elenco de supuestos en los que los tribunales han apreciado un incumplimiento de los criterios de selección por parte del empresario en Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, pp. 225 ss.

[20] Cfr. STS de 31 de mayo de 2017 (Rec. 3738/2015). En la doctrina, *vid.* Agustí Maragall, J.: «La coordinación entre el proceso colectivo de impugnación y los procesos individuales contra los despidos derivados del despido colectivo», *Tratado de despido colectivo*, AA. VV., Godino Reyes, M. (dir.), Tirant lo Blanch, 2016, p. 803; Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, p. 235 y p. 243: «Si el empresario no ha seguido los criterios de selección previstos en el acuerdo de consultas o en la decisión final de despido colectivo o estos no se cumplen en el trabajador afectado, ello determinará la improcedencia del despido y no la de nulidad, que la regla 4.ª del artículo 124.13.a) de la LJS reserva a los casos en que no se respetan las prioridades de permanencia en la empresa previstas en las Leyes, convenios colectivos o acuerdos de empresa, pero no por cualquier infracción de los criterios de selección»; García Rubio, M. A.: «Despido por causas empresariales y conciliación familiar: garantías de las personas traba-

No está demás subrayar que no se está hablando aquí del control judicial que se puede desarrollar sobre la legalidad de los criterios de selección, sino, simplemente, de la adecuación o conformidad de los despidos producidos a tales criterios. Cuestión esta que, además, es del todo independiente del control judicial sobre la causa invocada para el despido. En efecto, se puede impugnar la incorrecta aplicación de los criterios de selección sin necesidad de impugnar la falta de causa, de la misma forma que, acreditada la concurrencia de causa, puede declararse la incorrecta aplicación de aquellos criterios [21]; lo cual demuestra, en fin, que la cuestión relativa a la causalidad del despido es distinta a la de la lícita selección de los trabajadores, aunque exista entre ambas una estrecha relación.

Pues bien, se entiende que la impugnación de la falta de adecuación de los despidos llevados a cabo en ejecución de la decisión extintiva colectiva a los criterios de selección solo se puede articular a través del procedimiento de impugnación individual por los trabajadores [22]. El problema en este punto está en que la norma no impone como contrapartida a esa limitación la obligación empresarial de facilitar a los trabajadores la información relativa a los criterios.

A este respecto podría pensarse, como mantiene el TS en su sentencia de 15 de marzo de 2016, que la ausencia de obligación legal de informar a los trabajadores sobre los criterios de selección no les impide impugnar la incorrecta aplicación de tales criterios o la falta de adecuación de sus despidos a los mismos, ya que pueden acceder a dicha información mediante el recurso a medidas preparatorias de la impugnación o, incluso, a través de los representantes, en cuyo poder obra el acuerdo alcanzado tras las consultas o, en su caso, los extremos de la decisión final del empresario.

Sin embargo, no creo que esta sea la solución más deseable. Desde luego, si la ley limita la impugnación de la aplicación de los criterios de selección al procedimiento individual por los trabajadores, lo lógico sería que el empresa-

---

jadoras a la luz de la actual normativa y jurisprudencia», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 236, 2020, p. 90; Tormos Pérez, J. A.: *Los criterios de selección…, Op. cit.*, p. 482; Olmos Parés, I.: «La prohibición de despido…», *Op. cit.*, p. 118.

[21] Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, p. 220: «Es posible que existan causas para un despido colectivo como tal y que, sin embargo, la inclusión en él de algún trabajador pueda considerarse contraria a Derecho, ya que la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no garantiza la corrección de las inclusiones singulares. De este modo, cabe discutir la selección de los trabajadores afectados, sin por ello cuestionar la realidad de las causas justificativas del despido colectivo».

[22] Véanse las obras citadas en las notas al pie núm. 24 y 30 del presente capítulo. Sobre la distribución de la carga de la prueba respecto del cumplimiento de los criterios de selección en el marco de este proceso de impugnación, véase el análisis que lleva a cabo Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, pp. 237 ss.

rio facilitara dichos criterios directamente a ellos, como únicos sujetos con legitimación para proceder a tal impugnación. En este sentido, no parece una exigencia demasiado exagerada que la norma estableciera la obligación empresarial de poner a disposición de los trabajadores la información relativa a los criterios de selección en el momento de comunicarles el despido, pero no porque esos criterios formen parte de la causa extintiva, sino como un requisito y una garantía de la debida tramitación del procedimiento de despido colectivo y la adecuación al mismo de las extinciones llevadas a cabo. Y el mejor cauce informativo a estos efectos sería, sin duda, la comunicación escrita [23].

Piénsese, además, que se admite que el acuerdo resultante de las consultas o la decisión final del empresario pueda establecer los criterios de selección con la indicación o nominación de los trabajadores que, por razón de dichos criterios, van a resultar afectados por el despido (lista cerrada o nominativa), o bien contener, únicamente, los criterios de selección, sin tal nominación (lista abierta), cuya aplicación queda ya en manos del empresario en la fase individual del despido colectivo y sin posibilidad, por tanto, de que los representantes conozcan la forma y el resultado de tal aplicación y los trabajadores que se verán afectados por el despido con carácter previo a la efectiva extinción de su contrato. En este segundo supuesto, en fin, cobraría todavía mayor fuerza la conclusión apuntada, de acuerdo con la cual el ordenamiento debería exigir que el empresario indicara o pusiera a disposición de los trabajadores la información relativa a los criterios de selección por medio de la carta de despido.

c) Criterios de selección y Derechos Fundamentales

La elección de los trabajadores afectados por el despido, ni qué decir tiene, no puede suponer una vulneración de los Derechos Fundamentales

[23] *Vid*. Agustí Maragall, J.: «La coordinación…», *Op. cit.*, p. 808 y nota al pie núm. 37: «si el trabajador individualmente afectado puede impugnar su concreta afectación (en aplicación de los criterios de designación), dicha comunicación debiera darle la información necesaria a tal fin»; Bohigues Esparza, M. D.: «La impugnación individual de un despido colectivo y su difícil coordinación con la impugnación colectiva», *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, AA. VV., Miranda Boto, J. M. (dir.), Cinca, 2018, p. 96; AA. VV., Molero Manglano, C. (dir.): *La llamada fase individual…*, *Op. cit.*, p. 97: «podría el legislador haber previsto que como condición *sine qua non* en las cartas de despido debiera estar adjunto el acuerdo alcanzado con los Representantes de los Trabajadores, en el caso de que éste se hubiese logrado. Ello facilitaría y proporcionaría a los trabajadores afectados la información adecuada para su entendimiento, comprensión y conocimiento de las causas, términos y presupuestos en los que se ha acordado llevar a cabo el Despido Colectivo, además de posibilitar la detección por los trabajadores afectados y receptores de la notificación extintiva, de contradicciones y divergencias entre lo realmente acordado por ambos sujetos negociadores plasmado en el Acuerdo, y lo reflejado en la carta de despido "*a posteriori*"».

(DDFF). Así, en el marco del procedimiento de despido colectivo, los criterios de selección deben respetar los DDFF tanto en su fijación o definición inicial como en el resultado de su aplicación práctica.

El control del respeto de los DDFF por los criterios de selección se desarrolla a diversos niveles. Durante la misma tramitación del procedimiento de despido colectivo, a través del Informe de la ITSS al que se refiere el artículo 51.2 del ET y el artículo 11 del RPDC. De acuerdo con estos perceptos, la autoridad laboral, una vez hubiera recibido del empresario la comunicación de la apertura del periodo de consultas, recabará, con carácter preceptivo, informe de la ITSS, el cual, «en especial, verificará que los criterios utilizados para la designación de los trabajadores afectados por el despido no resultan discriminatorios por los motivos contemplados en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del cumplimiento de las prioridades de permanencia en la empresa» (art. 11.5 del RPDC).

Una vez ha culminado el procedimiento en sus fases colectiva e individual, el control de la legalidad de los criterios de selección se puede desarrollar a través de la impugnación judicial por parte de los representantes y/o de los trabajadores. A este respecto se han de destacar dos cuestiones.

En primer lugar, que el procedimiento de impugnación colectiva por los representantes tiene por objeto la decisión extintiva colectiva y está concebido para dilucidar aquellas cuestiones que tienen carácter o que son de interés, asimismo, colectivo; mientras que el objeto del procedimiento de impugnación individual por los trabajadores es el concreto acto de despido individual adoptado en ejecución de aquella decisión de extinción colectiva y está concebido para dilucidar las cuestiones de carácter o interés individual que guardan relación con ese concreto despido [24].

Y, en segundo lugar, que el procedimiento de impugnación colectiva condiciona en ciertos aspectos a los procedimientos de impugnación individual [25],

[24] *Vid*. Blasco Pellicer, A.: «El proceso de impugnación…», *Op. cit.*, p. 572: «La diferenciación de las vías procesales del artículo 124 LRJS se fundamenta en la distinción de los respectivos objetos de las acciones correspondientes. La acción del artículo 124.1 LRJS –impugnación por los representantes legales o sindicales de los trabajadores– que ha sido la ejercitada en el presente litigio, tiene por objeto la decisión extintiva colectiva ("despido colectivo"). La acción del artículo 124.13 LRJS tiene por objeto los actos subsiguientes de despido exteriorizados mediante carta que se comunica a los trabajadores despedidos»; Agustí Maragall, J.: «La coordinación…», *Op. cit.*, pp. 785 ss.; Tascón López, R.: «La impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral (el derecho del trabajo en su laberinto)», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 353-354, 2012, p. 20.

[25] A este respecto, *vid*. Barrios Baudor, G. L. y Cid Babarro, C.: «El procedimiento judicial de impugnación de los despidos colectivos: una visión práctica», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 405, 2016, pp. 58 y 59.

siendo uno de esos condicionantes el efecto de cosa juzgada [26]. En este sentido, el artículo 124.13.b).2.ª de la LRJS dispone que el acuerdo de conciliación judicial o la sentencia firme que ponga fin a la impugnación colectiva por los representantes tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que «el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual» que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso de impugnación colectiva.

Pese a la literalidad de la norma, la doctrina considera que el efecto de cosa juzgada se proyectaría, únicamente, sobre aquellas cuestiones que hubieran sido objeto de impugnación colectiva, pero no sobre las demás, de modo que a través del procedimiento individual se podrían impugnar aquellos aspectos colectivos que no hubieran sido planteados ni resueltos en el proceso de impugnación por los representantes [27]. En línea con esta consideración, la STC 140/2021, de 12 de julio de 2021 [28], concluye que los trabajadores pueden impugnar la falta de causa cuando los representantes no han impugnado tal cuestión, con independencia de si el período de consultas terminó con acuerdo o sin acuerdo. En cualquier caso, los efectos derivados de tal impugnación individual sobre cuestiones colectivas se limitarían, lógicamente, al correspondiente proceso [29].

---

[26] A mayor abundamiento sobre el efecto de cosa juzgada, *vid.* Tascón López, R.: «La impugnación del despido colectivo…», *Op. cit.*, pp. 35 ss.

[27] *Vid.* Ballester Laguna, F.: *La impugnación del despido colectivo*…, *Op. cit.*, pp. 189 ss.: «el trabajador individual podrá impugnar el despido colectivo mismo por cualquiera de las causas recogidas en el artículo 124.13 a, regla 3.ª LJS, tanto cuando no se hubiere ejercitado ninguna acción de naturaleza colectiva como cuando, ejercitada ésta, no se hubiere vertido pronunciamiento en relación con alguno de estos motivos; fuera de estos casos, su alegación por el trabajador solamente servirá para implementar lo resuelto en el pleito (o en el acto de conciliación judicial) de naturaleza colectiva, dada su eficacia de cosa juzgada»; Agustí Maragall, J.: «La comunicación individual…», *Op. cit.*, p. 166; Agustí Maragall, J.: «La coordinación…», *Op. cit.*, pp. 796 ss.; Sempere Navarro, A. V.: «Control individual de la causa del despido colectivo pactado (Caso Ayuntamiento de Ciempozuelos)», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8, 2021, pp. 7 ss.; Tascón López, R.: «La impugnación del despido colectivo…», *Op. cit.*, p. 43; Barrios Baudor, G. L. y Cid Babarro, C.: «El procedimiento judicial…», *Op. cit.*, p. 92; Maneiro Vázquez, Y.: «La impugnación de la extinción individual del contrato de trabajo del trabajador afectado por un despido colectivo tras las últimas sentencias del Tribunal de Justicia», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 6, 2016, p. 553; Bohigues Esparza, M. D.: «La legitimación en la impugnación colectiva de los despidos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 407, 2017, p. 137; Bohigues Esparza, M. D.: «La impugnación individual…», *Op. cit.*, pp. 85 y 86.

[28] Recurso de amparo 5508-2018 (*BOE* núm. 182, de 31 de julio de 2021, páginas 93466 a 93495).

[29] *Vid.* Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores*…, *Op. cit.*, p. 210: «En consonancia con el carácter individual del proceso, la sentencia, de estimar la pretensión procesal, alcanzará únicamente a los concretos trabajadores que lo insten»; Vivero Serrano, J. B.: «La designación de los trabajadores…», *Op. Cit.*, p. 243: «Compleja tutela judicial porque puede ser tanto colectiva, a tenor del artículo 124.1.d) LRJS, como individual –o plural–, en atención a lo dispuesto en el artículo 124.13.c) LRJS. En la doctrina judicial hay ya ejemplos de una y de otra. El alcance de la nulidad, en caso de estimación de la demanda lógicamente, es muy diferente, afectando en los procesos colectivos a la totalidad de los trabajadores des-

Pues bien, la aplicación de las reglas descritas en relación con la impugnación de los criterios de selección por violación de DDFF conduce a tres conclusiones.

La primera es que la impugnación de la violación de DDFF por los criterios de selección en su formulación o definición se tendría que canalizar a través del procedimiento colectivo por los representantes, mientras que la violación de DDFF que tuviera lugar como resultado de su aplicación se tendría que impugnar a través del procedimiento individual por los trabajadores [30].

La segunda es que a través del procedimiento de impugnación colectiva también se podrían impugnar los criterios de selección cuando su aplicación, por el modo en que están formulados, pudiera producir una violación de DDFF de dimensión general o colectiva, no individualizada [31].

Y la tercer y última es que a través del procedimiento de impugnación individual también se podría impugnar la violación de DDFF producida por la formulación o definición de los criterios de selección, siempre que ello no hubiera sido objeto de impugnación colectiva previamente [32].

---

pedidos, mientras en los procesos individuales y plurales se limita a los demandantes»; MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: «La impugnación de la extinción individual…», *Op. cit.*, p. 557.

[30] *Vid*. ROQUETA BUJ, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, p. 235: «El incumplimiento de los criterios de selección para la determinación de los trabajadores afectados, o su aplicación incorrecta, fraudulenta, abusiva o discriminatoria, pueden ser denunciados por los trabajadores afectados, en los procesos individuales de impugnación de sus despidos»; AGUSTÍ MARAGALL, J.: «La coordinación…», *Op. cit.*, p. 787; BLASCO PELLICER, A.: «El proceso de impugnación…», *Op. cit.*, p. 575; TORMOS PÉREZ, J. A.: *Los criterios de selección…, Op. cit.*, pp. 449 ss. y p. 472: «La naturaleza colectiva del proceso de impugnación *colectiva* del despido colectivo obliga a que en el mismo se consideren, como ya se ha anticipado, únicamente aquellas vulneraciones de derechos fundamentales y libertades públicas que revistan naturaleza colectiva, es decir, que afecten al procedimiento desde un punto de vista colectivo, y no aquellas vulneraciones de derechos fundamentales que tengan una incidencia individual, cuyo cauce procesal apropiado es el de la impugnación individual del artículo 124.13 LRJS»; OLMOS PARÉS, I.: «La prohibición de despido…», *Op. cit.*, pp. 112 y 113.

[31] *Vid*. BALLESTER LAGUNA, F.: *La impugnación del despido colectivo…*, *Op. cit.*, pp. 191 ss.: «en ocasiones el alcance de la lesión puede ser tan generalizado (por ejemplo, cuando el despido colectivo afecte al 80% de las mujeres en un supuesto en el que la distribución por sexos de la plantilla sea equilibrada y no se aprecie ninguna causa objetiva que permita justificar la selección efectuada), que permitirá la impugnación del despido colectivo mismo por tal motivo a través de los representantes de los trabajadores. Al igual que ocurrirá cuando se trate de derechos individuales cuya lesión posea también una dimensión colectiva (por ejemplo, el despido objetivo de ciertos trabajadores por razón de su afiliación sindical constituye también un atentado a la libertad sindical de su sindicato o sindicatos; de igual modo que el despido objetivo por secundar una huelga convocada por el sindicato lesiona también el derecho de huelga de los sujetos colectivos que la convocaron)»; ROQUETA BUJ, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, p. 206 y pp. 233 ss.; AGUSTÍ MARAGALL, J.: «La coordinación…», *Op. cit.*, p. 812; BARRIOS BAUDOR, G. L. y CID BABARRO, C.: «El procedimiento judicial…», *Op. cit.*, p. 66.

[32] *Vid.* ROQUETA BUJ, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, p. 204, p. 209 y pp. 212 ss.: «Si en el procedimiento de impugnación colectiva no se ha planteado la cuestión relativa a la licitud o ilicitud de los criterios de selección, el trabajador podrá discutirlos en el proceso individual […] Otra solución es difícilmente conciliable con el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores»; AGUSTÍ MARAGALL, J.: «La coordinación…», *Op. cit.*, pp. 811 ss.: «De no ser cuestionados tales criterios median-

El problema que se plantea en este punto guarda relación con la distinta información de la que disponen los representantes y los trabajadores a efectos de impugnación. Así, los representantes poseen la información relativa a los criterios de selección con independencia de cómo acabe el período de consultas: si acaba con acuerdo, el acuerdo obra en su poder, y, si acaba sin acuerdo, conocen la decisión final del empresario desde el momento en que este está obligado a informarles de todos sus extremos. Los trabajadores, en cambio, no tienen garantizado legalmente el acceso a la información relativa a los criterios de selección, ya que la Ley no obliga al empresario a facilitársela.

Siendo así, lo que se plantea, nuevamente, es si desde esta perspectiva sería exigible que el empresario expresara la información relativa a los criterios de selección en la comunicación escrita.

En todo caso, esta es una controversia que guarda relación con la obligación informativa que el empresario debe cumplir en el momento de comunicar el despido a los trabajadores, que es una cuestión distinta e independiente de la prueba de la violación de DDFF en el seno del correspondiente proceso de impugnación judicial. Como es sabido, el debate judicial a este respecto se puede dar «con independencia de cuál haya sido la forma del despido» (art. 108.3 de la LRJS), bastando a tal efecto con que el trabajador introduzca indicios de una posible violación de DDFF, lo cual produce un desplazamiento de la carga de la prueba que obliga al empresario a desacreditar tales indicios y la supuesta violación de DDFF [33].

En efecto, lo que se debate aquí es, simplemente, si la Ley debiera exigir que el empresario informara a los trabajadores sobre los criterios de selección en el momento del despido, sin necesidad de que se hubieran planteado en modo alguno indicios de una posible violación de DDFF. A este respecto caben dos posibles respuestas. La primera, afirmativa, sería entender que el empresario debería informar a los trabajadores sobre los criterios de selección

---

te la impugnación colectiva, entiendo que –por lo que ya se ha razonado anteriormente– también podrá ser planteado el posible carácter discriminatorio de tales criterios, aún cuando hayan sido objeto de pacto. Este carácter pactado de tales criterios no los blindaría del reproche de constitucionalidad mediante la acción individual»; Olmos Parés, I.: «La prohibición de despido…», *Op. cit.*, p. 113.

[33] Cfr. STSJ de Madrid de 11 de diciembre de 2020 (Rec. 703/2020), en la que se recopila la jurisprudencia constitucional recaída sobre el particular. En la doctrina científica, véase al respecto Palomeque López, M. C.: *Despidos discriminatorios y libertad sindical*, Civitas, 1983, pp. 70 ss.; Monereo Pérez, J. L.: «Notas sobre el significado atribuido a la prueba en los despidos discriminatorios o lesivos de derechos fundamentales», *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario. Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor «honoris causa» por la Universidad de Santiago de Compostela*, AA. VV., Gárate Castro, J. (coord.), Universidad de Santiago de Compostela, 1997.

empleados para determinar su afectación por el despido a fin de que pueda valorar si suponen una violación de DDFF de cara a su impugnación [34].

La segunda, negativa, sería considerar que no sería necesario que el empresario informase sobre los criterios a los trabajadores ya que estos, una vez más, podrían acceder a tal información mediante el recurso a medidas preparatorias y/o a través de los representantes, además de que, para que se desarrollase el control judicial sobre una posible vulneración de DDFF, bastaría con que introdujeran indicios en tal sentido.

Ciertamente, acoger una u otra solución en este caso no resulta nada fácil. Por un lado, entiendo que lo más garantista sería que la ley exigiera que el empresario explicara o pusiera a disposición del trabajador la información relativa a los criterios de selección a través de la comunicación escrita como un requisito más del procedimiento de despido colectivo, a fin de que pueda comprobar la adecuación legal de los mismos en su formulación y en su aplicación a efectos de su posterior impugnación. Ahora bien, también creo que cualquier conclusión que suponga afirmar que el empresario debe explicar preventivamente en la carta de cese que la elección del concreto trabajador despedido no supone desde ninguna perspectiva una vulneración de DDFF –o, más concretamente, que no es discriminatoria–, no se puede acoger por ser excesivamente inquisitoria.

Más sencilla resulta la respuesta en aquellos supuestos en los que los trabajadores sean objeto de una especial protección o garantía, como es la prioridad de permanencia o la prevención ante el riesgo de despido por embarazo.

d) Criterios de selección y prioridades de permanencia

Como ya se adelantó, el ordenamiento instituye una serie de garantías ante el despido de los representantes entre las que se encuentra la prioridad de

[34] A favor de esta solución, Ballester Pastor, M. A.: «El significado de la tutela…», *Op. cit.*, pp. 82 ss.; Ballester Pastor, M. A.: «La transposición pendiente…», *Op. cit.*, p. 209; Fernández Avilés, J. A.: «Afectación de trabajadora embarazada por un despido colectivo: nuestra tutela "preventiva" es insuficiente. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de febrero de 2018, asunto C-103/16», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 425-426, 2018, p. 159: «Lo más razonable, transparente y garantista sería que la exigencia de descripción individualizada de los criterios de selección fuera extensible a todos los trabajadores que vayan a ser despedidos (pues pudieran verse afectados por otro tipo de discriminaciones). Esta exigencia presenta una clara conexión con el propio derecho a la tutela judicial efectiva –ex arts. 47 Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea y 24 Constitución española– pues –al trabajador/a afectado/a– le permitirían ejercer sus derechos en sede judicial con un conocimiento más preciso de la causa de la decisión empresarial y los criterios seguidos para la selección (de forma individualizada)».

permanencia en la empresa o en el centro de trabajo respecto de los demás trabajadores cuando la extinción se produce por causas ETOP [art. 68.b), 51.5 y 52.c) del ET] [35].

La Ley, ciertamente, reconoce este derecho únicamente a los representantes, pero ello no impide que convencionalmente se pueda establecer la misma preferencia sobre otros colectivos de trabajadores. En este sentido, el segundo inciso del artículo 51.5 del ET señala que «mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad» [36]. El único límite en este punto vendría representado por la propia prioridad legal de los representantes. En efecto, el reconocimiento convencional a la prioridad de permanencia que se pueda realizar en favor de otros trabajadores distintos a los representantes debe respetar el derecho de preferencia que la Ley le otorga estos últimos, ya que se trata de una norma de derecho necesario y, por tanto, indisponible para la autonomía de la voluntad [37]. Ello, en definitiva, impone una jerarquía entre la prioridad legal de los representantes y las prioridades que se puedan establecer convencionalmente [38].

---

[35] Cfr. STS de 13 de noviembre de 2024 (Rec. 1472/2023): «la prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores se proyecta sobre todas las causas de despido (colectivo y objetivo) a que se refieren los artículos 51.1 ET y 52 c) ET y no solo a las causas tecnológicas y económicas a las que desfasadamente sigue refiriéndose el artículo 68 b) ET».

[36] Sobre este precepto y la posibilidad de acordar prioridades de permanencia en virtud de la autonomía de la voluntad, *vid*. Vivero Serrano, J. B.: «La designación de los trabajadores…», *Op. Cit.*, pp. 246 ss.; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 182: «su aplicabilidad excede de los despidos colectivos, dado que la referencia a la negociación colectiva implica que puedan aplicarse tales tipos de preferencias convencionales a los despidos objetivos. El precepto transcrito tiene un claro valor promocional, pues nada nuevo añade a la regulación anterior en la que a pesar del silencio legal ya se había llegado a la conclusión de que la negociación colectiva puede incidir en el ámbito de la decisión empresarial»; Tormos Pérez, J. A.: *Los criterios de selección…, Op. cit.*, pp. 323 ss.

[37] *Vid*. Valdés Dal-Ré, F.: «La designación de los trabajadores…», *Op. cit.*, p. 92; Valle Muñoz, F. A.: «La prioridad de permanencia…», *Op. Cit.*, p. 10: «Los convenios colectivos pueden reconocer prioridades de permanencia en favor de otros trabajadores, pero no alterar la preferencia legalmente establecida al tratarse de una norma de derecho necesario»; de Val Tena, A. L.: «Despido y representación…», *Op. Cit.*, p. 586: «Siempre que el orden de preferencia respete el derecho reconocido por la ley a los representantes de los trabajadores, que gozan en primer lugar de ese derecho frente a cualquier otro trabajador, lo pactado en convenio colectivo tendrá plena validez y eficacia. Es obligado, por ser norma imperativa, preservar la "prioridad prioritaria en el caso de los representantes", bajo sanción, en caso contrario».

[38] *Vid.* Ballester Laguna, F.: *La impugnación del despido colectivo…*, *Op. cit.*, pp. 202 ss.: «el hecho de que el artículo 51.7 ET se refiera conjuntamente a las prioridades de permanencia establecidas por ley, convenio colectivo o acuerdo obtenido en periodo de consultas, no significa que los distintos sujetos titulares de las mismas estén en pie de igualdad para hacer valer su derecho preferencial a permanecer en la empresa. Cuando concurran unos y otros se impone atender, en primer lugar, el derecho a la permanencia en la empresa de los representantes de los trabajadores (delegados de personal, comités de empresa, delegados de prevención y ciertos delegados sindicales), seguido de las prioridades de permanencia establecidas por convenio colectivo y, por último, en el acuerdo obtenido en periodo de consultas. A esta conclusión se

En cualquier caso, la finalidad de la prioridad de permanencia de los representantes es proteger de manera inmediata al trabajador representante ante despido que pueda producirse como consecuencia o represalia por su condición de tal y su labor de representación para tutelar, en última instancia, a esta última. Por esta razón, se reconoce que el derecho a la prioridad de permanencia de los representantes guarda una estrecha conexión con el DF a la no discriminación y, además, con el DF a la libertad sindical en caso de que se trate de representantes sindicales o unitarios sindicalizados [39].

Por medio de esta prioridad de permanencia, en definitiva, el ordenamiento impone una prelación o preferencia entre los trabajadores ante el despido en favor de los representantes, quienes, en virtud de tal derecho, se habrán de ver afectados por la decisión extintiva del empresario en último lugar frente a otros trabajadores.

Tanto la doctrina científica como la jurisprudencia han destacado la importancia de distinguir entre las prioridades de permanencia y los criterios de selección [40], por más que en la práctica la fijación de unos criterios termine imponiendo también una prelación entre trabajadores ante el despido en favor de la permanencia de unos frente a otros. A este respecto se apunta que el sentido de las prioridades de permanencia sería proteger a determinados grupos de trabajadores por razones que presentan un cierto grado de conexión con los DDFF o con la eventual implementación de medidas de discriminación positiva orientadas a favorecer la conservación del empleo de aquellos colectivos con mayor necesidad económica o menor posibilidad de recolocación. En esa connotación se basaría el establecimiento de esta regla de especial protección que no devendría, por consiguiente, un privilegio injustificado con el que se limita la facultad de elección del empresario. En la cuestión relativa a los criterios de selección, sin embargo, ese sentido protector que tienen las prioridades de permanencia encontraría una menor intensidad, por cuanto su fijación respondería más bien a criterios o parámetros de tipo empresarial relacionados con la causa extintiva y la utilidad que puede reportar al negocio la prestación de los trabajadores sometidos a comparación para su elección.

Esa diferencia existente entre prioridades de permanencia y criterios de selección se proyecta, asimismo, en las distintas consecuencias anudadas a su

---

llega partiendo de la posición que ocupan cada uno de estos instrumentos de ordenación de las relaciones laborales (ley, convenio colectivo y periodo de consultas), sin que el uso de la conjunción disyuntiva "o" por el artículo 51.7 ET permita deducir que todas las preferencias se sitúan ahora en el mismo plano».

[39] Véase la nota al pie num. 77 del cap. I.

[40] Cfr. STS de 31 de mayo de 2017 (Rec. 3738/2015): «Podemos afirmar que "criterios de selección" y "prioridad de permanencia" no son conceptos homogéneos»; Agustí Maragall, J.: «La coordinación…», *Op. cit.*, pp. 802 ss.; Tormos Pérez, J. A.: *Los criterios de selección…, Op. cit.*, pp. 30 ss.

incumplimiento. Así, la inobservancia de las prioridades de permanencia da lugar a la nulidad del despido [art. 124.13.a).4.ª de la LRJS], mientras que el incumplimiento de los criterios de selección da lugar a su improcedencia [41].

Tampoco está demás señalar aquí que, en el plano procesal, también se impone una notable diferencia a efectos de la impugnación de su incumplimiento. En este sentido, se ha interpretado que la 2.ª regla del artículo 124.13.a) de la LRJS para el procedimiento de impugnación individual del despido colectivo («Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados»), solo resulta de aplicación si el motivo de impugnación es el incumplimiento de una prioridad de permanencia, no en el supuesto en que se impugne el incumplimiento de los criterios de selección [42].

Por lo que se refiere al contenido o alcance del derecho a la prioridad de permanencia de los representantes, se ha de destacar que el mismo no es absoluto sino relativo, desde el momento en que su virtualidad está condicionada tanto material como jurídicamente. En efecto, la propia existencia de este derecho depende de un presupuesto fáctico, cual es que el despido no afecte a toda la plantilla de la empresa, sino solo a un grupo de trabajadores entre los que se encuentre el representante y entre los que quepa, por tanto, establecer una prelación en favor del mismo. Desde el plano jurídico, igualmente, se entiende que este derecho no se puede ejercer frente a cualesquiera trabajadores, sino solo ante aquellos que reúnan dos condiciones: la primera es que se encuentren dentro del ámbito de la representatividad del titular de la garantía de permanencia (por ejemplo, la empresa en su conjunto o un solo concreto centro de trabajo), con independencia de si ese ámbito es coincidente o no con el ámbito de afectación de la causa que motiva el despido [43]; y la segunda es que desarrollen funciones equivalentes a las del representante en cuestión, de manera que este resulte intercambiable por tales trabajadores.

En este sentido, se ha de concluir que la garantía de permanencia no podría operar cuando el despido afecta a todos los trabajadores de la empresa (cierre total), ni cuando el despido afecta a todos los trabajadores del centro de trabajo en el que presta servicios el representante y el ámbito de su representa-

---

[41] Véase la nota al pie núm. 20 del presente capítulo.

[42] *Vid*. Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, p. 236.

[43] Así, la STS de 13 de noviembre de 2024 (Rec. 1472/2023) señala que «la prioridad de permanencia del representante de los trabajadores se extiende a todo el ámbito al que se extiende la representación del representante, sin que se circunscriba al ámbito de afectación de la causa extintiva (SSTS 30 de noviembre de 2005, rcud 1439/2004, y 16 de septiembre de 2013, rcud 1636/2012), lo que puede suponer, llegado el caso, como recuerdan estas sentencias, que haya que reubicar al representante en otra unidad o dependencia distinta a la que estaba, por complicado o complejo que ello pueda ser en determinados casos».

ción se limita a dicho centro de trabajo, así como tampoco cuando no existen puestos de trabajo funcionalmente equivalentes y, por tanto, intercambiables con el del representante titular de la garantía.

De las condiciones expuestas, en definitiva, dependería la virtualidad o el decaimiento del derecho a la prioridad de permanencia y, por consiguiente, la licitud o ilicitud de la afectación del representante por el despido.

En línea con ello, el artículo 13.3 del RPDC obliga al empresario a justificar las razones por las que un representante con prioridad de permanencia resulta afectado por el despido, o, lo que es lo mismo, las razones que determinan el decaimiento o ineficacia de dicha garantía. En este sentido, dispone que «la empresa deberá justificar en la decisión final de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa». El citado artículo 12 del RPDC, por su parte, es el que establece que, «a la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación» inicial del período de consultas.

La regulación dada a esta obligación suscita algunos comentarios e interrogantes. Así, parece claro que la justificación que se exige es de carácter explicativo o informativo y previa al propio despido, por lo que no se confunde y no excluye la posterior justificación probatoria que pueda o deba desarrollarse al respecto en el momento procesal oportuno; prueba que, en su caso, también recae sobre el empresario [44].

También es evidente que lo que persigue la obligación del artículo 13.3 del RPDC es que el empresario exprese que la afectación del representante titular de la garantía se debe a la concurrencia de alguna de las circunstancias que determinan el decaimiento o la exclusión de tal derecho y que no guarda

[44] Cfr. STSJ de Madrid de 4 de marzo de 2022 (Rec. 1099/2021): «Es a la empresa a la que compete (artículo 217 LEC) la carga de probar y justificar el por qué la trabajadoras han sido despedidas sin poder ocupar, en función de su condición de miembros del Comité de empresas, otros puestos como administrativas en el mismo centro donde trabajaban, o en otros, por lo que al no hacerlo ha vulnerado la libertad sindical de las actoras, con lo que la calificación del despido no pude ser otra que el de la nulidad»; Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, p. 219: «a mi juicio, el artículo 13 del RPDC comporta también el deber empresarial de acreditar en sede judicial la concurrencia de las razones organizativas o productivas de entidad que justifiquen la exclusión de aquel derecho». Al trabajador, sin embargo, se le atribuye la carga de probar su mejor derecho a permanecer en la empresa. En este sentido, *vid*. STSJ de Castilla-La Mancha de 17 de enero de 2017 (Rec. 1485/2016): «Sería, pues, carga del trabajador que alega la concurrencia de arbitrariedad demostrar cumplidamente que le asiste un "mejor derecho" frente a otro u otros trabajadores de la empresa para no haber sido incluido en el despido colectivo».

relación con su condición representativa; esto es, que su afectación está justificada objetivamente y que no es, por consiguiente, discriminatoria.

A este respecto interesa destacar dos cuestiones. La primera es que esta obligación explicativa se impone con independencia y, por tanto, sin necesidad de que los representantes que formaran parte de la comisión negociadora o los representantes potencialmente afectados por el despido presenten indicios expresivos de un panorama discriminatorio. Y, la segunda, que el cumplimiento de la obligación del artículo 13.3 del RPDC, en cualquier caso, tampoco ha de impedir la posterior introducción de tales indicios y la consiguiente inversión de la carga de la prueba sobre la posible existencia de discriminación en el marco del correspondiente procedimiento de impugnación judicial [45].

Alguna duda más plantea, sin embargo, la referencia a la «decisión final de despido colectivo» que emplea el artículo 13.3 del RPDC para indicar el momento y el documento en el que el empresario debe cumplir con la obligación de justificación que se le impone. Y ello porque esa es la expresión que utiliza el artículo 51.1 del ET y la que se usa generalmente para hacer alusión a la información que el empresario debe facilitar a la autoridad laboral y a la representación en caso de que el período de consultas acabe sin acuerdo.

¿Acaso se está apuntando con ello que la justificación de la afectación de los representantes por el despido se ha de dar únicamente en los supuestos en los que las consultas terminen sin acuerdo? No parece una conclusión muy acertada, la verdad. Resulta más lógico pensar que la justificación de la afectación de los representantes con prioridad de permanencia debe darse en todo caso y que el legislador solo hace referencia en este punto a la decisión final de despido colectivo, esto es, al supuesto en que las consultas acaben sin acuerdo, porque presupone que, de haberse alcanzado acuerdo, esa justificación ya se ha debido dar en el proceso de negociación.

Por otro lado, la norma también deja un cabo suelto para el supuesto en el que el acuerdo alcanzado o la decisión final de despido colectivo no contengan una lista nominativa de los afectados por el despido, sino, únicamente, los criterios de selección cuya aplicación ya queda en manos del empresario en la fase individual del despido colectivo. Y es que en tal caso puede que el empresario no conozca hasta ese momento que el resultado de aplicar los criterios de selección va a afectar a un representante con prioridad de permanencia, lo cual determina que la obligación de justificación que impone el artículo 13.3 del RPDC resulte de imposible cumplimiento.

[45] Véase la nota al pie núm. 24 y 30 del presente capítulo.

Este interrogante, en fin, lleva a otro, cual es si la justificación explicativa de la afectación de un representante por el despido no debería contenerse también en la comunicación escrita en la que se le informa de su cese en la empresa [46]. Varias son las razones que apoyarían esta conclusión.

La primera guarda relación con el sentido que, a mi juicio, debe tener la carta de despido como cauce informativo de todos los derechos y obligaciones que rodean a la extinción contractual. La prioridad de permanencia es un derecho que el ordenamiento otorga de forma directa e individual a los representantes ante su despido, por lo que sería razonable que la información relativa a la exclusión de tal garantía se les proporcionara directamente a los representantes interesados en el momento de conocer la extinción de su contrato.

La segunda, en conexión con la anterior, es de tipo procesal. Y es que los sujetos legitimados para impugnar el incumplimiento de una prioridad de permanencia y la indebida afectación de un representante son únicamente los propios representantes afectados a través del procedimiento de impugnación individual del despido colectivo [47], de modo que, nuevamente, lo coherente sería que la información relativa a esa afectación se les proporcionase directamente a los propios interesados. Ello cobraría todavía un mayor sentido en supuestos como los descritos anteriormente, en los que el acuerdo resultante de las con-

[46] Así parece entenderlo la STSJ de Cataluña de 20 de enero de 2015 (Rec. 5807/2014): «en la carta en que se comunica a la actora su despido no se justifica por qué no se ha concedido la prioridad que merece por su condición de personal laboral fijo que adquirió esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad en el correspondiente procedimiento selectivo (hecho probado primero), frente a quienes tenían el carácter de personal eventual. Por tanto, este motivo ha de ser estimado». En la doctrina de autores, *vid*. Olmos Parés, I.: «La prohibición de despido…», *Op. cit.*, p. 116: «el Reglamento exige que justifique esa afectación en la decisión final […], lo que debe entenderse extensible a la carta de despido individual».

[47] El último párrafo del artículo 124.2 de la LRJS dispone que en ningún caso podrán ser objeto del proceso de impugnación colectiva por los representantes «las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas», sino que «tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual». De ahí que se entienda que el incumplimiento de las prioridades de permanencia no se podría impugnar en ningún caso por los representantes a través del procedimiento de impugnación colectiva. En este sentido, cfr. STS de 23 de septiembre de 2014 (Rec. 231/2013) y de 24 de febrero de 2015 (Rec. 165/2014). Entre los autores, *vid*. Blasco Pellicer, A.: «El proceso de impugnación…», *Op. cit.*, p. 573; Tormos Pérez, J. A.: *Los criterios de selección…, Op. cit.*, p. 475; Olmos Parés, I.: «La prohibición de despido…», *Op. cit.*, p. 116. Con todo, un sector de la doctrina ha defendido que los representantes sí podrían impugnar el incumplimiento de las prioridades de permanencia a través del procedimiento de impugnación colectiva cuando la afectación de los representantes titulares de la garantía se deba a una formulación o aplicación de los criterios de selección que suponga una vulneración generalizada de DDFF. A este respecto se pronuncian Ballester Laguna, F.: *La impugnación del despido colectivo…*, *Op. cit.*, p. 202; Molero Marañón, M. L.: «La nueva modalidad procesal de impugnación judicial del despido colectivo», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 23-24, 2012, p. 36 del formato electrónico; Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, p. 214; Barrios Baudor, G. L. y Cid Babarro, C.: «El procedimiento judicial…», *Op. cit.*, pp. 66 ss.

sultas o la decisión final de despido colectivo no contuvieran una lista nominativa de los afectados por la extinción, sino solo los criterios de afectación cuya aplicación se ha de dar por el propio empresario ya en la fase individual del despido colectivo.

Y la tercera y última razón es que esta conclusión que defiende la exigibilidad de que la carta contenga la información relativa la afectación del representante con prioridad de permanencia es la misma que exige en relación con la afectación de otros colectivos de trabajadores especialmente protegidos ante el despido como son las embarazadas.

e) Criterios de selección y trabajadoras embarazadas

En el caso de los despidos de mujeres embarazadas entra en juego un plano de protección adicional al de la propia causalidad del despido, al de su necesaria tramitación y adecuación al procedimiento de despido colectivo, al del respeto de los DDFF y de las prioridades de permanencia, y que guarda relación con los riesgos que puede entrañar la propia extinción contractual por motivo del embarazo.

El núcleo normativo de esta protección se encuentra a nivel europeo en la Directiva 92/85 [48], cuya finalidad es, entre otras, proteger la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en el período de lactancia, en vista del riesgo que un posible despido por motivos relacionados con su estado supone para su estado físico y psíquico, incluido el riesgo particularmente grave de incitar a la trabajadora embarazada a interrumpir voluntariamente su embarazo [49].

En consideración a los perjuicios que se pueden derivar de la extinción de su contrato por razón de su estado, el artículo 10 de la Directiva establece la prohibición del despido de las embarazadas en los siguientes términos:

> «1) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2 [50], durante el período

[48] Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

[49] Para un análisis de la jurisprudencia comunitaria relativa a la Directiva 98/85, *vid*. Gil Plana, J.: *El despido de la trabajadora embarazada*, Civitas-Thomson Reuters, 2011, pp. 33 ss.

[50] El artículo 2 de la Directiva 92/85 señala que, «a efectos de la presente Directiva se entenderá por: a) trabajadora embarazada: cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales; b) trabajadora que ha dado a luz: cualquier trabajador

> comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad a que se refiere el apartado 1 del artículo 8, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.
>
> 2) Cuando se despida a una trabajadora, a que se refiere el artículo 2, durante el período contemplado en el punto 1, el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito.
>
> 3) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1».

De la redacción de este precepto se observa que el contenido de la prohibición de despido de las trabajadoras embarazadas comprende, por un lado, una tutela preventiva, contra la producción del propio despido, y, por otro lado, una tutela resarcitoria, contra los efectos o consecuencias del despido producido contraviniendo tal prohibición [51].

Sobre la Directiva 92/85, en fin, no se puede dejar de apuntar que, aunque tenga una finalidad eminentemente preventiva [52], guarda conexión indirecta-

---

que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales; c) trabajadora en período de lactancia: cualquier trabajadora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales». Sobre el concepto de trabajadora embarazada y la interpretación dada a la necesidad de que comunique su estado al empresario, véanse las Conclusiones de la Abogada General presentadas en el marco de la STJUE de 22 de febrero de 2018 (asunto C103/16 – Porras Guisado), puntos 31 ss. En la doctrina científica, *vid*. BALLESTER PASTOR, M. A.: «El significado de la tutela…», *Op. cit.*, p. 85; AGUSTÍ MARAGALL, J.: «La mayor exigencia informativa en la comunicación de despido por causas objetivas y en la justificación de la concreta afectación individual (ex artículo 53.4 et)», *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 207, 2020, p. 30; GIL PLANA, J.: *El despido de la trabajadora…*, *Op. cit.*, pp. 29 ss.

[51] Cfr. STJUE de 22 de febrero de 2018 (asunto C-103/16 – Porras Guisado), apartado 59: «el artículo 10 de la Directiva 92/85 opera una distinción expresa entre, por un lado, la protección contra el despido en sí mismo, con carácter preventivo, y por otro, la protección contra las consecuencias del despido, en concepto de reparación. Por consiguiente, la transposición correcta del mencionado artículo obliga a los Estados miembros a establecer esta doble protección». A nivel doctrinal, *vid.* BALLESTER PASTOR, M. A.: «El significado de la tutela…», *Op. cit.*, pp. 83 ss.: «el artículo 10 de la Directiva 92/85 utiliza parámetros de referencia más extensos de los que se utilizan en las Directivas antidiscriminatorias puras: en éstas la prohibición de discriminación debe ir acompañada de consecuencias reparadoras y disuasorias. En la Directiva 92/85, de carácter preventivo, la obligación empresarial le obliga a más, porque debe hacer todo lo posible para que las condiciones en que se pueda producir el daño no existan. En realidad, el artículo 10 de la Directiva 92/85 es una prevención frente al *factum* del despido durante las situaciones previstas en la propia Directiva, porque su simple existencia […] es susceptible de generar un riesgo en la trabajadora»; BALLESTER PASTOR, M. A.: «La transposición pendiente…», *Op. cit.*, p. 204: «la prohibición del despido de embarazada es un equivalente a la prohibición de "exposición" a riesgos laborales».

[52] *Vid.* AGUSTÍ MARAGALL, J.: «La mayor exigencia informativa…», *Op. cit.*, pp. 31 ss.: «la finalidad de esta Directiva es estrictamente es preventiva y no anti-discriminatoria. Y es que esta directiva 92/85 respondía a la obligación del Consejo de Europa, según el artículo 118 del Tratado, de establecer disposiciones mínimas para promover la mejora del medio de trabajo, en desarrollo de lo dispuesto en la Directi-

mente con la normativa antidiscriminatoria por razón de sexo, pues, como así destaca la doctrina más autorizada, constituye una discriminación por razón de sexo tanto el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o la maternidad en el sentido de la Directiva 92/85 como la falta de aplicación de lo establecido en la propia Directiva 92/85 [53]. De este modo, la protección preventiva y la antidiscriminatoria coexisten coordinadamente en favor de las trabajadoras embarazadas [54].

La transposición de la Directiva 92/85 en el marco interno de la normativa española se articuló por medio de la Ley 39/99 [55], cristalizando en la garantía de nulidad objetiva que se contiene en el segundo párrafo de los artículos 53.4 y 55.5 del ET. De acuerdo con esta garantía, el despido de las personas trabajadoras producido en supuestos de embarazo o ejercicio de los derechos a los permisos y excedencias que enumera la propia norma será nulo, salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazado o con el ejercicio de tales derechos [56].

---

va-Marco 89/391 en materia de Seguridad Social, y, en concreto, para proteger a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia de diversos riesgos o situaciones laborales adversas a la maternidad, respecto tano a agentes físicos […], agentes biológicos, pero también – como riesgo laboral específico– el de ser despedida […] En este contexto, fundamentalmente proteccionista y prevencionista (no anti-discriminatorio), aparece, en el artículo 10, la «prohibición de despido».

[53] *Vid*. Ballester Pastor, M. A.: «El significado de la tutela…», *Op. cit.*, pp. 78 ss.: «en el artículo 2.2.c de la Directiva 2006/54 se establece que el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o la maternidad en el sentido de la Directiva 92/85 constituye discriminación por razón de sexo. Dado que la normativa antidiscriminatoria por razón de sexo tiene eficacia directa horizontal, ello debe implicar que la falta de aplicación de lo establecido en la Directiva 92/85 constituye discriminación directa por razón de sexo. Refuerzan esta idea los siguientes argumentos: […] 3) Existen, sin embargo, varias sentencias del TJUE en las que directa y rotundamente se establece que la discriminación por razón de embarazo y maternidad en los términos de la Directiva 92/85 constituye discriminación directa por razón de sexo, como expresamente señala el artículo 2.2.c de la Directiva 2006/54. En la STJUE de 11 de noviembre de 2010, asunto Danosa (C-232/09), se destacó esta conexión. Pero de manera todavía más clara se pronunció al respecto el TJUE en su sentencia de 19 de octubre de 2017, asunto Otero Ramos (C-531/15)».

[54] En este sentido, Agustí Maragall, J.: «La mayor exigencia informativa…», *Op. cit.*, pp. 31 ss., señala que, desde el momento en que la Directiva 92/85 impone en sus considerandos que la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada «no debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres», «diferencia y coordina claramente ambas tutelas, la prohibitiva o prevencionista (establecida en la propia Directiva 92/85) y la anti-discriminatoria (refundida en la Directiva 2006/54)»; Olmos Parés, I.: «La prohibición de despido…», *Op. cit.*, p. 122: «La tutela derivada del artículo 10 1.º de la Directiva 92/85/CEE, por razón del riesgo, es independiente de la tutela antidiscriminatoria. Las disposiciones de una y otra se manifiestan con efectos similares en la práctica, pero perteneces a categorías distintas. La tutela antidiscriminatoria protege de un acto discriminatorio; la tutela por razón del riesgo tutela la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, la desventaja en que se encuentran las mujeres en relación a los hombres por el hecho de la maternidad, y el riesgo para sus salud física y psíquica que puede tener el despido. Ambas protegen aspectos con relevancia constitucional».

[55] Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

[56] Sobre la garantía de nulidad objetiva y su relación y diferencias con la nulidad por discriminación, *vid*. las STS de 20 de julio de 2018 (Rec. 2708/2016) y de 12 de diciembre de 2023

Pues bien, la STJUE de 22 de febrero de 2018 (asunto C-103/16) –STJUE Porras Guisado en lo sucesivo– se pronunció sobre la adecuación de la normativa española a la Directiva 92/85 y la prohibición de despido que se contiene en su artículo 10.

Por lo que aquí interesa, basta con destacar que el TJUE concluyó, en primer lugar, que las causas que podrían motivar un despido colectivo en el sentido de la Directiva 98/59 [57] (esto es, en nuestra norma interna, las causas ETOP del art. 51.1 del ET) constituyen motivos no inherentes al estado de las trabajadoras embarazadas que pueden excepcionar la prohibición de su despido en los términos del artículo 10.1 de la Directiva 92/85 [58].

Señaló, por otra parte, que el recurso a tal excepción requiere, en todo caso, que a nivel formal el empresario exponga por escrito a la trabajadora embarazada que pretende despedir o que haya despedido cuáles son los motivos no inherentes a su estado por los que se efectúa el despido, es decir, las causas ETOP, y cuáles son «los criterios objetivos que se han seguido para la designación de los trabajadores afectados por el despido» [59].

Indicó, en tercer lugar, que la norma española no se ajusta al mandato de la Directiva porque no prohíbe, en principio, con carácter preventivo el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, sino que establece, únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de

(Rec. 5556/2022). En la doctrina científica, *vid*. Gil Plana, J.: *El despido de la trabajadora…*, *Op. cit.*, pp. 70 ss.; Fernández-Peinado Martínez, A.: «La protección de la mujer embarazada frente al despido», *La extinción del contrato de trabajo. Perspectiva comparada de las regulaciones italiana y española*, AA. VV., Ramírez Martínez, J. M., Romeo. C. y Viqueira Pérez, C. (dirs.), Tirant lo Blanch, 2016; Roldán Martínez, A.: «Retos pendientes de la protección del embarazo y de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral frente al despido», *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 12, núm. 2, 2022, pp. 13 ss.; Blasco Jover, C.: «Hacia una redefinición de la nulidad objetiva del despido: apuntes para avanzar hacia una mayor protección de los intereses en juego», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 472, 2023; Agustí Maragall, J.: «La coordinación…», *Op. cit.*, p. 816; García Rubio, M. A.: «Despido por causas empresariales y conciliación familiar…», *Op. cit.*, pp. 102 ss.; Arias Domínguez, A.: «No todo despido nulo de una persona trabajadora embarazada conlleva la lesión de un Derecho Fundamental y la concesión de una indemnización por daño moral», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2024, p. 7: «En un supuesto, en el de despido discriminatorio, se ha despedido "por" estar embarazada, precisamente por estarlo, implementando una respuesta directa –el despido– a una circunstancia personal que tiene que ser especialmente protegida. En el supuesto de despido objetivo por embarazo, se ha despedido "estando" embarazada, coincidiendo en el tiempo de embarazo, pero sin más propósito que la extinción del contrato de trabajo».

[57] Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

[58] Cfr. apartados 40 a 50.

[59] Cfr. apartados 51 a 55.

ese despido cuando sea ilegal [60]; es decir, porque el ET solo prevé una tutela reparatoria, pero no una tutela preventiva ante la extinción contractual.

Y, en cuarto y último lugar, que la norma interna no contraviene la Directiva por no contemplar una prioridad de permanencia o de recolocación en favor de las trabajadoras embarazadas, ya que el mandato de su artículo 10.3, según el cual «los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras», no obliga a establecer esas concretas medidas. Ahora bien, recuerda el TJUE en este punto que la Directiva solo contiene disposiciones mínimas y que, por tanto, no excluye la facultad de los Estados miembros de garantizar una mayor protección [61].

En respuesta a la STJUE Porras Guisado, el RD Ley 6/2019 [62] modificó el artículo 53.4 del ET [63], añadiendo en su cuarto párrafo la frase que indica que, para que pueda considerarse procedente el despido de las personas sobre las que opera la garantía de la nulidad objetiva, «deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida».

Esta reforma se ha interpretado en un doble sentido. Un sector de la doctrina defiende que el legislador habría introducido una suerte de prioridad de permanencia en favor de los colectivos de trabajadores que enumera el artículo 53.4 del ET, en la medida en que ahora su despido solo estaría justificado si se acredita que la causa motivadora exigía concreta y necesariamente la

---

[60] Cfr. apartados 56 a 66. En concreto, el apartado 65 señala que: «con el fin de garantizar tanto la fiel transposición del artículo 10 de la Directiva 92/85 como la protección de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en el período de lactancia contra el riesgo de despido, los Estados miembros no pueden limitarse a establecer únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando no esté justificado». En la doctrina de autores se hacen eco de la insuficiencia que en este sentido presenta la norma interna, entre otros, Fernández Avilés, J. A.: «Afectación de trabajadora embarazada…», *Op. cit.,* p. 157; Ballester Pastor, M. A.: «El significado de la tutela…», *Op. cit.*, p. 83; Olmos Parés, I.: «La prohibición de despido…», *Op. cit.*, pp. 124 ss. Con todo, hay autores que defienden que, con la previsión de la prohibición del despido por razones discriminatorias vinculadas al embarazo y la ratificación de los Convenios de la OIT que inciden en esa prohibición, el ordenamiento jurídico español ya cumpliría sobradamente con las demandas de la Directiva 92/85. En este sentido, *vid*. García Rubio, M. A.: «Despido por causas empresariales y conciliación familiar…», *Op. cit.*, pp. 79 ss.

[61] Cfr. apartados 67 a 74.

[62] RD-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.

[63] *Vid.* Agustí Maragall, J.: «La mayor exigencia informativa…», *Op. cit.*, p. 26: «El preámbulo del RDL 6/2019 nada dice respecto a esta importante reforma, cuando bien le habría ido al legislador para justificar la urgencia de la vía legislativa (y minimizar el riesgo de una posible declaración de inconstitucionalidad en razón de la utilización de tal vía legislativa), ya que su origen radica en el déficit transpositivo de nuestro ordenamiento en relación al artículo 10.2 de la Directiva 92/851, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, puesto de manifiesto en la STJUE de 22 de febrero de 2018, C-103/2016 (asunto "Porras Guisado")».

extinción de sus contratos y no, por consiguiente, la de otros [64]. Y que la obligación de justificar la necesidad de extinguir el contrato de esos trabajadores especialmente protegidos conllevaría, implícitamente, la obligación de informarles previamente en la comunicación escrita de tal extremo, esto es, de los criterios empleados para su afectación por el despido [65].

A mi juicio, esta postura pretende cohonestar bienintencionadamente la letra de la Ley con los contenidos de la STJUE que ha dado lugar a su reforma, pero la interpretación que lleva a cabo tal vez atienda, más que a lo que la norma realmente dice, a lo que quizás nos gustaría que dijese. Y es que, si eso es lo que el legislador pretendía señalar, desde luego que ha elegido el camino más intrincado para expresarse. En efecto, si lo que quería era establecer una prioridad de permanencia en favor de las trabajadoras embarazadas en el marco de los despidos por causas ETOP en respuesta a la invitación que hizo a este respecto la STJUE Porras Guisado, hubiera bastado con incluirla junto a la prioridad de los representantes en el artículo 51.5 y 52.c) del ET. Sin embargo, la reforma se ha operado sin matiz alguno en el artículo 53.4 del ET, que es aplicable a la impugnación de los despidos motivados por cualquiera de las causas objetivas del artículo 52 del ET, no solo a los que se basan en razones ETOP. ¿De verdad se puede concluir que el legislador ha establecido una prioridad de permanencia en favor de los trabajadores a los que se refiere el artículo 53.4 del ET para los supuestos de extinción por ineptitud sobrevenida, falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo y falta de consignación financiera para el mantenimiento de la contratación? Porque lo cierto es que el sentido y el funcionamiento que tendría la prioridad de permanencia en tales supuestos resulta un tanto confuso.

Más razonable parece, en mi opinión, la interpretación que entiende que el nuevo inciso del artículo 53.4 del ET no configura prioridad de permanencia alguna, sino que, simplemente, explicita la relación de afectación que debe existir entre la causa que motiva el despido y el concreto contrato extinguido para que la decisión del empresario esté justificada causalmente y sea por ello procedente [66]. Y que esa nueva previsión y la necesidad de justificación que subraya no tendría implicaciones en el requisito de comunicación escrita, ya

---

[64] *Vid.* Agustí Maragall, J.: «La mayor exigencia informativa…», *Op. cit.*, pp. 26 ss.

[65] *Vid.* Agustí Maragall, J.: «La mayor exigencia informativa…», *Op. cit.*, pp. 26 ss.; Tormos Pérez, J. A.: *Los criterios de selección…, Op. cit.*, pp. 432 ss.; Ballester Pastor, M. A.: «El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol», *Femeris,* Vol. 4, núm. 2, 2019, p. 37.

[66] *Vid.* García Rubio, M. A.: «Despido por causas empresariales y conciliación familiar…», *Op. cit.*, pp. 82 ss.

que haría referencia, únicamente, al momento de la prueba en el seno del correspondiente proceso de impugnación judicial [67].

Con todo, esta segunda postura tampoco es que sea del todo convincente, pues, ciertamente, se hace raro pensar que el legislador ha llevado a cabo una reforma para clarificar una cuestión sobre la que no planeaba ninguna sombra de duda; o lo que es lo mismo: para no decir nada nuevo.

En fin, la modificación del artículo 53.4 del ET por el RD Ley 6/2019 resulta ciertamente desconcertante y es, a mi parecer, una expresión más de la labor de parcheo normativo a la que nos tiene acostumbrados el legislador, que se revela incapaz de afrontar la reforma de calado que exige aclarar las cuestiones relativas a la protección preventiva de las trabajadoras embarazadas y su proyección sobre la obligación informativa del artículo 53.1 del ET, es decir, sobre la carta de despido [68].

Y es que, de acuerdo con lo señalado en la STJUE Porras Guisado, parece claro que el ET debería exigir en los supuestos de despido de trabajadoras embarazadas por causas ETOP que la carta de despido contenga, además de la descripción de tales causas extintivas, los criterios de selección determinantes de la afectación de dichas trabajadoras [69]. Y ello no como una derivación del

---

[67] *Vid.* García Rubio, M. A.: «Despido por causas empresariales y conciliación familiar…», *Op. cit.*, p. 81 y pp. 92 ss.; Roldán Martínez, A.: «Retos pendientes…», *Op. cit.*, p. 23.

[68] A este respecto se habrían de acoger las propuestas de reforma formuladas por la doctrina. En este sentido, *vid*. Ballester Pastor, M. A.: «La transposición pendiente…», *Op. cit.*, p. 211: «Con relación a las trabajadoras embarazadas e incluidas en el ámbito aplicativo de la Directiva 92/85, la protección "preventiva" frente al despido sin causa tiene una mayor extensión, cuyo alcance ya se ha expuesto más arriba, y que obliga a que el empresario haga todo lo posible (y no solo lo empresarialmente razonable) para evitar el despido de la trabajadora embarazada. Ello obligaría a que el ordenamiento estableciera mecanismos específicos que concretaran esta obligación de "hacer todo lo posible" (por ejemplo, por medio de obligaciones de preferencia y recolocación) y también debieran conducir a que específicamente la norma lo configurara como contenido de la obligación preventiva, trasladando a nuestro ordenamiento la establecido en el asunto Porras Guisado»; Olmos Parés, I.: «La prohibición de despido…», *Op. cit.*, p. 130; Agustí Maragall, J.: «La mayor exigencia informativa…», *Op. cit.*, p. 34: «Para terminar. ¿Cómo podría repararse este déficit? En forma sencilla, cumpliendo a rajatabla lo que dice el TJUE: integrando explícitamente la tutela prohibitiva o preventiva, mediante la prohibición de despido respecto de estas tres concretas situaciones, en términos parecidos al artículo 10.1 de la Directiva, en el artículo 19 ET, referido a la Seguridad y Salud en el trabajo. Y salvando los "casos excepcionales" que se exceptúen de esta regla general mediante la remisión a la regulación del despido disciplinario (con la simple declaración de procedencia del despido) y a la del despido por causas objetivas (individual y colectivo). Y en este último caso, introduciendo un nuevo supuesto de nulidad, derivado de la "tutela prohibitiva", restringido a estas tres específicas situaciones y diferenciado de la tutela "objetiva", en el que la declaración de nulidad por infracción de la prohibición de despido, además de poder comportar una indemnización de daños y perjuicios causados por el incumplimiento de la prohibición preventiva, solo podría exceptuarse –mediante la declaración de procedencia– caso de justificarse la excepcional necesidad de su despido».

[69] Así lo ha entendido la mayoría de la doctrina científica. En este sentido, *vid*. Fernández Avilés, J. A.: «Afectación de trabajadora embarazada…», *Op. cit.,* p. 162; Agustí Maragall, J.: «La mayor exigencia informativa…», *Op. cit.*, p. 26; Ballester Pastor, M. A.: «El significado de la tutela…», *Op. cit.*, p. 75; Ballester Pastor, M. A.: «La transposición pendiente…», *Op. cit.*, p. 208; García Ru-

derecho a la causalidad de su despido, a su necesaria tramitación y adecuación al procedimiento de despido colectivo, al respeto de los DDFF o a las prioridades de permanencia, sino, en este caso, como correlato de la prohibición del despido de estas trabajadoras y a su excepción en los términos del artículo 10 de la Directiva 92/85.

* * *

Como es evidente, todas las consideraciones formuladas en este apartado del trabajo sobre la necesidad de que la comunicación escrita contenga o no los criterios de selección resultan trasladables al despido por causas ETOP individual/plural, a excepción, obviamente, de aquellos razonamientos que guardan relación con las particularidades del procedimiento de despido colectivo y su impugnación judicial.

1.1.1.3 *Integración por remisión a la documentación relativa al período de consultas*

Una vez se ha determinado cuál debiera ser el contenido exigible en la carta de cese en los supuestos de despido colectivo, resta por aclarar si ese contenido se puede integrar por referencia o remisión a documentación adicional relativa al período de consultas.

A este respecto se ha de recordar que, como ya se señaló al examinar el criterio de suficiencia de la comunicación escrita en los supuestos extintivos del artículo 52 del ET, se admite que la obligación informativa que se impone al empresario en el artículo 53.1.a) se articule a través de distintos documentos, a cuyo contenido total habrá de atender la prohibición del artículo 105.2 de la LRJS («Para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido»). De acuerdo con ello, se ha de concluir que

---

BIO, M. A.: «Despido por causas empresariales y conciliación familiar…», *Op. cit.*, pp. 91 ss.; ROLDÁN MARTÍNEZ, A.: «Retos pendientes…», *Op. cit.*, pp. 23 ss. Eso sí, para un sector de la doctrina (BALLESTER PASTOR, M. A.: «El significado de la tutela…», *Op. cit.*, p. 82 y en «La transposición pendiente…», *Op. cit.*, pp. 209 ss.) esta obligación conllevaría la necesaria expresión de los criterios de selección de todos los trabajadores, mientras que otro sector (GODINO REYES, M.: «Nuevamente sobre el contenido de la carta…», *Op. cit.*, p. 151) defiende que, más que los criterios de selección de todos los trabajadores, lo que sería exigible únicamente es la expresión de la razón por la que decae o resulta ineficaz la especial protección que se otorga a las embarazadas.

la descripción de la causa extintiva en la carta de despido, así como la expresión de la demás información que debe figurar en ella, se puede realizar por referencia o remisión a los datos comprendidos en documentos adicionales que el empresario hubiera entregado o puesto a disposición de trabajador previa o simultáneamente a la notificación de la misma carta, en cuyo caso su suficiencia se habrá de valorar en atención a la información resultante de todo ese conjunto documental.

El único condicionante al que quedaría sometida esta posibilidad consiste, como es lógico, en que esa documentación adicional a la que se refiera o se remita la carta se hubiera entregado o puesto a disposición del trabajador efectivamente por el empresario de forma previa o simultánea a la entrega de la propia carta de despido, como correlato de la obligación que exige el artículo 53.1.a) del ET. De este modo, no sería admisible, por insuficiente, una carta de despido que describiera la causa extintiva o la restante información exigible por referencia o remisión a una documentación que el empresario no hubiera entregado o puesto a disposición del trabajador, aunque este último pudiera conocer su contenido por otras vías, ya que, recuérdese, el conocimiento que el trabajador pudiera tener al margen de lo expresado por el empresario en la comunicación escrita no se puede utilizar para integrar el contenido de esta, ya que con ello se vaciaría la propia obligación del artículo 53.1.a) del ET y la prohibición del artículo 105.2 de la LRJS.

Pues bien, si se traslada esta construcción a los supuestos de despido individual derivado de un despido colectivo, parece que no habría mayor problema en afirmar que la descripción de la causa extintiva y la demás información exigible en la comunicación escrita se puede realizar por referencia o remisión a la documentación relativa al período de consultas o al acuerdo resultante del mismo, siempre que el empresario hubiera entregado o puesto a disposición del trabajador dicha documentación de manera previa o simultánea a la entrega de la propia comunicación de cese. Y, a la inversa, que sería inadmisible una descripción de la causa o de la restante información exigible por remisión a la documentación relativa al período de consultas sin su transcripción en la carta de despido o su entrega o puesta a disposición por el empresario junto a la carta, aunque el trabajador pudiera tener acceso o conocimiento de su contenido por otras vías [70].

[70] *Vid*. AGUSTÍ MARAGALL, J.: «La exigencia informativa…», *Op. cit.*, p. 9: «en absoluto puede presuponerse que la insuficiencia informativa de la comunicación individual quede subsanada por la accesibilidad a dicha información a través de los representantes legales y/o sindicales, por cuanto dicho canal de representación en absoluto es garantía de que la información se haya efectivamente transmitido. Baste pensar en casos de no afiliación o de trabajadores alejados de la representación colectiva por larga enfer-

Esta es la conclusión que viene sosteniendo mayoritariamente la jurisprudencia, como así se puede observar en las STS de 2 de junio de 2014 (Rec. 2534/2013) y de 23 de septiembre de 2014 (Rec. 231/2013), en las que se consideró que las cartas de despido examinadas eran suficientes al integrar su contenido con la documentación adicional relativa al período de consultas que se entregó junto a las mismas.

En el caso de la STS de 2 de junio de 2014, en el que las comunicaciones escritas se limitaban a hacer una simple remisión al acuerdo alcanzado entre la empresa y los representantes, se llegó a tal conclusión en atención a que se hacía constar que las secciones sindicales comunicaron «a la plantilla de la empresa la existencia de reuniones con la dirección desde 12.1.2012. La empresa informó a los trabajadores el 5.3.2012 de la presentación del ERE. Se les convocó a una reunión informativa para el 7.3.2012 y a una asamblea el 14.3.2012, el 15.3.2012 y el 16.3.2012. Se les informó sobre las condiciones del acuerdo suscrito en el ERE, que estaría a su disposición a través de las centrales sindicales [aquí estaría la clave, en mi opinión]. Se les convocó a una votación para el día 16.3.2012 y se les informó del resultado. El 20.3.2012 se les informó por la dirección de la firma del acuerdo. El 23.3.2012 se informó de los modelos de comunicación de extinción del contrato. Se informó el 28.3.2012 de las personas afectadas y de los efectos extintivos».

Siguiendo la misma estela, la STS de 23 de septiembre de 2014 señala que, si bien es cierto que el contenido de la carta en cuestión resultaba por sí solo insuficiente, se ha de integrar con la documentación que se adjuntó a las mimas en formato digital, en la que constaba la «relación definitiva de trabajadores afectados, el informe preceptivo emitido conjuntamente por la Dirección General de Presupuestos y Recursos Humanos de la Consejería de Economía y Hacienda y de la Dirección General de la Fundación Publica de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno de la CAM, las medidas sociales de acompañamiento, un plan de recolocación externa y las copias de las actas del periodo de consultas y "documentación fin del periodo de consultas"».

---

medad, desplazamiento al extranjero, excedencia, o –simplemente– por discrepancia en su modo de actuar. Tampoco comparto el criterio de la mera 'accesibilidad' a la información *('que el trabajador haya tenido la posibilidad real y efectiva de conocerlo')*, por cuanto genera una manifiesta inseguridad y traslada al trabajador la carga del desconocimiento de la causa, cuando –tratándose de un despido causal– corresponde al empresario la carga de acreditar que el trabajador ha recibido toda la información sobre la causa»; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 211: «al empresario no le bastaría con referirse a un acuerdo alcanzado en el periodo de consultas para dar por cumplido el requisito de la explicación de la causa económica, técnica, organizativa o productiva en la carta de despido que debe de entregar a cada uno de los trabajadores afectados por la medida de naturaleza colectiva. En este punto rige una identidad formal con los despidos objetivos individuales o plurales»; Tormos Pérez, J. A.: *Los criterios de selección…, Op. cit.*, pp. 413 ss.

Igualmente, aunque en sentido contrario, en la STS de 12 de mayo de 2015 (Rec. 1731/2014) se resolvió que la carta de despido analizada resultaba insuficiente porque se limitaba a hacer una mera remisión al contenido del acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores al finalizar el periodo de consultas, pero sin acompañarlo ni transcribirlo, y, seguidamente, realizaba una serie de afirmaciones genéricas en definición de las causas económicas y productivas invocadas para la decisión empresarial que servirían para cualquier despido basado en tales causas.

Otro aspecto que interesa destacar de este último pronunciamiento es el rechazo expreso que realiza de la posibilidad de integrar el contenido de la carta con el conocimiento que el trabajador pudiera tener sobre la causa extintiva al margen de la documentación facilitada por la empresa hasta el momento de comunicarle el despido. En este sentido, se afirma que no puede «completarse judicialmente el contenido de la carta presumiendo que las causas eran conocidas por la trabajadora por el hecho de que existieron "precedieron [*sic*] ERES suspensivos por iguales causas" o dado que "antes de otro ERE de un año antes la empresa hizo reunión con los trabajadores, incluida ella" o de la afirmación consistente en que "la verdad nosotros veíamos que no había trabajo", pues, como se ha adelantado, una cosa es determinar el contenido formalmente mínimo que debe contener una carta de despido por circunstancias objetivas para poder delimitar el ámbito del proceso de despido y evitar la indefensión del despedido y otra, totalmente distinta, es la de valorar las circunstancias concurrentes para concluir sobre la posible existencia y trascendencia de las causas objetivas alegadas pata proceder a la extinción contractual […] Tampoco, por ser procesalmente rechazables, pueden considerarse como integradores de la carta de despido los que figuran en los hechos declarados probados de la sentencia de instancia, no alterados en suplicación, que se constituyeron como datos transcendentes para la decisión judicial de procedencia del despido adoptada a pesar de ser ajenos o complementarios a los hechos relatados en la comunicación de despido».

Y es que este razonamiento, con el que no se puede estar más de acuerdo, choca frontalmente con el que parece desarrollar la STS de 15 de marzo de 2016 (Rec. 2507/2014), en la que, con cita en la STS de 2 de junio de 2014 antes mencionada, se concluye que «h[a] de admitirse la suficiencia de la comunicación extintiva efectuada a los trabajadores, cuando la misma refiere el

acuerdo alcanzado con sus representantes legales en el marco de un ERE, del que aquellos informan al colectivo social» [71].

Si con ello se está afirmando que el contenido de la carta se puede integrar con la información que los representantes puedan facilitar a los trabajadores sobre el acuerdo alcanzado sin necesidad de que ese acuerdo sea entregado o puesto a su disposición por el empresario con la comunicación del despido, solo se puede discrepar. En efecto, en línea con lo que señala el voto particular formulado a esta STS [72], no creo que se deba admitir que la carta de despido describa la causa extintiva por referencia a una documentación adicional que no se hubiera entregado o puesto a disposición del trabajador por el propio empresario en el momento de informarle del cese o previamente, con independencia de que los representantes puedan o deban informar al trabajador sobre los extremos de dicha documentación. Y ello por dos razones. La primera es que el sujeto obligado por el artículo 53.1.a) del ET para informar al trabajador por medio de una comunicación escrita de la extinción de su contrato y de la causa que la motiva es el empresario, no los representantes. Y la segunda es que el conocimiento que el trabajador pudiera tener sobre la causa del despido por cualquier vía distinta a la comunicación escrita –ya estuviera compuesta por uno o por varios documentos– no se puede utilizar para integrar su contenido, pues, como ya se señaló, con ello se vaciaría la propia obligación del artículo 53.1.a) del ET y la prohibición del artículo 105.2 de la LRJS.

---

[71] La STS de 15 de marzo de 2016 (Rec. 2507/2014), tras declarar que la carta notificando el despido individual en los PDC ha de revestir las mismas formalidades que la comunicación del despido objetivo, señala: «Ahora bien, la existencia de negociaciones previas, su preceptivo contenido y la calidad de los sujetos intervinientes, determinan […] que entre las decisiones extintivas del despido objetivo y del colectivo medie una decisiva diferencia –el proceso negociador– que por fuerza ha de tener reflejo en las exigencias de su comunicación formal. Así: […] desde el momento en que el PDC requiere una previa negociación con los representantes de los trabajadores, aquella necesidad de formal comunicación de la causa al trabajador afectado queda atemperada precisamente por la existencia de la propia negociación, hasta el punto de que se deba "conectar lo acaecido en el periodo colectivo con la comunicación individualizada, [rebajando las exigencias interpretativas que valen para los casos de extinciones objetivas individuales o plurales]", de manera que "… en todo caso… el contenido de la carta de despido puede ser suficiente si se contextualiza»" (STS SG 23 de septiembre de 2014 –rco 231/13–, FJ 6. C); y que de esta manera haya de admitirse la suficiencia de la comunicación extintiva efectuada a los trabajadores, cuando la misma refiere el acuerdo alcanzado con sus representantes legales en el marco de un ERE, del que aquellos informan al colectivo social (STS 2 de junio de 2014 –rcud 2534/13–). Precisamente por ello entendemos que la mejora introducida por la Reforma de 2012, extendiendo a la comunicación individual del despido –en los PDC– la formalidad propia de la establecida para el despido objetivo, no puede distorsionarse llegando al injustificado extremo interpretativo de entender que el despido colectivo pase a tener aún mayor formalidad que el despido objetivo y que se limita a la exclusiva referencia a la "causa" [nos remitimos a la doctrina expuesta por la citada STS –Pleno– 24 de noviembre de 2015 rcud 1681/14: "nada más que lo que determina expresamente el artículo 53.1 ET"]. En todo caso, de existir alguna diferencia, más bien ha de serlo en el sentido de atenuar el formalismo cuando se trata del PDC, precisamente porque el mismo va precedido de documentadas negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores».

[72] *Vid*. el punto II.6 del voto particular formulado a la STS de 15 de marzo de 2016 (Rec. 2507/2014).

1.1.2 La obligación de entregar copia de la carta de despido a la representación legal de los trabajadores

Otra cuestión que se ha planteado en relación con la aplicación de los requisitos del artículo 53 del ET en la fase individual del despido colectivo es si resulta exigible la obligación de dar traslado de una copia de la comunicación escrita a la representación legal de los trabajadores.

Un sector de la doctrina científica y judicial ha defendido la conveniencia de su exigibilidad en dicho contexto a fin de facilitar a los representantes el control de la fase de aplicación de los despidos colectivos, esto es, «que el órgano de representación del personal pueda comprobar si la designación de los trabajadores despedidos se atiene a los criterios fijados por la empresa o pactados con la misma, así como si las causas invocadas, se corresponden con las expuestas en el expediente de regulación de empleo, y si las condiciones de los despidos y las fechas de efectividad de los mismos se ajustan a las consignadas, en su caso, en el documento de acuerdo» [73].

Este argumento resulta ciertamente discutible. No se entiende cómo los representantes podrían controlar la fase de aplicación de los despidos colectivos si, como ya se ha visto, el ordenamiento les niega legitimación para impugnar las cuestiones relativas a dicha fase y se la atribuye, únicamente, a los propios trabajadores afectados por el despido a través del procedimiento de impugnación individual. A lo sumo, la única utilidad que podría encontrar la obligación de entregar copia de la comunicación escrita a la representación en el marco de los despidos colectivos sería que los representantes pudieran auxiliar a los trabajadores a preparar la correspondiente impugnación ofreciéndoles la información relativa a las condiciones, tanto globales como particulares, en que se produce su despido [74], pero no parece que del artículo 53.1.c) del ET quepa extraer esta finalidad asistencial.

En cualquier caso, el TS concluyó, acertadamente a mi parecer, que la obligación de entregar una copia de la carta de cese a los representantes resulta exigible, únicamente, al supuesto de despido por causas ETOP individual/plural, no al colectivo, en atención a dos motivos. El primero guarda relación con la literalidad de la norma: el artículo 51.4 del ET se remite al artículo 53.1 para la formalización de las extinciones individuales derivadas del despido colectivo; pero el artículo 53.1.c) delimita expresamente la obligación de dar

[73] La literalidad es de la STSJ del País Vasco de 15 de enero de 2013 (Rec. 2927/2012). Sobre esta postura doctrinal y judicial, *vid.* Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, pp. 183 ss.

[74] *Vid.* Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores…*, *Op. cit.*, p. 184.

copia de la carta a los representantes a los supuestos extintivos del artículo 52.c), esto es, cuando concurra alguna de las causas ETOP del artículo 51.1 y la extinción afecte a un número de trabajadores inferior al establecido en el mismo.

El segundo motivo atiende a la finalidad tal obligación. Y es que, si lo que se pretende con ella es que los representantes tengan conocimiento del despido para que puedan controlar la legalidad procedimental del cauce extintivo, parece claro que la misma solo tiene sentido en los supuestos de despido individual/plural, pues en el marco de un despido colectivo los representantes son conocedores de las extinciones que se van a llevar a cabo tras la negociación mantenida con la empresa, bien porque han llegado a un acuerdo con ella, bien porque, en caso contrario, les ha debido notificar la decisión final adoptada sobre el propio despido colectivo y sus condiciones *ex* artículo 51.2 del ET [75].

1.2 Particularidades sobre la puesta a disposición de la indemnización: los pactos de aplazamiento o fraccionamiento

En cuanto al requisito de puesta a disposición de la indemnización, la particularidad que se ha establecido a nivel jurisprudencial en la fase individual del despido colectivo guarda relación con la exigencia de su simultaneidad a la entrega de la carta de cese al trabajador.

Pese al rigor con el que se ha interpretado esta obligación de simultaneidad en los supuestos de despido individual/plural, habiéndose afirmado, incluso, que la misma no consiente otras excepciones que la prevista en el segundo párrafo del artículo 53.1.b) del ET [76], se ha terminado admitiendo la posibilidad de pactar en el período de consultas un aplazamiento o fraccionamiento en el pago de la indemnización a cambio de una mejora en la cuantía legal correspondiente.

En el reconocimiento de la validez de este tipo de acuerdos se puede apreciar una significativa evolución. En un primer momento, el TS admitió la posibilidad de aplazar el pago de la indemnización de forma excepcional, esto

[75] *Cfr.,* por todas, la STS de 7 de julio de 2016 (Rec. 759/2016), por cuanto recoge la doctrina jurisprudencial formulada sobre el particular. En la doctrina científica, véase al respecto Cobos Sánchez, A. y García García, L.: «En las extinciones contractuales derivadas de un despido colectivo no opera la necesidad de entregar copia de la carta a los representantes legales de los trabajadores», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 18, 2016; Sempere Navarro, A. V.: «¿Cómo comunicar la extinción derivada del despido colectivo pactado?», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 5, 2017; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, pp. 205 ss.; Cavas Martínez, F.: «Formalización de la extinción…», *Op. cit.*, pp. 83 ss.

[76] Cfr. STS de 13 de octubre de 2005 (Rec. 3801/2004) y de 17 de marzo de 2015 (Rec. 1145/2014).

es, en vista de que las circunstancias concurrentes en los casos examinados determinaban que el acuerdo en cuestión no fuera desproporcionado ni abusivo. Así, en el supuesto resuelto por la STS de 2 de junio de 2014 (Rec. 2534/2013) el aplazamiento acordado no iba más allá de la fecha de efectos del despido, mediando entre la notificación de la carta y la efectividad de la extinción solo dos semanas, durante las cuales, además, los trabajadores tenían concedida una licencia retribuida de exoneración de prestación de servicios. Igualmente, en la STS de 22 de julio de 2015 (Rec. 2127/2014) se admitió la validez del pacto debido a que, en virtud del mismo, se redujo el número de trabajadores despedidos frente al inicialmente propuesto, el percibo de la indemnización mejorada quedaba diferido en parte dentro de un plazo máximo de doce mensualidades y a que la empresa se encontraba en una situación de iliquidez acreditada, constando que en la fecha de la sentencia de instancia ya se había procedido al pago de todas las indemnizaciones.

Estas reflexiones, ciertamente, podrían llevar a la conclusión de que la razonabilidad del pacto de aplazamiento y, por tanto, su admisibilidad solo podría darse en condiciones tan concretas y particulares como las descritas; sin embargo, las STS recaídas posteriormente permiten descartar dicha idea, ya que admitieron la validez de este tipo de acuerdos en términos más generales [77], sin supeditarla necesariamente, por ejemplo, a situaciones de iliquidez empresarial o a que el momento de pago acordado no exceda de la fecha de efectos del despido [78].

---

[77] *Vid*. Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 203: «De esta manera, el pago aplazado entra en el abanico de propuestas y contrapropuestas que las partes pueden negociar, siempre y cuando esta opción tenga como contrapartida algún beneficio a favor de los trabajadores que lo compense».

[78] Cfr. STS de 22 de julio de 2015 (Rec. 2161/2014 y 2358/2014); STS de 10 de mayo de 2016 (Rec. 2878/2014); STS de 12 de mayo de 2016 (Rec. 3082/2014): «La cuestión a debate en las presentes actuaciones es la relativa a la posibilidad de que la empresa y la comisión negociadora de un procedimiento de despido colectivo [PDC] pacten que las indemnizaciones correspondientes a las extinciones contractuales se hagan efectivas en cuatro plazos [20% en la fecha del despido; 25% a los 2 meses; 25% a los 5 meses; y 30% a los 9 meses] […] En el caso concreto de autos reiteramos nuestras las afirmaciones de la precitada STS 22/07/15 [rcud 2358/14], respecto de que «…el período de consultas del despido colectivo que permitió después la extinción individual concluyó con acuerdo y en éste se pactó igualmente el pago fraccionado de la indemnización, sin duda a cambio de otras contrapartidas (indemnización superior a la mínima legal, etc.), y, por tanto, ni era ya preciso que la empresa probara su falta de liquidez, ni esa circunstancia puede venir referida al momento de la extinción individual, sin que resulten de aplicación los criterios legales y jurisprudenciales establecidos para los supuestos del despido objetivo no colectivo, dada la muy distinta naturaleza jurídica de una y otra institución […] el rigor en la prueba de la "falta de liquidez" que en su caso justificaría –ex artículo 53.1.b)ET– que no se ponga a disposición del trabajador la indemnización, no admite traslación a los supuestos de simple aplazamiento o fraccionamiento de pago, pacto estos en los que razonablemente habrían de bastar –en todo caso– las meras dificultades económicas o la simple situación de hallarse comprometida la viabilidad futura de la empresa»; STS de 20 de julio

En efecto, el único condicionante que se impone en este sentido a los acuerdos de aplazamiento de la indemnización a cambio de una mejora de su *quantum* es que «sean claros y contengan todos los elementos necesarios para vincular a ambas partes *ex* artículo 1261 CC» [79] y que no sean abusivos ni desproporcionados [80] en atención a su finalidad, que debe ser, en todo caso, «la conservación de la empresa y de los puestos de trabajo no afectados por el despido colectivo» [81].

Con todo, lo más interesante de esta doctrina jurisprudencial, por lo discutible, son los argumentos sobre los que el TS se apoya para reconocer la validez de este tipo de pactos.

El primero de ellos apunta a la naturaleza de la regulación del requisito de puesta a disposición. En este sentido, se afirma que «las normas referentes a la indemnización mínima en los supuestos de despido colectivo no son de derecho necesario absoluto, sino relativo y, por tanto, en todo caso mejorables, por lo que cabe razonablemente la posibilidad de acuerdo siempre que sea más favorable y respete la indemnización mínima legalmente exigible» [82]. Nada que objetar a este respecto. Ahora bien, junto a la anterior, se realiza otra afirmación que sí plantea alguna duda. Me estoy refiriendo a la que señala que, desde el momento en que el propio artículo 53.1.b) del ET «admite la posibilidad de que por razones económicas el pago de la indemnización por la extinción del contrato se pueda aplazar, sin perjuicio del derecho del trabajador a exigir su abono, cabe concluir que la exigencia de simultanear la comunicación del cese con la puesta a disposición de la indemnización legal mínima no es de derecho necesario, sino que admite excepciones por razones económicas, como la falta de liquidez para atender a todos los pagos exigibles en ese momento, so pena de poner en peligro la viabilidad de la empresa que es lo que la norma trata de evitar, sin perjuicio del derecho del trabajador a reclamar el pago de lo que se le adeuda»; de modo que, aunque la cuantía mínima de la

de 2016 (Rec. 323/2014); STS de 20 de abril de 2017 (Rec. 812/2015); STS de 13 de junio de 2018 (Rec. 2200/2016); STS de 12 de noviembre de 2019 (Rec. 1453/2017).

[79] Cfr. STS de 2 de junio de 2014 (Rec. 2534/2013), de 12 de mayo de 2016 (Rec. 3082/2014), de 13 de junio de 2018 (Rec. 2200/2016).

[80] Cfr. STS de 22 de julio de 2015 (Rec. 2161/2014 y 2358/2014), de 10 de mayo de 2016 (Rec. 2878/2014), de 12 de mayo de 2016 (Rec. 3082/2014) y de 20 de julio de 2016 (Rec. 323/2014).

[81] Cfr. STS de 20 de julio de 2016 (Rec. 323/2014). En la misma dirección, la STS de 12 de mayo de 2016 (Rec. 3082/2014) señala que: «para los negociadores del PDC deben primar los intereses colectivos sobre los individuales y estar presente el principio de solidaridad, hasta el punto de que el objetivo fundamental de mantener la actividad de la empresa y consiguientemente el mayor nivel de empleo, puede determinar sacrificios para los trabajadores individualmente considerados, "siempre que –naturalmente– se respeten sus derechos mínimos de carácter necesario" y tales sacrificios "estén justificados"».

[82] Cfr. STS de 12 de mayo de 2016 (Rec. 3082/2014).

indemnización que establece la ley no se puede rebajar por ser un mínimo legal, si cabe fraccionar su pago [83].

¿El hecho de que la norma prevea una excepción a la regla general de simultaneidad determina verdaderamente que esta regla sea siempre disponible en virtud de la autonomía de la voluntad? No resulta fácil de admitir, desde luego [84]. La regulación dada por el ET al requisito de puesta a disposición de la indemnización permite, sin duda alguna, pactar una mejora de la cuantía legal, y el pago de esa parte mejorada de la indemnización, en la medida en que es una obligación que nace del pacto, quedará sometida en todos sus extremos a lo que se hubiera acordado (cantidad, condiciones de cobro, consecuencias derivadas de su incumplimiento, etc.). Pero sobre la cuantía legal mínima no parece que se otorgue ningún margen de disponibilidad para la autonomía de la voluntad. De este modo, únicamente se podría convenir o negociar sobre el momento de pago de la indemnización en lo que se refiere la parte de mejora, no así sobre la parte correspondiente al mínimo legal, que se habría de poner a disposición del trabajador, necesariamente, en los términos del artículo 53.1.b) del ET: de forma simultánea a la entrega de la carta de despido o, de acogerse el empresario a la excepción prevista en el segundo párrafo de dicho artículo, en el momento de hacerse efectiva la extinción. En consecuencia, el pacto de aplazamiento o fraccionamiento solo podría afectar, en su caso, a la parte mejorada de la indemnización, pero no a esta en su cuantía legal mínima. Y es que esta flexibilización de la obligación indemnizatoria del artículo 53.1.b) del ET requeriría, en fin, que la regulación que este precepto ofrece del momento en que el empresario debe poner a disposición del trabajador la correspondiente cuantía contuviera un «salvo pacto en contrario» o una fórmula similar que, por el momento, no contiene [85].

El segundo argumento empleado por el TS para admitir la validez de los acuerdos de aplazamiento apela al derecho a la negociación colectiva y a la

---

[83] Cfr. STS de 22 de julio de 2015 (Rec. 2161/2014 y 2358/2014) y de 10 de mayo de 2016 (Rec. 2878/2014).

[84] *Vid*. Beltrán De Heredia Ruiz, I.: «Despido colectivo y aplazamiento…», *Op. cit.*, p. 20: «El hecho de que el artículo 53.1.b ET admita la posibilidad de aplazar el pago […] no "dispositiviza" automáticamente la regla que exige que el trabajador perciba la indemnización en la fecha que la extinción sea efectiva, permitiendo otro tipo de acuerdos al respecto […] Entender que el legislador, al establecer la existencia de una regla especial (configurada –como se ha expuesto– a partir de unos parámetros muy restrictivos), está proclamando que "la exigencia de simultanear la comunicación del cese con la puesta a disposición de la indemnización legal mínima no es de derecho necesario", sino que "admite excepciones por razones económicas (como la falta de liquidez)", excede sustancialmente de lo que, a mi entender, son las reglas de la interpretación literal, el objetivo de la norma y su "espíritu"».

[85] A este respecto, véase el impecable razonamiento que desarrolla la STSJ del País Vasco de 15 de enero de 2013 (Rec. 2927/2012).

eficacia del pacto alcanzado en el período de consultas. En este sentido se aduce, por un lado, que «el derecho a la negociación colectiva, reconocido por el artículo 37 de la Constitución regulado por el artículo 51 del E. T. a efectos de despidos colectivos, quedaría vacío de contenido si en la negociación de unas extinciones contractuales colectivas por razones económicas, los negociadores se vieran privados de una herramienta tan útil en estos casos como es el fraccionamiento de los pagos a realizar». Y, por otro, que «el acuerdo logrado en el marco de un ERE y fruto de la negociación colectiva, tiene análoga eficacia a lo acordado en Convenio Colectivo» [86]. Estos razonamientos llevan al TS a la conclusión de que debe distinguirse entre despidos objetivos individuales, en los que la exigencia de simultaneidad de la puesta a disposición tiene un tratamiento distinto, mucho más riguroso, y los despidos colectivos, «para admitir en estos últimos la validez de los pactos sobre aplazamiento del pago de las indemnizaciones» [87].

Pues bien, este rechazo tan drástico de la admisibilidad de los pactos de aplazamiento de la indemnización a cambio de una mejora de la cuantía legal mínima en los supuestos de despido individual/plural no termina de entenderse. Y es que, si la validez de estos pactos en el marco de un despido colectivo se hace descansar en el derecho a la negociación colectiva y en su eficacia equivalente a la de un CCo, no resulta del todo coherente negarla de plano para los despidos individuales/plurales. ¿Por qué un CCo no podría contener entonces un acuerdo de las mismas características para los despidos individuales/plurales? O, incluso, ¿por qué no se podría adoptar dicho pacto de mejora a nivel individual entre empresario y trabajador? [88]. Cierto es que, en la práctica,

---

[86] En contra de esta consideración, Beltrán De Heredia Ruiz, I.: «Despido colectivo y aplazamiento…», *Op. cit.*, pp. 4 ss.

[87] Cfr. STS de 22 de julio de 2015 (Rec. 2161/2014 y 2358/2014), de 12 de mayo de 2016 (Rec. 3082/2014) y de 20 de julio de 2016 (Rec. 323/2014).

[88] *Vid*. Beltrán De Heredia Ruiz, I.: «Despido colectivo y aplazamiento…», *Op. cit.*, p. 20: «Si el factor que efectivamente habilita esta posibilidad es el derecho a la negociación colectiva ex artículo 37 CE […] es muy discutible que no pueda admitirse este tipo de acuerdos en las resoluciones ex artículo 52.c) ET […] los mismos argumentos empleados por el Tribunal Supremo para admitir el aplazamiento en el marco del artículo 51 ET, son –a mi modo de ver– perfectamente extrapolables al marco del artículo 52.c ET. Por otra parte, repárese que la literalidad del artículo 53.1.b ET, de acuerdo con la interpretación del Tribunal Supremo, sería a la vez una norma dispositiva (para las resoluciones colectivas) y no dispositiva (para las resoluciones individuales y plurales). Hipótesis interpretativa que, a mi modo de ver, resulta ciertamente forzada (inconsistente), pues, se está exigiendo a las mismas palabras que de forma simultánea "sean" y «"no sean" a la vez»; Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, pp. 155 ss.: «si el Tribunal Supremo ha interpretado que no estamos ante un derecho necesario, desde estas líneas nos inclinamos por admitir este tipo de pactos, en este caso, primando la voluntad de las partes, que libremente podrían convenir acerca de la indemnización, siempre y cuando no rebajaran la cuantía por debajo del mínimo legal. En cualquier caso, no cabe desconocer que por ser el despido objetivo un acto unilateral del empresario y que al no rebasar los umbrales del artículo 51 ET no requiere negociación, es muy difícil que ambas partes puedan llegar a encontrar posturas sobre la materia indemnizatoria».

será más difícil o improbable que las partes lleguen a este tipo de acuerdos indemnizatorios en los supuestos de despido individual/plural, al estar configurado este como un acto unilateral del empresario y no requerir, por tanto, la previa negociación con los representantes; pero ello, en cualquier caso, no determina que sea jurídicamente imposible o inadmisible.

2. NORMAS ESPECÍFICAS

2.1 **Relaciones laborales especiales**

De la lectura de las normas reguladoras de las distintas relaciones laborales especiales a las que alude el artículo 2.1 del ET se observa que configuran sus regímenes extintivos, fundamentalmente, de dos formas. La primera de ellas consiste en una remisión al ET. Según los casos, esa remisión es total o parcial, en función de si se declaran aplicables todas o solo algunas de las causas extintivas que prevé el ET y los requisitos formales que se anudan a las mismas. Con independencia de si es total o parcial, la remisión también es simple o matizada, dependiendo de si se añade o no alguna especialidad a la regulación estatutaria remitida. La segunda forma en que estas normas configuran el régimen extintivo de las relaciones laborales especiales consiste en la definición de sus propias causas de extinción contractual y de los correspondientes requisitos formales para proceder a la misma. Con todo, no es infrecuente encontrar que la definición de tales causas extintivas específicas se haga por referencia a un supuesto de hecho muy similar al de las causas estatutarias.

Siendo así, pues, interesa examinar las distintas normas reguladoras de las relaciones laborales especiales a fin de determinar, primero, en qué supuestos se aplica por remisión el artículo 52 y 53 del ET y, en su caso, con qué particularidades y, segundo, en el supuesto de que tales preceptos no resulten de aplicación, qué causas de extinción específicas se asemejan a las previstas en el artículo 52 del ET y qué requisitos formales se exigen para proceder a la ruptura contractual.

a) Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del ET

El RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, dispone en su artículo 12 («Otras causas de extinción») que, a salvo de las especialidades consignadas

en los artículos anteriores sobre la extinción del contrato por voluntad del propio alto directivo y por voluntad del empresario (relativas al desistimiento y al despido disciplinario), «esta relación laboral especial podrá extinguirse por las causas y mediante los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores».

De acuerdo con ello, parece claro que resultan de aplicación los artículos 52 y 53 del ET [89]. Con todo, la doctrina científica ha señalado con acierto que, pese a que la remisión normativa descrita permita aplicar el artículo 52 del ET, su puesta en práctica se habrá de ver muy limitada en la realidad, de un lado, por la posibilidad de que el empresario acuda preferentemente a la figura del desistimiento (menos exigente desde todo punto de vista) y, de otro, por la difícil traslación de las causas objetivas del citado artículo 52 del ET al marco de la relación especial de alta dirección [90].

b) Servicio del hogar familiar

El régimen jurídico de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar se contiene en el RD 1620/2011, de 14 de noviembre. La regulación que esta norma ofrece sobre la extinción del contrato de los empleados domésticos fue objeto de una profunda reforma por el RD Ley 16/2022 [91].

Hasta la aprobación de este último, el artículo 11 del RD 1620/2011 señalaba con carácter general que la relación laboral especial del servicio del hogar familiar se podía extinguir conforme a lo previsto en el propio RD y en el artículo 49 del ET; si bien, seguidamente, exceptuaba determinados supuestos extintivos entre los que se encontraban las «causas objetivas legalmente

[89] Así lo reconocen Borrajo Dacruz, E.: «El personal de alta dirección en la empresa», *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), Tomo II, Vol. 1.º (Artículo 2. Relaciones especiales de trabajo), EDERSA, 1987, p. 29; Montoya Medina, D.: *La extinción del contrato de trabajo del alto directivo*, Thomson Civitas, 2008, pp. 125 ss.; Apilluelo Martín, M.: «Despido y relaciones laborales especiales», *El despido: Aspectos sustantivos y procesales*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. (dir.), Martín Jiménez, R. (coord.), Aranzadi, 2009, p. 887: «De ahí que el despido objetivo y el colectivo se rijan por las disposiciones contenidas en el ET»; de Val Tena, A. L., Alcázar Ortiz S. y Ortiz de Solórzano Aurusa, C.: «La relación laboral especial del personal de alta dirección», *El contrato de trabajo*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. y Cardenal Carro, M. (dirs.), Arias Domínguez, Á. (coord.), Vol. II (Relaciones Laborales Especiales y Contratos con Particularidades), Aranzadi, 2011, p. 122.

[90] En este sentido, *vid.* Martínez Moreno, C.: *La extinción del contrato de alta dirección*, Tirant lo Blanch, 1995, p. 66; Montoya Medina, D.: *La extinción del contrato…*, *Op. cit.*, pp. 126, 127 y 133.

[91] RD Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

precedentes» [art. 49.l) del ET], especificando que no resultaban compatibles con la naturaleza de esta relación especial.

Esta exclusión despertó algunas críticas entre la doctrina científica, que defendió que las únicas causas objetivas de despido que resultarían incompatibles con el empleo doméstico son las causas empresariales y la falta de consignación para el mantenimiento del contrato [art. 52.c) y e) del ET], pero no así la ineptitud sobrevenida y la falta de adaptación [art. 52.a) y b) del ET], cuya exclusión respondería más bien a cuestiones de conveniencia o de oportunidad política [92]. Y es que, con la regulación expuesta, la extinción del contrato del empleado doméstico en los supuestos de hecho que configurarían dichas causas se podía canalizar a través del desistimiento empresarial que contemplaba el artículo 11.3 del RD 1620/2011, el cual estaba sujeto a unos requisitos formales parecidos pero menos exigentes que los propios del despido objetivo y que, esquemáticamente, eran: 1) Comunicación escrita; 2) Concesión de un preaviso de, mínimo, veinte días si la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año y de siete en otro caso, con posibilidad de sustituir la concesión del preaviso «por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período, que se abonarán íntegramente en metálico»; 3) Derecho a una licencia retribuida de seis horas semanales para buscar empleo durante el plazo de preaviso y 4) Puesta a disposición simultánea a la entrega de la comunicación escrita de una indemnización, abonada íntegramente en metálico, en cuantía equivalente al salario correspondiente a 12 días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

La reforma llevada a cabo por el RD Ley 16/2022 ha supuesto un importante cambio de paradigma. Por lo que aquí interesa [93], se ha de destacar, por

---

[92] *Vid*. Rodríguez Cardo, I. A.: «La relación laboral especial de los empleados de hogar», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 118, 2015, p. 70; García González, G.: *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar: Una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*, Dykinson, 2022, pp. 28 y 55; Roldán Martínez, A.: «Una propuesta de reformulación del régimen de extinción del contrato en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar tras el Real Decreto-Ley 16/2022», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 478, 2024, pp. 85 ss.

[93] A mayor abundamiento sobre las novedades introducidas por el RD Ley 16/2022 en el régimen jurídico de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, *vid*. García González, G.: *El nuevo marco regulador…*, *Op. cit.*; Roldán Martínez, A.: «Una propuesta de reformulación…», *Op. cit.*, p. 96; Quesada Segura, R.: «Sobre los derechos que mejoran las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las trabajadoras del hogar familiar. Análisis del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 63, 2022; Quintero Lima, M. G.: «Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 16/2022 de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, y su impacto en las personas empleadoras», *Iuslabor,* núm. 3, 2022; Quintero Lima, M. G.: «La desprecarización de un colectivo discriminado: una norma de urgencia para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. ¿Oportunida-

un lado, que se ha reformulado la redacción del artículo 11.1 del RD 1620/2011, el cual declara ahora, primero, que «la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar podrá extinguirse por las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores» –sin exclusiones expresas–, y, segundo, que se aplicará «la normativa laboral común salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación».

Pues bien, en vista de que la norma ya no excluye expresamente al despido por causas objetivas, se ha entendido que el mismo resulta de aplicación, si bien solo en los supuestos del artículo 52.a) y b) del ET, esto es, la ineptitud sobrevenida y la falta de adaptación, por ser estas las únicas causas compatibles con las particularidades del empleo doméstico [94]. En tal caso, en fin, resultarán exigibles los requisitos formales que impone el artículo 53 del ET [95].

Por otro lado, también es digno de mención el hecho de que se ha eliminado la figura del desistimiento y que se han introducido unas causas extintivas especiales sujetas a las mismas formalidades que se establecían para el desistimiento en la regulación anterior (art. 11.2 y 3 del RD 1620/2011).

c) Penados en instituciones penitenciarias

El RD 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad, contiene en su artículo 10 una enumeración cerrada [96] de las causas que pueden dar lugar a la extinción contractual en el marco de esta relación.

---

des perdidas?», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 473, 2023; AA. VV., Cuadros Garrido, M. y Selma Penalva, A. (dirs.), *El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar*, Colex, 2023; Gallego Moya, F.: *La extinción del contrato de trabajo doméstico*, *BOE*, 2023.

[94] *Vid*. García González, G.: *El nuevo marco regulador…*, *Op. cit.*, p. 55; Roldán Martínez, A.: «Una propuesta de reformulación…», *Op. cit.*, p. 96; Rodríguez Sanz de Galdeano, B.: «Extinción del contrato de los empleados de hogar», *El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar*, AA. VV., Cuadros Garrido, M. y Selma Penalva, A. (dirs.), Colex, 2023, pp. 224, 226 y 227; Gallego Moya, F.: *La extinción…*, *Op. cit.*, pp. 68 ss.

[95] *Vid*. García González, G.: *El nuevo marco regulador…*, *Op. cit.*, p. 58; Rodríguez Sanz de Galdeano, B.: «Extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 227; Gallego Moya, F.: *La extinción…*, *Op. cit.*, p. 72.

[96] *Vid*. Gil Plana, J.: «Vicisitudes del trabajo penitenciario: suspensión y extinción», *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 150, 2011, p. 485.

Entre ellas se prevén dos supuestos extintivos paralelos a la ineptitud sobrevenida y a la falta de adaptación del artículo 52 del ET: «Por ineptitud del interno trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad al desempeño del puesto de trabajo adjudicado» (art. 10.1.c)) y «Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, siempre que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación» (art. 10.1.h)).

En cuanto al procedimiento para extinguir el contrato por tales causas, el RD 782/2001 solo apunta dos cuestiones. La primera, que «la extinción de la relación laboral penitenciaria se acordará, previa valoración de las circunstancias de cada caso, por el Director del centro penitenciario en su calidad de delegado del Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u organismo autonómico equivalente» (art. 10.3). Y, la segunda, que la extinción de la relación laboral se anotará en el correspondiente Libro de Matrícula (art. 7.1).

Ante la parquedad de esta normativa se ha concluido, primero, que la regulación sustantiva del despido que se contiene en el ET no se aplica en el marco de esta relación laboral especial, por lo que no resultan exigibles los requisitos formales que el ET impone para proceder al mismo. Y, segundo, que, aunque la decisión de extinguir la relación laboral penitenciaria no se pueda identificar propiamente con un despido en términos laborales, está sujeta a las exigencias de todo acto administrativo, entre las cuales se encuentra su necesaria motivación (art. 35 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas), por lo que sí resulta obligado dirigir al trabajador una comunicación escrita en la que se exprese el motivo de la decisión extintiva [97].

[97] En este sentido, el ATS de 22 de febrero de 2022 (Rec. 2291/2021), haciéndose eco de la STS de 11 de diciembre de 2012 (Rec. 3532/2011), señala que: «Aunque entre las causas de extinción de la relación laboral especial no se halle el despido, la conducta del trabajador puede determinar la decisión empresarial de poner fin a la relación que se ha de regir por la concurrencia de una de las causas del artículo 10. Dicha decisión se trata de un acto administrativo que, a falta de regulación específica, y no guiándose por las reglas del despido disciplinario del ET, se rige por lo dispuesto en la LRJPAC. El artículo 54.1 a) LRJPAC exige la motivación de los actos administrativos que limiten derechos subjetivos o intereses legítimos. Actuando la Administración en su calidad de empleadora, ha de regirse por la salvaguarda del derecho de tutela del trabajador que dimana del artículo 24 CE. Por ello no es suficiente con la mera mención del fundamento jurídico, sin conexión con un mínimo relato de los hechos sobre los que se aplica la normativa invocada, pues impide que el trabajador pueda conocer la causa de tal decisión». A mayor abundamiento, cfr. la STS de 19 de septiembre de 2023 (Rec. 3351/2022), por cuanto recoge toda la doctrina que el TS ha venido formulando sobre este particular. En la doctrina científica, *vid*. Gil Plana, J.: «Vicisitudes del trabajo penitenciario…», *Op. cit.*, pp. 485 ss.; Fernández Orrico, F. J., Megino Fernández, D. y Gil Plana, J.: «Relación laboral especial de los penados desarrollada en instituciones penitenciarias», *El contrato de trabajo*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. y Cardenal Carro, M. (dirs.), Arias Domínguez, Á. (coord.), Vol. II (Relaciones Laborales Especiales y Contratos con Particularidades),

d) Deportistas profesionales

El artículo 13 del RD 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales enumera de forma tasada [98] las causas que pueden dar lugar a la extinción del contrato de estos trabajadores. A los efectos de este estudio, interesa poner atención en dos de ellas: la «crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas» (art. 13.f), primer inciso [99]) y el «despido del deportista» (art. 13.h).

Por lo que respecta a esta última, se ha entendido que la expresión «despido» que emplea la norma se refiere exclusivamente al que responde a motivos disciplinarios, por lo que no cabría en el marco de esta relación laboral especial el despido basado en las causas objetivas del artículo 52 del ET y tramitado, por consiguiente, conforme a las exigencias del artículo 53 del mismo cuerpo legal [100]. En este sentido, se ha señalado que los supuestos de hecho que configuran las causas del artículo 52 del ET o bien no pueden darse materialmente en el sector del deporte profesional (ineptitud sobrevenida [101], falta

Aranzadi, 2011, pp. 207 ss.; Baviera Puig, I.: «La relación laboral especial de los pensados en centros penitenciarios y de los menores internados», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 118, 2015, p. 94; Sánchez Trigueros, C.: «Consecuencias del cese ilegal en la relación laboral penitenciaria (Comentario a la STS-SOC 566/2023, de 19 de septiembre)», *Revista de Derecho Laboral v Lex*, núm. 10, 2023; García Valverde, M. D.: «La nulidad de la decisión extintiva de la relación laboral especial penitenciaria y el derecho del interno a la indemnización de daños y perjuicios. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 566/2023, de 19 de septiembre», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 478, p. 171. Por su parte, Fernández Artiach, P.: *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, Tirant lo Blanch, 2006, p. 551, señala que: «la decisión empresarial de dar por extinguida la relación laboral […] en la práctica habrá de ir reflejada en todos los casos y con independencia de cuál sea su causa […] en un documento, el Modelo 4.5, acreditativo de la extinción, en el que además de contenerse cita del precepto en que fundamentar tal decisión así como de los concretos motivos o hechos que la generan, consta la fecha de adopción de la decisión y la fecha de efectos de la extinción. En realidad, se asemeja este documento a lo que en la relación laboral ordinaria es una carta de despido».

[98] *Vid*. Roqueta Buj, R.: «La extinción del contrato del deportista profesional (I)», *Régimen jurídico del deportista profesional*, AA. VV., Palomar Olmeda, A. (coord.), Thomson Reuters, 2016, p. 226; Basterra Hernández, M.: *La relación laboral de los deportistas profesionales*, Aranzadi, 2022, p. 115.

[99] El segundo inciso del artículo 13.h del RD 1006/1985 alude a la «crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva», que la doctrina ha identificado con la fuerza mayor del artículo 49.1 h) del ET. En este sentido, *vid*., por todos, Basterra Hernández, M.: *La relación laboral…*, *Op. cit.*, pp. 135 ss.

[100] *Vid*. Rubio Sánchez, F., García Silvero, E., González del Río, J. M. y Schneider Salvadores, C.: «La relación laboral especial de los deportistas profesionales», *El contrato de trabajo*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. y Cardenal Carro, M. (dirs.), Arias Domínguez, Á. (coord.), Vol. II (Relaciones Laborales Especiales y Contratos con Particularidades), Aranzadi, 2011, pp. 271 ss.; Roqueta Buj, R.: «La extinción del contrato…», *Op. cit.*, pp. 226 y 228; Basterra Hernández, M.: *La relación laboral…*, *Op. cit.*, p. 126;

[101] En concreto, sobre la inaplicabilidad de la ineptitud sobrevenida del artículo 52.a) del ET en el marco de la relación laboral especial de los deportistas profesionales, *vid*. Durán López, F.: «La relación

de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, falta de consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo), o bien encuentran reflejo en alguno de los supuestos extintivos definidos en el propio artículo 13 del RD 1006/1985 [102].

Este sería el caso de la extinción por «crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas» que se prevé en su apartado f), para la que se impone la tramitación del procedimiento de despido colectivo del artículo 51 del ET.

Sobre la interpretación dada a esta previsión baste con señalar que se ha concluido, primero, que la «crisis económica» a la que alude la norma se ha de identificar únicamente con la causa económica del artículo 51 del ET en su formulación vigente y en atención a los criterios interpretativos que se han venido desarrollado en torno a la misma [103], de modo que las demás causas empresariales definidas en dicho precepto (técnicas, organizativas o de producción) no resultan aplicables en este contexto. Y, segundo, que, con independencia de cuál sea el número de contratos a extinguir, se habrá de seguir el procedimiento de despido colectivo regulado en el propio artículo 51 del ET [104], el cual, como es sabido, se remite para su fase individual a las formalidades del artículo 53.1 del ET.

e) Artistas en espectáculos públicos

La norma reguladora de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, el RD 1435/1985, de 1 de agosto, ha sido objeto de refor-

laboral de los deportistas profesionales», *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Vol. II, 1985, p. 282; Roqueta Buj, R.: «La extinción del contrato…», *Op. cit.*, p. 227; Basterra Hernández, M.: *La relación laboral…*, *Op. cit.*, pp. 126 y 127.

[102] *Vid*. Basterra Hernández, M.: *La relación laboral…*, *Op. cit.*, p. 126.

[103] *Vid*. Roqueta Buj, R.: «La extinción del contrato…», *Op. cit.*, pp. 253 ss.; Basterra Hernández, M.: *La relación laboral…*, *Op. cit.*, pp. 133 ss.: «lo razonable es que toda esa evolución político-legislativa del régimen común tenga su reflejo en esta legislación especial, de modo que dicha causa de naturaleza económica prevista en el artículo 13 f) del RD 1006/1985 habrá de reconducirse, a todos los efectos, hacia la formulación vigente del artículo 51.1 del ETT […] Lo cual, además, abarca todo el desarrollo interpretativo del precepto, en especial por cuanto se refiere a la paulatina ampliación conceptual de la causa económica del artículo 51 del ET como fundamento extintivo del contrato de trabajo y el correspondiente abandono de aquel concepto restrictivo de crisis que tanto jurisprudencia como doctrina científica –así como incluso el propio legislador en el artículo 13 f) RD 1006/1985– sostuvieron en otras etapas normativas».

[104] *Vid*. Roqueta Buj, R.: «La extinción del contrato…», *Op. cit.*, pp. 256 y 257; Basterra Hernández, M.: *La relación laboral…*, *Op. cit.*, p. 136.

ma por el RD Ley 5/2022 [105], tras cuya aprobación pasó a denominarse RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

Por lo que se refiere a la extinción contractual, hasta la reforma citada el artículo 10.5 del RD 1435/1985 señalaba que «las distintas modalidades de extinción del contrato de trabajo y sus efectos, en lo no previsto en este artículo, se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores», con lo que, en principio, el despido por causas objetivas del artículo 52 del ET, con las formalidades del artículo 53, resultaba de aplicación [106].

Tras la reforma, sin embargo, ha desaparecido de la norma la previsión expuesta y, con ella, la remisión al ET, por lo que parece que ya no cabe el despido por causas objetivas en el marco de esta relación laboral especial. La razón de esta eliminación se encuentra, seguramente, en la reformulación que se ha llevado a cabo sobre las modalidades de contratación de estos trabajadores [107], que hacen que en la práctica no puedan darse otros supuestos extintivos más allá de los contemplados en el propio RD 1435/1985, y que son: el total

[105] RD Ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector.

[106] *Vid.* Molina González-Pumariega, R.: *Extinción de las relaciones laborales especiales*, Thomson Civitas, 2007, pp. 141 y 142: «De esta forma serán de aplicación todas las causas de extinción, con sus correspondientes efectos, previstas en el artículo 49 y siguientes del ET, entre las que se recoge el despido del trabajador en todas sus modalidades»; López-Tarruella Martínez, F.: «Relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos», *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), Tomo II, Vol. 1.º (Artículo 2. Relaciones especiales de trabajo), EDERSA, 1987, p. 230: «la extinción del contrato por causas objetivas tiene una desigual aplicación en el ámbito de esta relación especial. En efecto, causas como la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo y la necesidad objetiva de amortizar un puesto de trabajo, resultarán de muy restringida aplicación, en tanto que causas como la ineptitud del trabajador pueden tener una cierta virtualidad práctica o, incluso, una fundamental importancia, debido, precisamente, a las especialidades de la relación, como es el caso de las faltas de asistencia al trabajo».

[107] A mayor abundamiento sobre las implicaciones de la reforma acometida por el RD Ley 5/2022, *vid*. Altés Tárrega, J. A., Aradilla Marqués, M. J. y García Testal, E.: «La relación laboral especial de artistas tras el Real Decreto Ley 5/2022», *Lex social: revista de los derechos sociales*, Vol. 12, núm. 2, 2022; Alzaga Ruiz, I.: «La reforma de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos», *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, Cinca, 2022; Baz Rodríguez, J.: «La relación laboral especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas y técnicas auxiliares. (Un análisis de su reforma, a cargo del RD-Ley 5/2022, de 22 de marzo)», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 3, núm. 3, 2022; Martín Vales, P.: «El régimen laboral de las personas dedicadas a las actividades artísticas y a las actividades técnicas y auxiliares para su desarrollo. Especial referencia al Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 63, 2022.

cumplimiento del contrato, la expiración del tiempo convenido, o, en su caso, de la prórroga o las prórrogas acordadas (art. 10.1).

f) Mediadores mercantiles

El RD 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas, declara en su artículo 10. Uno que «las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores en materia de suspensión y extinción de la relación laboral serán de aplicación a los trabajadores, en cuanto no contradigan lo establecido en el presente Real Decreto». El RD no establece particularidad alguna en relación con el despido objetivo y sus requisitos formales, por lo que resulta de aplicación el artículo 52 y 53 del ET [108].

g) Trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los Centros Especiales de Empleo

El artículo 16. Uno del RD 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo establece que, en el marco de esta relación, «será de aplicación lo establecido en la sección cuarta del capítulo III, del título I del Estatuto de los Trabajadores, salvo en cuanto a lo dispuesto en el artículo cincuenta y dos, sobre extinción del contrato por causas objetivas, respecto de las que serán de aplicación las normas contenidas en el apartado siguiente».

---

[108] *Vid*. Camps Ruiz, L. M.: «La relación laboral especial de los representantes de comercio», *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), Tomo II, Vol. 1.º (Artículo 2. Relaciones especiales de trabajo), EDERSA, 1987, p. 276: «la jurisprudencia ha precisado que son de aplicación las normas relativas a los requisitos formales del despido (Ss. T. S. de 12 febrero 1985 –Ar. 918– y T. C. T. de 2 febrero 1984 –Ar. 875–)»; Molina González-Pumariega, R.: *Extinción de las relaciones…*, *Op. cit.*, pp. 160 y 161; Salido Banús, J. L. y Gelpí Jorba, J. I.: «Representantes de comercio laborales: régimen jurídico y su diferenciación con otras figuras afines», *El contrato de trabajo*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. y Cardenal Carro, M. (dirs.), Arias Domínguez, Á. (coord.), Vol. II (Relaciones Laborales Especiales y Contratos con Particularidades), Aranzadi, 2011, p. 334; Apilluelo Martín, M.: «Despido y relaciones laborales…», *Op. cit.*, p. 921: «No hay disposición específica sobre el despido objetivo y el despido colectivo; por todo lo cual vuelve a ser de aplicación la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a tenor del propio artículo 10 RDMM».

En su apartado Dos, el artículo 16 formula una serie de particularidades en torno a las causas del despido objetivo del artículo 52 del ET [109], pero no respecto de los requisitos formales exigidos para llevarlo a cabo, con lo que, en tal caso, se han de aplicar el artículo 53 del ET [110]. Sin duda, la posibilidad de extinción contractual en el marco de esta relación laboral especial vendrá especialmente atravesada por la prohibición de discriminación por discapacidad.

h) Menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal

El RD 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, se ocupa del trabajo de los menores infractores en su artículo 53, distinguiendo en función de si el trabajo en cuestión se desarrolla dentro o fuera de los centros específicos para ellos.

Así, por un lado, el artículo 53.3 dispone que «la relación laboral de los internos que se desarrolle fuera de los centros y esté sometida a un sistema de contratación ordinaria con empresarios se regulará por la legislación laboral común, sin perjuicio de la supervisión que en el desarrollo de estos contratos se pueda realizar por la entidad pública competente sobre su adecuación con el programa de ejecución de la medida». En este caso, parece claro que resultan aplicables los artículos 52 y 53 del ET.

---

[109] Sobre estas particularidades, *vid.*: Camps Ruiz, L. M.: «La relación laboral especial de los trabajadores minusválidos con los centros especiales de empleo», *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), Tomo II, Vol. 1.º (Artículo 2. Relaciones especiales de trabajo), EDERSA, 1987; Gala Durán, C.: «La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 55, 2000, pp. 94 ss.; Garrido Pérez, E.: *El trabajo de minusválidos en centros especiales de empleo*, Tirant lo Blanch, 2000, pp. 127 ss.; Molina González-Pumariega, R.: *Extinción de las relaciones…*, *Op. cit.*, pp. 172 ss.; Álvarez Cuesta, H.: «La relación laboral especial de los discapacitados en los centros especiales de empleo», *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, núm. 5, 2004, pp. 626 ss.; Bravo Santamaría, S. y Cano Galán, Y.: «La relación laboral especial de personas con discapacidad en centros especiales de empleo (análisis del RD 1368/1985, de 17 de julio)», *El contrato de trabajo*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. y Cardenal Carro, M. (dirs.), Arias Domínguez, Á. (coord.), Vol. II (Relaciones Laborales Especiales y Contratos con Particularidades), Aranzadi, 2011, pp. 375 ss.; Castro Argüelles, M. A.: «La relación laboral de carácter especial de los trabajadores con discapacidad que prestan sus servicios en los Centros de Especiales de Empleo», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 118, 2015, pp. 216 ss.

[110] *Vid*. Apilluelo Martín, M.: «Despido y relaciones laborales…», *Op. cit.*, p. 928: «En lo no dispuesto ahora en la Norma reglamentaria resulta de aplicación el régimen común contenido en el ET para el procedimiento y efectos del despido objetivo»; Martínez Moya, J.: «Otras relaciones laborales especiales», *Estudios de Derecho Judicial*, núm. 141, 2007, p. 574.

Por otro lado, el artículo 53.4 del RD 1774/2004 señala que «el trabajo productivo que se desarrolle en los centros específicos para menores infractores será dirigido por la entidad pública correspondiente, directamente o a través de personas físicas o jurídicas con las que se establezcan conciertos, y les será de aplicación la normativa reguladora de la relación laboral especial penitenciaria y de la protección de Seguridad Social establecida en la legislación vigente para este colectivo», con las especialidades que establece seguidamente. Pues bien, ninguna de esas especialidades guarda relación con la extinción contractual, con lo que, en virtud de la remisión que efectúa el propio artículo 53.4, se aplica en este caso lo dicho sobre la regulación dada por el RD 782/2001 a la extinción del contrato de trabajo de los penados en instituciones penitenciarias [111].

i) Residentes para la formación de especialistas en ciencias de la salud

En el RD 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, se encuentran una serie de disposiciones en torno al despido que resultan de interés para este estudio.

En primer lugar, el artículo 4.1.o) reconoce a estos trabajadores el derecho a no ser desposeídos de su plaza si no es por alguna de las causas de extinción previstas en el propio RD 1146/2006 o de otras causas previstas legalmente.

En segundo lugar, el artículo 11.1 enumera los motivos por los que se puede extinguir su contrato. Entre ellas no se incluye a las causas objetivas del artículo 52 del ET, pero sí a las «previstas en el artículo 49.1. g), h), i) y j) del Estatuto de los Trabajadores» [apartado e)]. En el artículo 49.1.i) del ET, recuérdese, se prevé la extinción contractual «por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción» que se regula en el artículo 51 del ET.

Y, en tercer lugar, el artículo 11.2 añade que, «cuando la extinción se produzca por las causas previstas en los apartados 1. e) –el que incluye al despido colectivo– f) y j), la Administración sanitaria ofertará a los residentes

[111] *Vid.* Apilluelo Martín, M.: «Despido y relaciones laborales...», *Op. cit.*, p. 934: «al trabajo productivo interno de los menores se aplica el RD [7]82/2001 con especialidades [artículo 53 RD 1774/2004 de 30 julio, en desarrollo del artículo 56.2.j) de la LO 5/2000] […] Se trata de un contrato muy reglamentado con exclusión de la autonomía individual y colectiva sin que sea de aplicación el ET salvo que el Reglamento citado así lo contemplase».

afectados la posibilidad de continuar su formación como especialistas en otras unidades docentes, suscribiendo nuevos contratos con las entidades titulares de las mismas que darán por válidos los períodos de formación ya realizados y evaluados positivamente en la unidad docente de procedencia».

En vista de lo expuesto, se puede concluir que, en el marco de esta relación laboral especial, no resulta de aplicación el artículo 52 del ET [112], pero sí el despido colectivo por causas ETOP del artículo 49.1.i) y 51 del ET, para cuya fase individual se imponen las exigencias formales del artículo 53 del ET [113].

j) Abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos

El artículo 21.1 del RD 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos, dispone con carácter general que «el contrato de trabajo especial que se regula en este real decreto podrá extinguirse por las causas y con los efectos previstos en los artículos 49 a 56 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las modulaciones o adaptaciones que se establecen en este real decreto».

Esa remisión a la regulación estatutaria se reitera en el artículo 23, dedicado a la extinción del contrato por voluntad del titular del despacho, que, en su apartado 1 señala que «el titular del despacho podrá extinguir el contrato de trabajo especial que se regula en este real decreto por las causas y con los efectos previstos en el artículo 49 y siguientes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores».

En su apartado 2, sin embargo, el artículo 23 formula dos causas extintivas adicionales y específicas de esta relación laboral que, si bien parecen res-

---

[112] Lo cierto es que cuando la doctrina científica delimita las causas extintivas incluidas y excluidas en el marco de la relación laboral especial de los residentes no hace referencia, ni un sentido ni en otro, a la extinción por causas objetivas del artículo 52 del ET. A este respecto, *vid*. García Murcia, J.: «La relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria», *DS: Derecho y salud*, Vol. 15, núm. Extra 1 (Ejemplar dedicado a: XV Congreso «Derecho y Salud»), 2007, p. 6; Baz Tejedor, J.: *El contrato de trabajo de los residentes sanitarios*, Bomarzo, 2008, p. 184; Benlloch Sanz, P.: «Las vicisitudes de la relación laboral», *El Contrato de Trabajo de los MIR y otros Residentes Sanitarios*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. (dir.), Areta Martínez, M. (coord.), Aranzadi, 2010, pp. 681 ss.; Lalaguna Holzwarth, E.: *La relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud*, Tirant lo Blanch, 2014, pp. 226 ss.

[113] *Vid.* Baz Tejedor, J.: *El contrato de trabajo…*, *Op. cit.*, p. 184: «En relación con todas estas causas extintivas [en referencia a la remisión del artículo 11.1.e) del RD], su régimen jurídico queda remitido, con carácter general, a los preceptos del ET».

ponder más bien a razones disciplinarias que objetivas, se han subsumido en el concepto de ineptitud sobrevenida haciendo una interpretación amplia del artículo 52.a) del ET [114]. Tales causas son, por un lado, la existencia de una «manifiesta y grave quiebra de la confianza entre el abogado y el titular del despacho que tenga su origen en la actuación profesional del abogado o en su relación con los clientes» y, por otro, la acreditación de que «el abogado no mantiene un nivel profesional adecuado y, en consecuencia, no puede ejercer la profesión con plenas garantías para los intereses de los clientes».

En cuanto a las exigencias formales para proceder a la extinción del contrato en tales supuestos específicos, la norma impone «las condiciones previstas en el artículo 53 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores» con dos particularidades, cuales son «que en la comunicación que se haga al abogado consten con suficiente detalle las actuaciones profesionales o las relaciones con los clientes en que se base la pérdida de la confianza o el inadecuado nivel profesional y que el preaviso que se conceda al abogado tenga una duración de al menos 45 días» (art. 21.3).

De ello se concluye que existe una diversidad de formalidades en la extinción del contrato por voluntad del titular del despacho en atención a la causa que la motive [115]. Así, cuando el contrato se extinga por alguna de las causas del artículo 52 del ET se ha de aplicar, sin más, el artículo 53 del ET [116], y

---

[114] A este respecto, *vid*. STS de 16 de diciembre de 2008 (Rec. contencioso-administrativo 7/2007) o, en la doctrina científica, Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V.: «Control judicial del Reglamento regulador de la relación laboral especial de abogacía (Comentario a la STS, Contencioso, de 16 diciembre 2008 [RJ 2008, 5991])», *Repertorio de Jurisprudencia*, núm. 30, 2008. A mayor abundamiento sobre las causas del artículo 23.2 del RD 1331/2006, *vid.* Albiol Montesinos, I.: «D. Suspensión y extinción del contrato de trabajo de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos», *La relación laboral especial de los abogados*, Albiol Montesinos, I., Alfonso Mellado, C. L., Aradilla Marqués, M. J., Blasco Pellicer, Á. y Goerlich Peset, J. M., Tirant lo Blanch, 2007, pp. 127 ss.; López Gandía, J.: *Las relaciones laborales especiales*, Bomarzo, 2008, pp. 25 ss.; García Jiménez, M.: *Relación laboral especial de los abogados: normas y prácticas*, CEF, 2008, pp. 174 ss.; Buendía Jiménez, J. A., García Rodríguez, B. y Olarte Encabo, S.: «La relación laboral especial de los abogados en despachos de abogados (individuales, colectivos y multiprofesionales)», *El contrato de trabajo*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. y Cardenal Carro, M. (dirs.), Arias Domínguez, Á. (coord.), Vol. II (Relaciones Laborales Especiales y Contratos con Particularidades), Aranzadi, 2011, p. 579; García Piñero, N. P.: «La relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 118, 2015, p. 345; del Rey Guanter, S. y Campos Rodríguez de Tembleque, A.: «Suspensión y extinción de la relación laboral especial de los abogados», *La relación laboral especial de los abogados en despachos*, AA. VV., García-Perrote Escartín, I. y Alzaga Ruiz, I. (dirs.), Aranzadi, 2021, pp. 197 ss.

[115] *Vid.* Buendía Jiménez, J. A., García Rodríguez, B. y Olarte Encabo, S.: «La relación laboral especial de los abogados…», *Op. cit.*, p. 580.

[116] *Vid.* Segoviano Astaburuaga, M. L.: «La relación laboral especial de los abogados», *Estudios de Derecho Judicial*, núm. 141, 2007, p. 302: «se aplica el régimen común de extinción del contrato por voluntad del empleador, tanto a las causas de extinción, como a los requisitos y efectos de la misma».

cuando se extinga por alguna de las causas específicas del artículo 23.2 del RD 1331/2006 se han de exigir las mismas formalidades contenidas en el artículo 53 del ET, pero con las dos particularidades expuestas sobre el contenido de la carta de despido y la duración del preaviso que establece el artículo 23.3 del RD 1331/2006 [117].

Para concluir este punto, no está demás señalar que la norma también obliga al abogado a que, «producido el preaviso, y con independencia de que impugne la decisión extintiva», informe al titular del despacho de la situación de los asuntos que tuviera encomendados y a que ponga a su disposición la documentación correspondiente (art. 21.4).

2.2 **Empleo público**

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, según dispone el artículo 7 del EBEP, «además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables», por los preceptos del EBEP que así lo dispongan. El EBEP no prevé un régimen especial para la extinción de los contratos de los empleados públicos, por lo que, de acuerdo con el citado artículo 7 del EBEP, se ha de aplicar a tal efecto la legislación laboral [118]. De este modo, se concluye que en este contexto cabe el despido por causas objetivas del artículo 52 y 53 del ET.

A este respecto, en cualquier caso, hay una cuestión reseñable. Y es que, hasta la reforma del ET por el RD Ley 32/2021 [119], la DA 16.ª del ET [120] proclamaba la aplicabilidad del artículo 51 y 52.c) del ET en el Sector Público, pero formulaba una definición propia de las causas ETOP para dicho ámbito e

[117] *Vid*. de la Villa Gil, L. E.: «La relación laboral especial de los abogados: comentarios al Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 288, 2007, p. 38: «el artículo 23.3 RLEA añade dos reglas que completan la del artículo 53.1, a) LET, exigiendo la consignación de datos que no figuran en ésta, y la del artículo 53.1, c) LET, ampliando el plazo de preaviso al menos en 15 días, dejándolo en 45 días, normas imperativas indisponibles para la autonomía de la voluntad».

[118] *Vid*. Sala Franco, T.: «Acerca de la extinción de la relación laboral especial del personal laboral de las Administraciones Públicas», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 42, 2018, p. 14: «La normativa aplicable a esta relación laboral especial de los empleados públicos es la siguiente (artículo 7 del EBEP): a) En primer lugar, las normas del EBEP, tanto las generales referidas a todos los "empleados públicos" (personal funcionario y personal laboral), como las específicas referidas exclusivamente al personal laboral. b) En segundo lugar, la legislación laboral común, esto es, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales concordantes. c) Y, en tercer lugar, los convenios colectivos aplicables».

[119] RD Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

[120] DA 20.ª hasta la aprobación del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

instauraba una prioridad de permanencia a favor de los trabajadores fijos. El RD Ley 32/2021, sin embargo, eliminó la referida DA 16.ª del ET, lo cual se ha interpretado en el sentido de que no es que se prohíban por ley estos despidos en las Administraciones Públicas, sino que se regirán a partir de ahora por la normativa laboral general, esto es, por los artículos 51 y 52.c) del ET y por el Título I del RPDC sin especialidades [121].

2.3 **Concurso de acreedores**

El artículo 57 del ET señala que, en caso de concurso, «a los supuestos de modificación, suspensión y extinción colectivas de los contratos de trabajo y de sucesión de empresa, se aplicarán las especialidades previstas en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal»; referencia esta que se ha de entender realizada al RD Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal» [122] (TRLC).

Por su parte, el artículo 169 del TRLC dispone que, declarado el concurso, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido y la suspensión de contratos y la reducción de jornada por causas ETOP, se tramitarán por las reglas establecidas en el propio TRLC cuando tengan carácter colectivo, y que, en todo lo no previsto en ella, «se aplicará la legislación laboral».

Pues bien, en vista de que la remisión a la normativa concursal y la regulación que en esta se contiene sobre el despido se ciñe exclusivamente a la extinción que se basa en causas ETOP y que tiene carácter colectivo, parece

[121] A mayor abundamiento sobre la aplicabilidad del despido por causas ETOP en el sector público y las implicaciones de la derogación de la DA 16.ª del ET, cfr. STSJ de Extremadura de 29 de marzo de 2023 (Rec. 879/2022) y STSJ de Galicia de 18 de mayo de 2023 (Rec. 1145/2023). En la doctrina de autores, *vid*. Roqueta Buj, R.: «Problemas vinculados a la extinción de contratos de trabajo en las administraciones públicas», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, núm. 1, 2023; Vida Fernández, R.: «Despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público», *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, AA. VV., Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. (dirs.), Ortiz Castillo F. (coord.), Laborum, 2022; Ángel Quiroga, M.: «El despido por causas empresariales en el sector público», *Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022*, AA. VV., García Murcia, J. (Ed.), KRK, 2022, p. 478. Siguen teniendo cierta vigencia, por tanto, los comentarios sobre la formalización del despido por causas ETOP individual/plural en el sector público realizados por Viqueira Pérez, C.: «La extinción del contrato de trabajo en el Sector Público (II): el despido objetivo y colectivo por causas empresariales en el sector público», *Las relaciones laborales en el sector público*, AA. VV. Blasco Pellicer, Á. y López Balaguer, M. (dirs.), Tirant lo Blanch, 2019, pp. 934 ss.

[122] DA 2.ª del TRLC.

claro que los artículos 52 y 53 del ET seguirán siendo aplicables en las situaciones concursales.

De este modo, el despido por causas ETOP, cuando sea individual/plural, se podrá adoptar sin necesidad de esperar a la emisión del informe del administrador concursal al que se refiere el artículo 172 del TRLC, puesto que esta exigencia se vincula a la solicitud de despido colectivo al Juez del Concurso, y sin la intervención de este último, ya que las competencias que le atribuyen los artículos 53, 169 y siguientes del TRLC se limitan, asimismo, a los despidos colectivos [123].

Con todo, la adopción del despido objetivo del artículo 52 del ET en el marco del concurso presenta un par de especialidades. La primera guarda relación con la intervención del administrador concursal en la toma de la decisión extintiva (a). Y la segunda con el requisito de puesta a disposición de la indemnización que impone el artículo 53.1.b) del ET (b).

a) Intervención del administrador concursal en la toma de la decisión extintiva

En atención a que el artículo 106 del TRLC regula la intervención o suspensión de las facultades patrimoniales del concursado y de que el recurso al despido objetivo tiene un notorio componente patrimonial consistente en la obligación de indemnizar la salida del trabajador de la empresa, se ha entendido que el administrador concursal tiene que participar en la decisión extintiva como sujeto encargado de expresar su voluntad sobre el propio despido.

Esa participación del administrador concursal dependerá, en todo caso, del grado de intervención adoptado sobre las facultades patrimoniales del concursado: si esas facultades están meramente intervenidas, el concursado conservará la potestad de decidir sobre la extinción de los contratos por causas objetivas y al administrador concursal solo le competerá autorizar o prestar su conformidad con dicha decisión (art. 112 del TRLC); en cambio, si las facultades patrimoniales del concursado están suspendidas, el administrador con-

[123] *Vid*. Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, p. 186; Taléns Visconti, E.: *Tratado de Derecho Concursal Laboral*, Tirant lo Blanch, 2024, p. 175: «Tanto el artículo 53 TRLC como el 169 TRLV (y el artículo 86 *ter* LOPJ) señalan que las suspensiones, extinciones y modificaciones sustanciales de los contratos de trabajo que son competencia del Juez del Concurso deben revestir el carácter de colectivas. En caso contrario, cuando estas medidas sean de [*sic*] individuales o plurales las llevará a cabo el administrador concursal (junto con el empresario) y sobre su eventual impugnación conocerán los órganos de la jurisdicción social, incluso cuando el concurso ya esté declarado».

cursal sustituirá al empresario en la toma de la decisión extintiva (art. 106.2, 113 y 128 del TRLC).

Lo anterior condiciona necesariamente la validez de la declaración de voluntad extintiva que conforma el negocio jurídico de despido y, por ende, la validez de la comunicación escrita en que dicha declaración se contiene [124]. En el primer caso, tal declaración y la carta de despido por la que se informa de la misma al trabajador debe proceder del administrado, bastando con que conste de algún modo la conformidad o autorización del administrador concursal (por ejemplo, con su firma) [125]. Por el contrario, en caso de que el administrador concursal sustituya al administrado en sus facultades patrimoniales, es al propio administrador a quien corresponde la decisión extintiva y quien debe figurar como su emisor en la carta de despido [126]; sin perjuicio, claro está, de los supuestos de ratificación admisibles de acuerdo con las reglas generales.

Por lo demás, ni qué decir tiene que el hecho de que el despido se produzca en el contexto de un concurso de acreedores no exime de la obligación de consignar en la carta de despido la causa que lo motiva con la debida suficiencia, por muy evidente o notoria que dicha causa pudiera ser [127].

b) El requisito de puesta a disposición de la indemnización en el marco concursal

Los requisitos formales que impone el artículo 53 del ET para proceder al despido por las causas objetivas del artículo 52 resultan plenamente exigibles en los distintos supuestos concursales. En el marco de estos últimos, sin embargo, el requisito de puesta a disposición de la indemnización puede en-

---

[124] *Vid*. Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, pp. 187 y 188: «la ausencia del administrador concursal como elemento central a la hora de manifestar la voluntad extintiva conllevaría la improcedencia del despido, precisamente, por incumplirse un requisito formal de la extinción por razones objetivas dentro del concurso de acreedores. La intervención del administrador concursal cumpliría en estos supuestos una función cuasi-pública y en favor del interés general de los demás acreedores y, en lo que aquí interesa, serviría, además, para otorgar seguridad y certeza jurídica al acto de despido».

[125] *Ibid.*, p. 188: «En tal caso, en la carta de despido debería hacerse constar la firma de ambos, reflejando una decisión manifestada de forma mancomunada».

[126] *Ibid.*, p. 188: «En estos casos, entendemos que sobraría con la firma y la comunicación de la carta de despido por parte del administrador concursal, sin que sea necesario que intervenga el empresario».

[127] *Ibid.*, pp. 189 ss.

contrar un diverso encaje y afectación [128]. En este sentido, se pueden distinguir tres escenarios.

El primero es aquel en el que el despido se produce tras la declaración de concurso. En tal caso, la indemnización se configura como un *crédito contra la masa* (art. 242.1.11.º del TRLC), cuyo devengo se produce a su respectivo vencimiento (art. 245.2 del TRLC); esto es, cuando dispone el ET: en el mismo momento de entrega de la comunicación escrita, según la regla general del primer párrafo del artículo 53.1.b), o en el momento en que se hace efectivo el despido, si el empresario se acoge a la excepción prevista en el segundo párrafo del mismo precepto. Sea como fuere, el régimen de pagos que impone el propio TRLC (art. 244 ss. y 429 del TRLC) exige la intervención del administrador concursal, que será el encargado de poner en su momento a disposición del trabajador la correspondiente indemnización en función de la liquidez de la empresa y la existencia o no de otros pagos contra la masa pendientes con vencimiento anterior [129].

El segundo escenario es aquel en el que el despido y el devengo de la indemnización de producen antes de la declaración de concurso, pero el abono de la cuantía correspondiente sigue pendiente tras dicha declaración. En este supuesto, esa deuda indemnizatoria, tras su correspondiente reconocimiento como *crédito concursal*, se integraría en la masa pasiva como un *crédito con privilegio general* «en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo interprofesional» (art. 280.1.º del TRLC) [130]. Como tal, sería pagadera en el convenio o en la liquidación según las reglas de preferencia establecidas para cada caso (art. 397.1 y 432 del TRLC). Por exclusión, aquella parte de la indemnización que excediera del triple del salario mínimo interprofesional se integraría en la masa pasiva como un *crédito ordinario* (art. 269.3 del TRLC) y su pago, por consiguiente, no gozaría de las garantías y preferencias que se establecen en favor de los créditos privilegiados (art. 398 y 433 del TRLC).

El tercer y último supuesto que se quiere destacar apunta a la posible adopción de un plan de reestructuración como solución negocial y extrajudicial previa al concurso de acreedores. A este respecto, basta con señalar que dicho plan de reestructuración no podría afectar en ningún caso a la indemni-

---

[128] En interpretación de la normativa anterior a la reforma de 2020, *vid*. Bajo García, I.: *Crédito laboral y procedimiento concursal*, Thomson-Civitas, 2007, y, de la misma autora, «Cuestiones socio-laborales del proceso concursal: Luces y sombras», *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, Vol. 6, núm. 6, 2013.

[129] *Vid*. Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma…*, *Op. cit.*, pp. 190 ss.

[130] A mayor abundamiento sobre esta fórmula de cálculo, *vid*. Taléns Visconti, E.: *Tratado de Derecho Concursal…*, *Op. cit.*, pp. 441 ss.

zación por despido del artículo 53.1.b) del ET ya que se excluyen de su negociación «los créditos derivados de relaciones laborales distintas de las del personal de alta dirección» (art. 616.2 del TRLC) [131].

[131] Sobre este particular, *vid.* MOYA BALLESTER, J.: *El contenido liquidativo de las soluciones negociales a la insolvencia*, Tirant lo Blanch, 2023, p. 200; VÁZQUEZ ESTEBAN, M.: *La tutela de los socios en contextos de reestructuración de sociedades de capital*, Tirant lo Blanch, 2024, p. 83, nota al pie núm.179; TALÉNS VISCONTI, E.: *Tratado de Derecho Concursal…*, *Op. cit.*, pp. 103 ss.: «Repárese como el precepto antes citado utiliza, con destacada amplitud, el término "*créditos derivados de relaciones laborales*", por lo que aquí debemos incluir cualquier tipo de deuda, ya sea salarial o extrasalarial, siempre que la misma guarde relación con los contratos de trabajo […] Esta regulación significa, básicamente, que el tratamiento de los créditos laborales durante la negociación del plan de reestructuración no puede quedar al albur de lo acordado por el empresario junto con los demás acreedores, entre otras muchas cuestiones, la conversión de los mismos en acciones o participación sociales o verse sometidos a quitas o esperas, etc.»

BIBLIOGRAFÍA CITADA

AA. VV., del Rey Guanter, S. (dir.): *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, La Ley, 2022.

AA. VV., Lasarte Álvarez, C. y Jiménez Muñoz, F. J. (coords.): *La reforma en favor de las personas con discapacidad*, Dykinson, 2023.

AA. VV., Molero Manglano, C. (dir.): *La llamada fase individual del despido colectivo*, Tirant lo Blanch, 2015.

AA. VV., Sala Franco, T. (dir.), *Derecho del trabajo*, 4.ª edición, Tirant lo Blanch, 1989.

Agustí Maragall, J.: «La comunicación individual del despido colectivo», *Revista Española de Derecho del* Trabajo, núm. 165, 2014, pp. 155-176**.**

— «La exigencia informativa en la comunicación individual de extinción por despido colectivo ex. artículo 51.4 ET», *IUSLabor*, núm. 1, 2014, (formato electrónico).

— «La coordinación entre el proceso colectivo de impugnación y los procesos individuales contra los despidos derivados del despido colectivo», *Tratado de despido colectivo*, AA. VV., Godino Reyes, M. (dir.), Tirant lo Blanch, 2016, pp. 779-819.

— «La mayor exigencia informativa en la comunicación de despido por causas objetivas y en la justificación de la concreta afectación individual (ex artículo 53.4 et)», *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 207, 2020, pp. 26-35**.**

Albiol Montesinos, I.: *Comités de empresa y delegados de personal*, Deusto, 1992.

— «D. Suspensión y extinción del contrato de trabajo de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos», *La relación laboral especial de los abogados*, Albiol Montesinos, I., Alfonso Mellado, C. L., Aradilla Marqués, M. J., Blasco Pellicer, Á. y Goerlich Peset, J. M., Tirant lo Blanch, 2007, pp. 103-133.

ALEGRE NUENO, M.: *La impugnación del despido*, Tirant lo Blanch, 2007.

— «Forma, calificación y efectos del despido», *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, AA. VV., Goerlich Peset, J. M. (coord.), Tirant lo Blanch, 2016, pp. 1079-1088.

— «10. Proceso de despido», *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Socia*l, AA. VV., Blasco Pellicer, A. y Alegre Nueno, M. (dirs.), Tomo I, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 729-856.

ALEGRE NUENO, M. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: «La consignación de la indemnización como mecanismo liberatorio del pago de los salarios de tramitación desde la perspectiva del RD 467/2006, de 21 de abril», *Aranzadi Social*, núm. 7-8, 2006, pp. 41-54.

ALFONSO MELLADO, C. L.: «Módulo 11. Extinción del contrato por causas objetivas», *Extinción del contrato de trabajo*, AA. VV., Alfonso Mellado, C. L., Rodríguez Pastor, G. E. y Salcedo Beltrán, M. C. (coords.), Tirant lo Blanch, 2013, pp. 407-433.

ALMANSA PASTOR, J. M.: *El despido nulo*, Tecnos, 1968.

— «Forma y efectos de la extinción por causas objetivas», *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), Tomo IX, EDERSA, 1983, pp. 293-350.

ALONSO OLEA, M.: «Jurisprudencia sobre la forma y la caducidad en la acción de despido», *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 4, 1980, pp. 523-529.

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del Trabajo*, 16.ª edición, Civitas, 1998.

ALTÉS TÁRREGA, J. A., ARADILLA MARQUÉS, M. J. y GARCÍA TESTAL, E.: «La relación laboral especial de artistas tras el Real Decreto Ley 5/2022», *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 12, núm. 2, 2022, pp. 1-29.

ALTÉS TÁRREGA, J. A., BLASCO PELLICER, A. y NORES TORRES, L. E.: *El despido objetivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

ALTÉS TÁRREGA, J. A. y FITA ORTEGA, F.: «La prueba ilícita en el proceso laboral. Sus efectos sobre el despido», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, núm. 2, 2022, pp. 76-101.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: «La relación laboral especial de los discapacitados en los centros especiales de empleo», *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, núm. 5, 2004, pp. 609-637.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Pactos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo*, Civitas, 1990.

— «Las causas de extinción del contrato de trabajo», *La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la Negociación Colectiva. IX Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, AA. VV., MTSS, 1996, pp. 75-97.

ALVENTOSA DEL RÍO, J.: «Modificación judicial de la capacidad de obrar como sistema de protección de las personas más vulnerables», *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, núm. 10, 2019, pp. 224-281.

ALZAGA RUIZ, I.: «Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas», *El despido: Aspectos sustantivos y procesales*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. (dir.), Martín Jiménez, R. (coord.), Aranzadi, 2009, pp. 465-548.

— «Reflexiones sobre el despido del trabajador por ineptitud conocida o sobrevenida», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 187, 2016, pp. 31-59.

— «La reforma de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos», *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, Cinca, 2022, pp. 140-143.

ÁNGEL QUIROGA, M.: «El despido por causas empresariales en el sector público», *Opiniones sobre la reforma laboral 2021-2022*, AA. VV., García Murcia, J. (Ed.), KRK, 2022, pp. 469-481.

APARICIO TOVAR, J.: **«**Despidos de representante legal o sindical y de afiliado al sindicato**»,** *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, AA. VV., Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1996, pp. 269-306.

— **«**Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción como justificativas del despido**»,** *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012*, AA. VV., Baylos Grau, A. (coord.), Bomarzo, 2012, pp. 247-274.

APILLUELO MARTÍN, M.: «El despido individual por causas económicas del artículo 52, c) TRLET», *Aranzadi social*, núm. 5, 1997, pp. 103-126**.**

— «Despido y relaciones laborales especiales», *El despido: Aspectos sustantivos y procesales*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. (dir.), Martín Jiménez, R. (coord.), Aranzadi, 2009, pp. 877-945.

ARANDA MARTÍNEZ, M. C.: «Los nuevos medios de la notificación de la carta de despido», *El Estatuto de trabajadores: 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, AA. VV., vol. 2 (Comunicaciones), Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2020, pp. 1203-1219.

ARCE, J. C.: *La extinción objetiva del contrato de trabajo. Despido por causas económicas y despidos colectivos. Régimen jurídico y tratamiento procesal*, Comares, 1997.

ARETA MARTÍNEZ, M.: «El despido objetivo por ineptitud sobrevenida de un trabajador que ha sido declarado "no apto" en el reconocimiento médico: un análisis desde el Derecho comparado español y francés», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2020 (formato electrónico).

ARETA MARTÍNEZ, M. y SEMPERE NAVARRO, A. V.: «Control judicial del Reglamento regulador de la relación laboral especial de abogacía (Comentario a la STS,

Contencioso, de 16 diciembre 2008 [RJ 2008, 5991])», *Repertorio de Jurisprudencia*, núm. 30, 2008 (formato electrónico).

Arias Domínguez, Á.: *El despido objetivo por causas atinentes al trabajador (Ineptitud, falta de adaptación y absentismo)*, Thomson-Aranzadi, 2005.

— «No todo despido nulo de una persona trabajadora embarazada conlleva la lesión de un Derecho Fundamental y la concesión de una indemnización por daño moral», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2024 (formato electrónico).

Asquerino Lamparero, M. J.: «El tratamiento judicial del despido objetivo por ineptitud sobrevenida», *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 216, 2019, pp. 211-254.

Azagra Solano, M.: «La comunicación del despido individual vinculado al despido colectivo», *Tratado de despido colectivo*, AA. VV., Godino Reyes, M. (dir.), Tirant lo Blanch, 2016, pp. 515-557**.**

Badiola Sánchez, A. M.: *La nulidad de la extinción del contrato de trabajo*, Lex Nova, 2003.

Bajo García, I.: *Crédito laboral y procedimiento concursal*, Thomson-Civitas, 2007.

— «Cuestiones socio-laborales del proceso concursal: Luces y sombras», *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 6, núm. 6, 2013, pp. 147-177.

Ballester Laguna, F.: *La impugnación del despido colectivo. (En el marco del artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social)*, Tirant lo Blanch, 2013.

Ballester Pastor, I.: «En un grupo de empresas la omisión en la carta de comunicación del despido objetivo por causas económicas de la información económica de una de las empresas integrantes provoca la declaración de improcedencia del despido», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2022 (formato electrónico).

Ballester Pastor, M. A.: «El significado de la tutela efectiva contra el despido de la trabajadora embarazada. Lo que dice y lo que quiere decir la STJUE de 22 de febrero de 2018, asunto Porras Guisado», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 45, 2018, pp. 74-85.

— «El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol», *Femeris,* vol. 4, núm. 2, 2019, pp. 14-38.

— «La transposición pendiente en el ordenamiento español de la Directiva 92/85 de protección de la maternidad (lo que significa prevenir)», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. Extra 1 (Ejemplar dedicado a: Mujer en el futuro del trabajo), 2019, pp. 189-222**.**

Barrios Baudor, G. L. y Cid Babarro, C.: «El procedimiento judicial de impugnación de los despidos colectivos: una visión práctica», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 405, 2016, pp. 51-94.

Basterra Hernández, M.: «La falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo como causa del despido objetivo», *La extinción del contrato de trabajo. Perspectiva comparada de las regulaciones italiana y española*, AA. VV., Ramírez Martínez, J. M., Romeo. C. y Viqueira Pérez, C. (dirs.), Tirant lo Blanch, 2016, pp. 191-200.

— *La relación laboral de los deportistas profesionales*, Aranzadi, 2022.

Baviera Puig, I.: «La relación laboral especial de los pensados en centros penitenciarios y de los menores internados», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 118, 2015, pp. 79-97.

Baylos Grau, A.: «Nuevas impresiones sobre la regulación de los despidos objetivos en la reforma laboral de 1997», *Actualidad Laboral*, núm. 3, 1998, pp. 31-47.

Baz Rodríguez, J.: «La relación laboral especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas y técnicas auxiliares. (Un análisis de su reforma, a cargo del RD-Ley 5/2022, de 22 de marzo)», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, núm. 3, 2022, pp. 21-51.

Baz Tejedor, J.: *El contrato de trabajo de los residentes sanitarios*, Bomarzo, 2008.

Beltrán De Heredia Ruiz, I.: «Despido colectivo y aplazamiento de la indemnización: ¿no son exigibles garantías de pago?», *Iuslabor*, núm. 3, 2015 (formato electrónico).

Benlloch Sanz, P.: «Las vicisitudes de la relación laboral», *El Contrato de Trabajo de los MIR y otros Residentes Sanitarios*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. (dir.), Areta Martínez, M. (coord.), Aranzadi, 2010, pp. 627-685.

Bernal Santamaría, F.: «Personas con discapacidad: la necesidad de los ajustes razonables para la igualdad y la no discriminación», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 59, 2021, pp. 531-549.

Betti, E.: *Teoría general del negocio jurídico* (Traducción y concordancias con el Derecho español por A. Martín Pérez y Estudio preliminar sobre *El negocio jurídico como categoría problemática* a cargo de J. L. Monereo Pérez), Comares, 2000.

Bidón y Vigil de Quiñones, J. I.: «Falta de adaptación a las modificaciones técnicas», *El despido: análisis y aplicación práctica*, AA. VV., Gorelli Hernández, J. (coord.), Tecnos, 2004, pp. 392-404.

Blanco Martín, J. M.: «La regulación del despido disciplinario en la nueva legislación laboral», *La reforma del mercado laboral*, AA. VV., Valdés Dal-Ré, F. (dir.), Lex Nova, 1994, pp. 431-465.

Blasco Jover, C.: «El despido de los representantes de los trabajadores en España», *La extinción del contrato de trabajo. Perspectiva comparada de las regulaciones italiana y española*, AA. VV., Ramírez Martínez, J. M., Romeo. C. y Viqueira Pérez, C. (dirs.), Tirant lo Blanch, 2016, pp. 161-178.

— «La necesaria reforma (que no derogación) del despido objetivo por absentismo», *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 229, 2020, pp. 107-138.

— «Hacia una redefinición de la nulidad objetiva del despido: apuntes para avanzar hacia una mayor protección de los intereses en juego», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 472, 2023, pp. 59-96.

Blasco Pellicer, A.: *El régimen procesal del despido*, Tirant lo Blanch, 2000.

— *Los expedientes de regulación de empleo*, Tirant lo Blanch, 2009.

— *La extinción del contrato de trabajo en la reforma laboral de 2012*, Tirant lo Blanch, 2013.

— «El proceso de impugnación del despido colectivo: el objeto del procedimiento. Las pretensiones posibles», *Tratado de despido colectivo*, AA. VV., Godino Reyes, M. (dir.), Tirant lo Blanch, 2016, pp. 559-585.

— «Capítulo VI. El despido colectivo», *La extinción del contrato de trabajo*, AA. VV., Sala Franco, T. (dir.), Tirant lo Blanch, 2020, pp. 223-272.

Blasco Pellicer, A. y García Testal, E.: «11. Otros procesos por extinción de la relación laboral», *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Socia*l, AA. VV., Blasco Pellicer, A. y Alegre Nueno, M. (dirs.), Tomo I, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 857-959.

Blasco Pellicer, A. y Taléns Visconti, E.: *La forma y el procedimiento del despido,* Tirant lo Blanch, 2018.

Bodas Martín, R.: «El procedimiento por despido. Requisitos legales y convencionales», *Documentación Laboral*, núm. 40, 1993, pp. 11-50.

— «Las causas del despido colectivo: causas económicas», *Tratado de despido colectivo*, AA. VV., Godino Reyes, M. (dir.), Tirant lo Blanch, 2016, pp. 69-114.

Bohigues Esparza, M. D.: «La legitimación en la impugnación colectiva de los despidos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 407, 2017, pp. 117-142.

— «La impugnación individual de un despido colectivo y su difícil coordinación con la impugnación colectiva», *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, AA. VV., Miranda Boto, J. M. (dir.), Cinca, 2018, pp. 79-105.

Borrajo Dacruz, E.: «Indemnización o readmisión por despido improcedente o nulo», *El Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), EDERSA, 1980, pp. 101-137.

— «El personal de alta dirección en la empresa», *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), Tomo II, vol. 1.º (Artículo 2. Relaciones especiales de trabajo), EDERSA, 1987, pp. 3-38.

Bravo Santamaría, S. y Cano Galán, Y.: «La relación laboral especial de personas con discapacidad en centros especiales de empleo (análisis del RD 1368/1985, de 17 de julio)», *El contrato de trabajo*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. y Cardenal Carro, M. (dirs.), Arias Domínguez, Á. (coord.), vol. II (Relaciones Laborales Especiales y Contratos con Particularidades), Aranzadi, 2011, pp. 349-383.

Briones González, C.: *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: un estudio del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores*, MTSS, 1995.

Buendía Jiménez, J. A., García Rodríguez, B. y Olarte Encabo, S.: «La relación laboral especial de los abogados en despachos de abogados (individuales, colectivos y multiprofesionales)», *El contrato de trabajo*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. y Cardenal Carro, M. (dirs.), Arias Domínguez, Á. (coord.), vol. II (Relaciones Laborales Especiales y Contratos con Particularidades), Aranzadi, 2011, pp. 527-586.

Cabeza Pereiro, J.: «El despido tácito», *Civitas. Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 64, 1994, pp. 297-319.

— *Situaciones Legales de Desempleo por Extinción del Contrato de Trabajo*, Aranzadi, 1997.

Cámara Botía, A.: «La forma del despido y el despido improcedente por defecto de forma», *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, AA. VV., Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1996, pp. 34-52.

Camps Ruiz, L. M.: «La relación laboral especial de los representantes de comercio», *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), Tomo II, vol. 1.º (Artículo 2. Relaciones especiales de trabajo), EDERSA, 1987, pp. 231-279.

— «La relación laboral especial de los trabajadores minusválidos con los centros especiales de empleo», *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), Tomo II, vol. 1.º (Artículo 2. Relaciones especiales de trabajo), EDERSA, 1987, pp. 281-300.

Cano Galán, Y.: «Sobre el momento de entrega de la copia de la carta de despido por causas objetivas a la representación legal de los trabajadores», *Diario La Ley*, núm. 10352, 2023 (formato electrónico).

Cariota Ferrara, L.: *El negocio jurídico* (Traducción del italiano, prólogo y notas de Manuel Albaladejo), Aguilar, 1956.

Casas Baamonde, M. E.: «La calificación jurídica del despido. Despidos improcedentes y nulos», *El régimen del despido tras la reforma laboral*, AA. VV., Aparicio Tovar, J. y Baylos Grau, A. (Eds.), Ibidem, 1995, pp. 57 a 88.

— «Prueba ilícita y despido. Desconexión de la nulidad de la prueba lesiva de derechos fundamentales y la nulidad del despido producido con violación de derechos fundamentales», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2021 (formato electrónico).

— «¿Una "tercera" doctrina judicial sobre la prueba ilícita por vulneración de derechos fundamentales y sus efectos en la calificación del despido?», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 3, 2023 (formato electrónico).

Castiñeira Fernández, J.: «La comunicación escrita al trabajador en el supuesto del artículo 52, c) del ET», *Presente y Futuro de la Regulación del Despido*, AA. VV., Castiñeira Fernández, J. (coord.), Pamplona: Aranzadi, 1997, pp. 253-264.

Castro Argüelles, M. A.: «La relación laboral de carácter especial de los trabajadores con discapacidad que prestan sus servicios en los Centros de Especiales de Empleo», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 118, 2015, pp. 189-220.

Castro Conte, M.: «Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas relativas a la persona del trabajador», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 190, 2016, pp. 133-175.

Cavas Martínez, F.: «Formalización de la extinción individual del contrato derivada de un despido colectivo pactado», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 216, 2019, pp. 65-94.

Chacón Villar, P. y Desdentado Bonete, A.: *Reforma y Crisis del Proceso Social (1994-1996). Los problemas de aplicación de las últimas reformas procesales: jurisdicción, procesos especiales y sistemas extrajudiciales de composición*, Aranzadi, 1996.

Cobos Sánchez, A. y García García, L.: «En las extinciones contractuales derivadas de un despido colectivo no opera la necesidad de entregar copia de la carta a los representantes legales de los trabajadores», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 18, 2016, pp. 131-134.

Cordero Cutillas, I.: «La discapacidad e incapacitación judicial», *Actualidad Civil*, núm. 10, 2006 (formato electrónico).

Corte Heredero, N.: «Forma y efectos del despido por causas objetivas», *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, AA. VV., Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1996, pp. 185-199.

Cruz Villalón, J.: «Requisitos ordinarios: la carta de despido», *El despido: análisis y aplicación práctica*, AA. VV., Gorelli Hernández, J. (coord.), Tecnos, 2004, pp. 173-183.

de Castro y Bravo, F.: *El negocio jurídico*, Editorial Civitas, S. A., 1991.

de Cossío y Corral, A.: *Instituciones de Derecho Civil*, Tomo I. Parte General. Obligaciones y contratos (Revisado y puesto al día por de Cossío y Martínez, M. y León Alonso, J.), Civitas, 1988.

de la Puebla Pinilla, A.: «El despido por causas empresariales», *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, vol. I (Ponencias), Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2021, pp. 177-224.

— «Incapacidad, ineptitud y extinción del contrato de trabajo. Crónica de una reforma anunciada», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 5, núm. 3, 2024, pp. 4-21.

DE LA VILLA GIL, L. E.: «La relación laboral especial de los abogados: comentarios al Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 288, 2007, pp. 3-44.

— «El acuerdo de finalización del periodo de consultas. Naturaleza y contenido posible», *Tratado de despido colectivo*, AA. VV., Godino Reyes, M. (dir.), Tirant lo Blanch, 2016, pp. 435-466.

DE LORENZO GARCÍA, R. y PÉREZ BUENO, L. C.: «Consideraciones generales introductorias», *Tratado sobre Discapacidad*, AA. VV., de Lorenzo García, R. y Pérez Bueno, L. C. (coords.), Aranzadi, 2007, pp. 56-79.

DE LOS MOZOS, J. L.: *El negocio jurídico (Estudios de derecho civil)*, Editorial Montecorvo, S. A., 1987.

DE SALAS MURILLO, S.: «El nuevo sistema de apoyos para el ejercicio de la capacidad jurídica en la ley española 8/2021, de 2 de junio: panorámica general, interrogantes y retos», *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, núm. 17, 2022, pp. 16-47.

DE VAL TENA, A. L.: «Despido y representación de los trabajadores», *El despido: análisis y aplicación práctica*, AA. VV. Gorelli Hernández, J. (coord.), Tecnos, 2004, pp. 575-594.

DE VAL TENA, A. L., ALCÁZAR ORTIZ S. y ORTIZ DE SOLÓRZANO AURUSA, C.: «La relación laboral especial del personal de alta dirección», *El contrato de trabajo*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. y Cardenal Carro, M. (dirs.), Arias Domínguez, Á. (coord.), vol. II (Relaciones Laborales Especiales y Contratos con Particularidades), Aranzadi, 2011, pp. 67-130.

DEL REY GUANTER, S. y CAMPOS RODRÍGUEZ DE TEMBLEQUE, A.: «Suspensión y extinción de la relación laboral especial de los abogados», *La relación laboral especial de los abogados en despachos*, AA. VV., García-Perrote Escartín, I. y Alzaga Ruiz, I. (dirs.), Aranzadi, 2021, pp. 183-200.

DESDENTADO BONETE, A.: «El despido objetivo económico: ámbito, causas, forma, efectos y control», *El régimen del despido tras la reforma laboral*, AA. VV., Aparicio Tovar, J. y Baylos Grau, A. (Eds.), Ibidem, 1995, pp. 255-269.

— «Problemas de enjuiciamiento del despido colectivo y del despido objetivo», *Cuadernos de Derecho Judicial. Problemas procesales de la reforma laboral*, AA. VV., Sampedro Corral, M. (dir.), Consejo General del Poder Judicial, 1995, pp. 87-119.

— «Modificaciones en la extinción del contrato de trabajo. El despido objetivo económico tras la reforma de 1997», *Reforma Laboral: RDL 8/1997 y RDL 9/1997, Acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva, Acuerdo interconfederal sobre cobertura de vacíos*, Merino Senovilla, H., Desdentado Bonete, A. y Lillo Pérez, E., Francis Lefebvre, 1997, pp. 61-99.

— «El despido objetivo económico entre dos reformas: 1994 y 1997», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 1998, pp. 444-467.
— «Crisis y reforma del despido: puntos críticos seguidos de algunas propuestas», *Actualidad Laboral*, núm. 11, 2010, pp. 1263-1280**.**
— «Juego de espejos: retractaciones y ampliaciones en el despido», *Diario La Ley*, núm. 7498, 2010 (formato electrónico).
— «Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales», *Actualidad Laboral*, núm. 17-18, 2012, pp. 1787-1803.

Desdentado Bonete, A. y de la Puebla Pinilla, A.: *Despido y jurisprudencia: la extinción del contrato de trabajo en la unificación de doctrina*, Lex Nova, 2002.

Díez-Picazo Giménez, I.: «Artículo 24: garantías procesales», *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, AA. VV., Alzaga Villamil, O. (dir.), Tomo III, EDERSA, 1996, pp. 19-123.

Domínguez Morales, A.: *Igualdad, no discriminación y negociación colectiva*, Cinca, 2018.

Duplá Marín, M. T.: «Consideraciones en torno al alcance y la interpretación de la nueva "capacidad jurídica" de las personas con discapacidad introducida por la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica», *XXII Congreso internacional y XXV Congreso iberoamericano de Derecho romano. Pervivencia actual de los aforismos jurídicos latinos*, AA. VV. Andrea Miceli, M. (coord.), UAI Editorial, 2022, pp. 249-277.

Durán López, F.: «El despido por circunstancias objetivas y la nueva ordenación del despido», *Revista de Política Social*, núm. 117, 1978, pp. 71-118.
— «La relación laboral de los deportistas profesionales», *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, vol. II, 1985, pp. 262-283.

Elorza Guerrero, F.: «Reflexiones en torno a la noción y procedimiento de despido objetivo económico desde una perspectiva comparada», *Relaciones Laborales*, núm. 1, 1998, pp. 1181-1198.

Esteve Segarra, A.: *El despido exprés: la limitación de los salarios de tramitación*, Tirant lo Blanch, 2011.

Fernández Artiach, P.: *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, Tirant lo Blanch, 2006.

Fernández Avilés, J. A.: «Afectación de trabajadora embarazada por un despido colectivo: nuestra tutela "preventiva»" es insuficiente. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de febrero de 2018, asunto C-103/16», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 425-426, 2018, pp. 152-162**.**

Fernández Avilés, J. A. y Caballero Pérez, M. J.: «Despido por circunstancias objetivas», *Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico,* AA. VV., Monereo Pérez, J. L. (dir.), Comares, 2014, pp. 259-297.

Fernández de Buján, A.: «Capacidad. Discapacidad. Incapacidad. Incapacitación», *Revista de Derecho UNED,* núm. 9, 2011, pp. 83-92.

Fernández Domínguez, J. F.: «Capítulo IV. Despido colectivo», *Tratado del despido*, AA. VV., Fernández Domínguez, J. F. (dir.), Wolters Kluwer, 2018, pp. 157-251**.**

Fernández Orrico, F. J., Megino Fernández, D. y Gil Plana, J.: «Relación laboral especial de los penados desarrollada en instituciones penitenciarias», *El contrato de trabajo*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. y Cardenal Carro, M. (dirs.), Arias Domínguez, Á. (coord.), vol. II (Relaciones Laborales Especiales y Contratos con Particularidades), Aranzadi, 2011, pp.171-226.

Fernández-Peinado Martínez, A.: «La protección de la mujer embarazada frente al despido», *La extinción del contrato de trabajo. Perspectiva comparada de las regulaciones italiana y española*, AA. VV., Ramírez Martínez, J. M., Romeo. C. y Viqueira Pérez, C. (dirs.), Tirant lo Blanch, 2016, pp.179-190.

Fita Ortega, F.: *La ineptitud como causa de extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, 1997.

Gala Durán, C.: «La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 55, 2000, pp. 73-106.

Galiana Moreno, J. M. y García Abellán, J.: «El despido nulo**»,** *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, AA. VV., Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1996, pp. 67-78.

Gallego Moya, F.: *La extinción del contrato de trabajo doméstico*, BOE, 2023.

Gárate Castro, J.: *La comunicación escrita en el despido disciplinario*, Universidad de Santiago de Compostela, 1984.

— *Los salarios de tramitación. Un estudio de las percepciones salariales unidas a la declaración de improcedencia o nulidad del despido*, ACARL, 1994.

— «Notas sobre la reducción del período de devengo de salarios de tramitación por aplicación del artículo 56, núm. 2, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores», *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario. Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor «honoris causa» por la Universidad de Santiago de Compostela*, AA. VV., Gárate Castro, J. (coord.), Universidad de Santiago de Compostela, 1997, pp. 367-388.

— «La derogación, casi total, de una importante reforma del régimen jurídico del despido que nunca debió producirse. En particular, sobre el general restablecimiento, con algunos cambios, del precedente régimen jurídico de los salarios de tramitación», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2003, pp. 281-310.

Garberí Llobregat, J.: *El derecho a la tutela judicial efectiva en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Bosch, 2008.

García Becedas, G.: «El despido como acto recepticio. Estudio de la jurisprudencia», *Estudios sobre el despido disciplinario*, AA. VV., ACARL, 1989, pp. 165-188.

García Fernández, M.: «La extinción de la relación laboral en la Ley 11/1994, de 19 de mayo», *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (coord.), Actualidad Editorial, S. A., 1995, pp. 107-122.

— «Razones económicas, técnicas, organizativas y de producción en las decisiones empresariales de modificación y extinción del contrato de trabajo: determinación, formalización, prueba y control judicial», *Actualidad Laboral*, núm. 5, 1995, pp. 73-85.

García Fernández-Lomana, M.: «El proceso especial de despido», *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, AA. VV., Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1996, pp. 79-105.

García González, G.: *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar: Una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*, Dykinson, 2022.

García Jiménez, M.: *Relación laboral especial de los abogados: normas y prácticas*, CEF, 2008.

García Murcia, J.: «Las garantías formales en el despido de los representantes legales de los trabajadores y su configuración en la jurisprudencia», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 15, 1983, pp. 441-462.

— «El despido nulo por defectos formales en la nueva L. P. L.», *Actualidad Laboral*, núm. 3, 1991, pp. 507-516.

— «Sobre el concepto jurisprudencial de despido y sus consecuencias procesales», *Civitas. Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 52, 1992, pp. 191-224.

— «La relación laboral especial de residencia con fines de especialización sanitaria», *DS: Derecho y salud*, vol. 15, núm. Extra 1 (Ejemplar dedicado a: XV Congreso «Derecho y Salud»), 2007, pp. 1-8.

— «Las causas de despido colectivo: causas técnicas, organizativas y de producción», *Tratado de despido colectivo*, AA. VV., Godino Reyes, M. (dir.), Tirant lo Blanch, 2016, pp. 115-150.

García Paredes, M. L.: «Artículo 122», *Ley de Procedimiento Laboral. Comentada y con jurisprudencia*, AA. VV., De la Villa Gil, L. E. (dir.), La Ley, 2006, pp. 914-926.

García Piñero, N. P.: «La relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 118, 2015, pp. 315-354.

García Rubio, M. A.: «Despido por causas empresariales y conciliación familiar: garantías de las personas trabajadoras a la luz de la actual normativa y jurisprudencia», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 236, 2020, pp. 71-110.

García Rubio, M. P.: «Contenido y significado general de la reforma civil y procesal en materia de discapacidad», *Familia y sucesiones: cuaderno jurídico*, núm. 136, 2021, pp. 45-62.

García Valverde, M. D.: «La nulidad de la decisión extintiva de la relación laboral especial penitenciaria y el derecho del interno a la indemnización de daños y perjuicios. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 566/2023, de 19 de septiembre», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 478, pp. 164-172.

García-Neble Neble, A.: *La forma de los despidos por crisis: desde la Ley de Jurados Mixtos de 1931 hasta la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980*, Tesis doctoral, 2016.

García-Perrote Escartín, I.: «El despido en la jurisprudencia constitucional», *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario. Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor «honoris causa» por la Universidad de Santiago de Compostela*, AA. VV., Gárate Castro, J. (coord.), Universidad de Santiago de Compostela, 1997, pp. 133-150.

García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R.: «La constitucionalidad del despido objetivo por excesiva morbilidad o sobre quien debe asumir el coste del absentismo», *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 226, 2019, pp. 13-20.

Garrido Pérez, E.: *El trabajo de minusválidos en centros especiales de empleo*, Tirant lo Blanch, 2000.

Gil Plana, J.: «Vicisitudes del trabajo penitenciario: suspensión y extinción», *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 150, 2011, pp. 467-510.

— *El despido de la trabajadora embarazada*, Civitas-Thomson Reuters, 2011.

— «La prueba ilícita y sus efectos en la calificación del despido», *La tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores en tiempos de crisis*, AA. VV., Cabeza Pereiro, J. y Martínez Yáñez, N. M. (coords.), Bomarzo, 2014, pp. 249-263.

Gil y Gil, J. L.: «La indemnización por despido improcedente», *El despido disciplinario*, AA. VV., Gil y Gil, J. L. y Manuel del Valle, J. M. (coords.), Ediciones Cinca, 2009, pp. 403-446.

Godino Reyes, M.: «Caducidad del despido», *El despido disciplinario*, AA. VV., Gil y Gil, J. L. y Manuel del Valle, J. M. (coords.), Ediciones Cinca, 2009, pp. 307-328.

— «El periodo de consultas: el valor de las propuestas de las partes durante el periodo de consultas y la eventual vinculación a las mismas para la decisión final en caso de finalización sin acuerdo», *Tratado de despido colectivo*, AA. VV., Godino Reyes, M. (dir.), Tirant lo Blanch, 2016, pp. 349-370.

— «Nuevamente sobre el contenido de la carta de despido realizado en ejecución de un despido colectivo. ¿Controversia agotada? Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 397/2018, de 16 de abril», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 425-426, 2018, pp. 145-151.

— «El despido colectivo: balance de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo (2013-2019)», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Minis-*

terio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, núm. 143 (Ejemplar dedicado a: Derecho del trabajo), 2019, pp. 335-356.

Goerlich Peset, J. M.: *La extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, 1994**.**

— «Capítulo 6. Causas y procedimientos extintivos reformados en 2012: experiencia aplicativa e incertidumbres subsistentes**»,** *La aplicación práctica de la reforma laboral: un estudio de Ley 3/2012 y de los Reales Decretos-leyes 4/2013 y 5/2013*, AA. VV., García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R. (dirs.), Lex Nova, 2013, pp. 161-188.

— «El problemático fundamento positivo del control de razonabilidad de las causas del despido colectivo», *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, AA. VV., Goerlich Peset, J. M. (coord.), Tirant lo Blanch, 2016, pp. 1007-1017.

Gómez Salado, M. A.: «La constitucionalidad del precepto legal que regula el despido objetivo por causa de absentismo laboral en la reciente doctrina del Tribunal Constitucional: Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 118/2019, de 16 de octubre», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 441, 2019, pp. 173-182.

Gómez-Millán Herencia, M. J.: «Obligación empresarial de comunicar el despido objetivo a los representantes de los trabajadores», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 113, 2012, pp. 229-242**.**

Goñi Sein, J. L.: «La ineptitud del trabajador como causa de despido», *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 11, 1982, pp. 413-456.

— *La reiteración del despido ineficaz*, Aranzadi, 1997.

— «La obligación empresarial de realizar medidas de adaptación como contenido integrante del derecho a la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. Extra 6, 2017 (formato electrónico).

Gorelli Hernández, J.: «Los requisitos formales del despido individual», *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (coord.), Actualidad Editorial, S. A., 1995, pp. 123-155.

— *Los supuestos de readmisión en el despido*, Tecnos, 1996.

Guindo Morales, S.: «Configuración y régimen jurídico de la ineptitud del trabajador y sus diferencias y similitudes con la incapacidad temporal y permanente en sus distintos grados y con otras causas de despido», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 55-56, 2019, pp. 54-72.

Guglieri Sierra, J.: «La forma en los negocios jurídicos. Su valor», *Homenaje a Juan Berchmans Vallet de Goytisolo*, AA. VV., vol. VI, Consejo General del Notariado, 1988, pp. 253-280.

Gutiérrez Colominas, D.: «La adaptación de la extinción por la ineptitud sobrevenida del trabajador con discapacidad a la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. ¿Una cuestión pendiente?», *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 3, 2019, pp. 297-306**.**

— *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español*, Bomarzo, 2019.

— «La discriminación por razón de discapacidad en la extinción del contrato de trabajo como consecuencia de la situación de incapacidad permanente (artículo 49.1.e TRLET)», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 112, 2024 (formato electrónico).

IGARTUA MIRÓ, M. T.: «Requisitos formales del despido objetivo», *El despido: análisis y aplicación práctica*, AA. VV., Gorelli Hernández, J. (coord.), Tecnos, 2004, pp. 445-465.

JIMÉNEZ BATISTA, A.: «Sobre los requisitos formales de la comunicación extintiva: explicación del criterio de selección», *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 173, 2015, pp. 213-238.

JUNCO CACHERO, M. S.: «Despido objetivo: garantía de prioridad de permanencia del representante de los trabajadores», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 99 (Ejemplar dedicado a: Expedientes de regulación de empleo), 2009, pp. 301-309.

JURADO SEGOVIA, Á.: «Robotización/automatización y despido objetivo por causas técnicas (Artículo 52 c ET)», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 1, núm. 3, 2020, pp. 13-35.

— «Digitalización y causalidad del despido objetivo (consideraciones en torno a la falta de adaptación del trabajador a modificaciones técnicas y a la amortización de puestos de trabajo también por causas técnicas», *El estatuto jurídico del trabajador en la era digital*, AA. VV., Pérez de los Cobos Orihuel, F. y García Piñeiro, N. P. (dirs.), Tirant lo Blanch, 2024, pp. 429-450.

LACRUZ BERDEJO, J. L., SANCHO REBULLIDA, F., LUNA SERRANO, A., DELGADO ECHEVERRÍA, J., RIVERO HERNÁNDEZ. F. y RAMS ALBESA, J. J.: *Elementos de derecho civil I (Parte general)*, vol. tercero (Derecho subjetivo. Negocio jurídico), Dykinson, 2005.

LALAGUNA HOLZWARTH, E.: *La relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud*, Tirant lo Blanch, 2014.

LLOMPART BENNÀSSAR, M.: «Poder legislativo versus poder judicial en los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción», *Trabajo y Derecho*, núm. 18, 2016, pp. 26-40.

— «Claves judiciales de la indemnización por despido improcedente», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 134, 2016, pp. 167-192.

— «El despido por falta de adaptación a las modificaciones tecnológicas», *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías: Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25.º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo)*, AA. VV., Monreal Bringsvaerd, E. J., Thibault Aranda, J. y Jurado Segovia, Á. (coords.), Tirant lo Blanch, 2020, pp. 723-752.

— *Falta de adaptación a cambios tecnológicos como causa de despido*, Tirant lo Blanch, 2024.

López Ahumada, J. E.: «La proyección del carácter recepticio del despido sobre los despidos tácitos», *El despido disciplinario*, AA. VV., Gil y Gil, J. L. y Manuel del Valle, J. M. (coords.), Ediciones Cinca, 2009, pp. 225-258.

López Gandía, J.: *Las relaciones laborales especiales*, Bomarzo, 2008.

López Richart, J.: «Medidas de apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica tras la Ley 8/2021, de 2 de junio», *Medidas para la inserción laboral de mujeres con discapacidad*, AA. VV., Montoya Medina, D. (coord.), Tirant lo Blanch, 2023, pp. 93-130.

López-Tarruella Martínez, F.: «Relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos públicos», *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), Tomo II, vol. 1.º (Artículo 2. Relaciones especiales de trabajo), EDERSA, 1987, pp. 181-230.

López-Triviño Junco, D.: «Aspectos formales y de procedimiento en los despidos ipso iure por causas económicas y empresariales», *Los despidos por causas económicas y empresariales*, AA. VV., Cruz Villalón, J. (coord.), Tecnos, 1996, pp. 202-232.

Luque Parra, M.: «La exigibilidad del trámite de audiencia al delegado sindical previsto en el artículo 10.3.3 de la LOLS en los supuestos de despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas: un comentario a la STS 23 mayo 1995», *Presente y Futuro de la Regulación del Despido*, AA. VV., Castiñeira Fernández, J. (coord.), Pamplona: Aranzadi, 1997, pp. 307-324.

Maluquer de Motes i Bernet, C. J.: «El negocio jurídico», *Codificación, persona y negocio jurídico*, AA. VV., Maluquer de Motes i Bernet, C. J. (coord.), Bosch, 2003, pp. 303-314.

— «La declaración de voluntad negocial», *Codificación, persona y negocio jurídico*, AA. VV., Maluquer de Motes i Bernet, C. J. (coord.), Bosch, 2003, pp. 315-322.

— «La forma del negocio jurídico», *Codificación, persona y negocio jurídico*, AA. VV., Maluquer de Motes i Bernet, C. J. (coord.), Bosch, 2003, pp. 361-369.

Maneiro Vázquez, Y.: «La impugnación de la extinción individual del contrato de trabajo del trabajador afectado por un despido colectivo tras las últimas sentencias del Tribunal de Justicia», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 6, 2016, pp. 550-564.

Marín Moral, I.: *La indemnización por despido*, Aranzadi, 2006.

— «La indemnización por despido», *El despido: aspectos sustantivos y procesales*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. y Martín Jiménez, R. (coords.), Aranzadi, 2009, pp. 997-1107.

Martín Jiménez, R.: «Despido por causas económicas sin consignar en la carta cantidad superior a la legal en virtud de pacto sujeto a condición (comentario a la STS 4.ª 31 de enero de 2000)», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2000, pp. 631-636.

MARTÍN RIVERA, L.: *El despido objetivo por necesidades de la empresa*, Reus, 2008.

MARTÍN VALES, P.: «El régimen laboral de las personas dedicadas a las actividades artísticas y a las actividades técnicas y auxiliares para su desarrollo. Especial referencia al Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 63, 2022, pp. 331-352.

MARTÍN VALVERDE, A.: «Razonabilidad o proporcionalidad en el control judicial de la justificación del despido colectivo», *Tratado de despido colectivo*, AA. VV., Godino Reyes, M. (dir.), Tirant lo Blanch, 2016, pp. 151-168.

MARTÍNEZ EMPERADOR, R.: **«**Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**»,** *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, AA. VV., de la Villa Gil, L. E. (coord.), Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas, S. A., Madrid, 1995, pp. 355-370**.**

MARTÍNEZ MORENO, C.: *La extinción del contrato de alta dirección*, Tirant lo Blanch, 1995.

MARTÍNEZ MOYA, J.: «Otras relaciones laborales especiales», *Estudios de Derecho Judicial*, núm. 141, 2007, pp. 509-587.

MELLA MÉNDEZ, L.: *La formalización del despido disciplinario. Un estudio sobre los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores*, Comares, 1999.

MENÉNDEZ-PIDAL Y DE MONTES, J.: «Consideraciones sobre la llamada "carta de despido"», *Revista de Política Social*, núm. 62, 1964, pp. 5-15.

MERCADER UGUINA, J. R.: *«*Enfermedad, discapacidad y extinción del contrato de trabajo: distintos escenarios, nuevos tiempos*», Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 126, 2025 (formato electrónico).

MIÑAMBRES PUIG, C.: «El despido verbal», *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, AA. VV., Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1996, pp. 15-33**.**

MIÑARRO YANINI, M.: «La retractación del despido (un estudio a partir de su configuración jurisprudencial)», *Actualidad Laboral*, núm. 12, 2010, pp. 1380-1393**.**

MOLERO MARAÑÓN, M. L.: «La nueva modalidad procesal de impugnación judicial del despido colectivo», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 23-24, 2012, pp. 301-355.

MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R.: *Extinción de las relaciones laborales especiales*, Thomson Civitas, 2007.

MONEREO PÉREZ, J. L.: **«**Notas sobre el significado atribuido a la prueba en los despidos discriminatorios o lesivos de derechos fundamentales**»,** *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario. Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor «honoris causa» por la Universidad de Santiago de Compostela*, AA. VV., Gárate Castro, J. (coord.), Universidad de Santiago de Compostela, 1997, pp. 151-172.

— *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales: estudio técnico y jurídico-crítico de su régimen jurídico*, Bomarzo, 2017.

Monereo Pérez, J. L., Fernández Avilés, J. A. y Triguero Martínez, L. A.: «Artículo 122», *Ley de la Jurisdicción Social. Un estudio técnico-jurídico y sistemático de la Ley 36/2011, de 10 de octubre*, AA. VV., Monereo Pérez, J. L. (dir.), Comares, 2013, pp. 654-673.

Monereo Pérez, J. L. y Fernández Avilés, J. A.: «Artículo 122», *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, AA. VV., Monereo Pérez J. L. (dir.), Comares, Granada, 2001.

Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M. N.: «Forma y procedimientos del despido disciplinario. El despido nulo», *Comentarios a las leyes laborales*. *La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo, y normas concordantes)*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), Tomo II, EDERSA, 1994, pp. 189-431.

Monreal Bringsvaerd, E.: «El WhatsApp y/o el correo electrónico del trabajador son instrumentos de comunicación con la empresa», *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*, Cinca, 2025, pp. 508-510.

Montoya Medina, D.: *Trabajo en contratas y protección de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, 2004.

— *La extinción del contrato de trabajo del alto directivo*, Thomson Civitas, 2008**.**

— «La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: la ineptitud del trabajador», *La extinción del contrato de trabajo. Perspectiva comparada de las regulaciones italiana y española*, AA. VV., Ramírez Martínez, J. M., Romeo. C. y Viqueira Pérez, C. (dirs.), Tirant lo Blanch, 2016, pp. 123-142.

— *Tutela laboral y protección social de los trabajadores enfermos crónicos*, Bomarzo, 2020**.**

— *Enfermedad, contrato de trabajo y discriminación por razones de salud*, Aranzadi, 2025.

Montoya Melgar, A.: **«**El despido improcedente y sus efectos**»,** *Estudios sobre el despido disciplinario*, AA. VV., ACARL, 1989.

— «La nueva regulación del despido por causas objetivas: la amortización de puestos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción», *Puntos críticos de la reforma laboral (jornada celebrada el 8 de noviembre de 1995)*, AA. VV., Martínez Emperador, R. (dir.), Centro de estudios universitarios Ramón Areces, 1996, pp. 133-148.

Moreno Castro, Y.: «La reforma del código civil para el apoyo a las personas con discapacidad: la introducción de la ventaja injusta», *La justicia en la sociedad 4.0: nuevos retos para el siglo xxi*, AA. VV., Fontestad Portalés, L. (dir.), Colex, 2023, pp. 37-51.

Moreno González-Aller, I.: «Retractación del despido a la luz de su evolución en la doctrina jurisprudencial», *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 3, núm. 12, 2010, pp. 63-77.

MORENO I GENÉ, J.: «La extinción del contrato por absentismo: productividad empresarial versus derechos constitucionales reconocidos al trabajador», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 55, 2020 (formato electrónico).

MORENO TRUJILLO, E.: «El ejercicio de la capacidad jurídica por las personas con discapacidad. Medidas de apoyo», *Curso de Derecho Civil I. Parte general y Derecho de la persona*, AA. VV., Sánchez Calero, F. J. (coord.), Tirant lo Blanch, 2022, pp. 141-154.

— «La capacidad jurídica y el estado civil de las personas», *Curso de Derecho Civil I. Parte general y Derecho de la persona*, AA. VV., Sánchez Calero, F. J. (coord.), Tirant lo Blanch, 2022, pp. 107-121.

MOYA BALLESTER, J.: *El contenido liquidativo de las soluciones negociales a la insolvencia*, Tirant lo Blanch, 2023.

MUT GONZÁLEZ, F.: «La incidencia del Convenio 158 de la OIT en materia de despidos», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1994, pp. 1311-1324**.**

NORES TORRES, L. E.: «El despido objetivo», *La extinción del contrato de trabajo*, AA. VV, Sala Franco, T. (dir.), Tirant lo Blanch, 2020, pp. 165-222.

NÚÑEZ-SAMPER MACHO-QUEVEDO, A.: «Extinción del contrato de trabajo por causas tecnológicas, económicas y objetivas», *El Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), EDERSA, 1980, pp. 139-161.

OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho sindical*, Tecnos, 2003.

OLMOS PARÉS, I.: «La prohibición de despido de la trabajadora embarazada en el contexto de un despido colectivo», *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, AA. VV., Miranda Boto, J. M. (dir.), Cinca, 2018, pp. 107-133**.**

ORCARAY REVIRIEGO, J. J.: «Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas», *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, AA. VV., Cruz Villalón, J., García-Perrote Escartín, I., Goerlich Peset, J. M., Mercader Uguina, J. R. (dirs.), Lex Nova, 2011, pp. 552-563.

ORTIZ LALLANA, M. C.: *La extinción del contrato de trabajo por imposibilidad física de cumplimiento*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985.

— «Extinción del contrato por causas objetivas y otras causas de extinción», *Comentarios a las Leyes Laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril)*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), Tomo XIII, vol. 2, EDERSA, 1990, pp. 879-958.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: *Despidos discriminatorios y libertad sindical*, Civitas, 1983.

— *Derecho sindical español*, Tecnos, 1994.

PALOMO VÉLEZ, R. I.: *El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa*, Tirant lo Blanch, 2017.

PARRES MIRALLES, R.: «Los años de servicio como criterio de cálculo de la indemnización por despido improcedente», *El Estatuto de trabajadores: 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, AA. VV., vol. 2 (Comunicaciones), Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2020, pp. 1541-1556.

— «Antigüedad y fijos discontinuos: el tiempo computable a efectos retributivos e indemnizatorios. Últimos desarrollos en la jurisprudencia», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 2, 2021, pp. 318-343.

— «La carta de despido como garantía de los derechos de defensa del trabajador: una cuestión a reconsiderar», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social,* vol. 7, núm. 1, 2026.

— «El error excusable en el cálculo de la indemnización del despido por causas objetivas», *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 15, núm. 1, 2025 (formato electrónico)

PÉREZ REY, J.: «Despedir sin decir por qué: La selección del trabajador en las extinciones por causas empresariales en la nueva doctrina del TS (STS 24 de noviembre de 2015 y 15 de marzo de 2016, casos King Regal y Bankia)», *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 7, 2016, pp. 674-685**.**

PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, F.: *El preaviso en la extinción del contrato de trabajo*, Editorial Montecorvo, S. A., Madrid, 1980.

— **«**El despido improcedente por injustificado**»,** *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, AA. VV., Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1996, pp. 53-66.

PICÓ I JUNOY, J.: *Las garantías constitucionales del proceso*, Bosch, 2012.

POYATOS I MATAS, G.: «El cobro aplazado del 40% de la indemnización por despido, en empresas de menos de veinticinco trabajadores, tras la Ley 3/2012, de 6 de julio», *Diario La Ley*, núm. 7962, 2012 (formato electrónico).

PRADOS DE REYES, F. J.: *La terminación del contrato de trabajo por circunstancias objetivas que afectan a la empresa*, Tirant lo Blanch, 1997.

QUESADA SEGURA, R.: «Sobre los derechos que mejoran las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las trabajadoras del hogar familiar. Análisis del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 63, 2022, pp. 190-218.

QUINTERO LIMA, M. G.: «El contenido de la comunicación individual de la extinción del contrato en el marco de procedimientos de despido colectivo: una cuestión aún litigiosa. Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo 219/2016, de 15 de marzo de 2016», *Revista de Información Laboral*, núm. 5, 2016, pp. 95-129.

— «Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 16/2022 de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las

personas trabajadoras al servicio del hogar, y su impacto en las personas empleadoras», *Iuslabor,* núm. 3, 2022, pp. 120-140.

— «La desprecarización de un colectivo discriminado: una norma de urgencia para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. ¿Oportunidades perdidas?», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 473, 2023, pp. 87-124.

Ramírez Martínez, J. M.: «El despido por causas objetivas: la amortización de puestos de trabajo», *Comentarios a las leyes laborales*. *La reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994, de 19 de mayo, y normas concordantes)*, AA. VV., Borrajo Dacruz, E. (dir.), Tomo II, EDERSA, 1994, pp. 61 a 85.

Requena Montes, Ò.: *Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, Tirant lo Blanch, 2019.

Riera Vayreda, C.: *La forma en el despido objetivo,* EDERSA, 1998.

— *El despido nulo,* Tirant lo Blanch, 1999.

Ríos Salmerón, B. y Sempere Navarro, A. V.: «Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas», *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. (coord.), Thomson Reuters-Aranzadi, 2013, pp. 899-912.

Rivero Lamas, J. y De Val Tena, A. L.: «Los despidos por causas económicas: aspectos procedimentales y procesales», *Actualidad Laboral*, núm. 2, 1997, pp. 595-623.

Rodríguez Cardo, I. A.: «La relación laboral especial de los empleados de hogar», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 118, 2015, pp. 49-77.

— *El cálculo de la indemnización por extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, 2017.

Rodríguez Escanciano, S.: «Capítulo III. Despido objetivo», *Tratado del despido*, en AA. VV., Fernández Domínguez, J. F. (dir.), Wolters Kluwer, 2018, pp. 101-155.

Rodríguez Sanz de Galdeano, B.: «La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a las personas con discapacidad», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 127, 2014, pp. 85-120.

— «Las medidas de ajuste razonable y su exención por carga excesiva», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. Extra 6, 2017 (formato electrónico).

— «Extinción del contrato de los empleados de hogar», *El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar*, AA. VV., Cuadros Garrido, M. y Selma Penalva, A. (dirs.), Colex, 2023, pp. 221-245.

Rodríguez-Piñero Royo, M.: «Lo individual y lo colectivo en el despido "objetivo"», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1996, pp. 93-106.

— «Reestructuraciones empresariales y políticas de recolocación en el empleo», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 175 (Ejemplar dedicado a: 40.º aniversario (1984-2024)), 2024, pp. 349-377.

Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.: «El A. I. E. E. y la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1997», *Documentación Laboral*, núm. 52, 1997, pp. 17-55.

— «Prueba ilícita y nulidad del despido», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 3, 2021, pp. 13-26.

Rojo Torrecilla, E.: «De 1977 a 2020. La derogación del artículo 52.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ("despido por absentismo")», *Foro. Revista de ciencias jurídicas y sociales*, vol. 23, núm. 1, 2020, pp. 355-383.

— «Inexistencia de despido colectivo. Falta de acción al no producirse extinción de contratos», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 3, 2025 (formato electrónico).

Roldán Martínez, A.: «Retos pendientes de la protección del embarazo y de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral frente al despido», *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 12, núm. 2, 2022, pp. 1-47.

— «Una propuesta de reformulación del régimen de extinción del contrato en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar tras el Real Decreto-Ley 16/2022», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 478, 2024, pp. 81-110.

Roqueta Buj, R.: *La selección de los trabajadores afectados por los despidos colectivos*, Tirant lo Blanch, 2015.

— «La extinción del contrato del deportista profesional (I)», *Régimen jurídico del deportista profesional*, AA. VV., Palomar Olmeda, A. (coord.), Thomson Reuters, 2016, pp. 225-260.

— «Problemas vinculados a la extinción de contratos de trabajo en las administraciones públicas», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, núm. 1, 2023, pp. 112-129.

Rubio Sánchez, F., García Silvero, E., González del Río, J. M. y Schneider Salvadores, C.: «La relación laboral especial de los deportistas profesionales», *El contrato de trabajo*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. y Cardenal Carro, M. (dirs.), Arias Domínguez, Á. (coord.), vol. II (Relaciones Laborales Especiales y Contratos con Particularidades), Aranzadi, 2011, pp. 227-278.

Ruiz Saura, J. E.: «La comunicación de baja voluntaria por Whatsapp borrada poco después, ¿surte efectos? Comentario de la STSJ Galicia de 29 de octubre de 2024 y de otras anteriores», *Briefs AEDTSS*, 12, 2025 (formato electrónico).

Sagardoy Bengoechea, J. A.: *La terminación del contrato de trabajo*, Instituto de Estudios Económicos, 1980.

— «Ineptitud, falta de adaptación y absentismo», *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedráti-*

co de Derecho del Trabajo, AA. VV., Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones, 1996, pp. 137-153.

Sagardoy De Simón, Í.: «La forma del despido disciplinario», *El despido disciplinario*, AA. VV., Gil y Gil, J. L. y Manuel del Valle, J. M. (coords.), Ediciones Cinca, 2009, pp. 205-224.

Sala Franco, T.: «La denominada "carta de despido"», *Estudios sobre el despido disciplinario*, AA. VV., ACARL, 1989, pp. 553-580.

— «Acerca de la extinción de la relación laboral especial del personal laboral de las Administraciones Públicas», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 42, 2018, pp. 13-18.

Sala Franco, T. y Esteve Segarra, A.: «Capítulo XVII. La regulación de la extinción del contrato de trabajo», *Propuestas para un debate sobre la reforma laboral*, AA. VV., Sala Franco, T. (dir. y coord.), Francis Lefebvre, 2018, pp. 303-326.

Sala Franco, T. y Pedrajas Herrero, A.: «El despido objetivo por causas económicas: Aspectos procedimentales», *Medidas laborales para empresas en crisis*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. (dir.), Thomson-Aranzadi, 2009, pp. 235-268.

Salido Banús, J. L. y Gelpí Jorba, J. I.: «Representantes de comercio laborales: régimen jurídico y su diferenciación con otras figuras afines», *El contrato de trabajo*, AA. VV., Sempere Navarro, A. V. y Cardenal Carro, M. (dirs.), Arias Domínguez, Á. (coord.), vol. II (Relaciones Laborales Especiales y Contratos con Particularidades), Aranzadi, 2011, pp. 319-347.

Sánchez Trigueros, C.: «Consecuencias del cese ilegal en la relación laboral penitenciaria (Comentario a la STSSOC 566/2023, de 19 de septiembre)», *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 10, 2023, pp. 170-180.

Segalés Fidalgo, J. y Fotinopoulou Basurko, O.: «La progresiva desnaturalización del error (excusable o inexcusable) como cláusula específica para autorizar indemnizaciones mal calculadas. Notas a cerca de la STS de 31 de mayo de 2018, ECLI 2332/2018, REC. 2785/2016», *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de lo social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 191, 2018, pp. 11-16.

Segoviano Astaburuaga, M. L.: «La relación laboral especial de los abogados», *Estudios de Derecho Judicial*, núm. 141, 2007, pp. 285-308.

Sempere Navarro, A. V.: «Diferencias entre tiempo de salarios de tramitación y de prestación de servicios. Comentario a la STS de 21 de octubre de 2004», *Repertorio de jurisprudencia Aranzadi*, núm. 6, 2004 (formato electrónico).

— «Nulidad del despido objetivo económico por no entregar copia de la carta a los representantes de los trabajadores (Comentario a la STS de 18 de abril de 2007) (JUR 2007 198519)», *Repertorio de jurisprudencia Aranzadi*, núm. 17, 2007 (formato electrónico).

— «Causas del despido objetivo», *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, AA. VV., Goerlich Peset, J. M. (coord.), Tirant lo Blanch, 2016, pp. 1031-1046.

— «¿Cómo comunicar la extinción derivada del despido colectivo pactado?», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 5, 2017 (formato electrónico).
— «Control individual de la causa del despido colectivo pactado (Caso Ayuntamiento de Ciempozuelos)», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8, 2021 (formato electrónico).

Senra Biedma, R.: «Los despidos individuales y plurales: incidencias de la nueva regulación», *La reforma laboral de 1994*, AA. VV., Alarcón Caracuel, M. (coord.), Marcial Pons, 1994, pp. 247-294.

Serrano Olivares, R.: «A propósito del carácter indisponible de la indemnización por despido colectivo: STSJ País Vasco 15 junio 1999; AS 1999, 2248», *Aranzadi social*, núm. 2, 1999, pp. 2700-2710.

Soler Arrebola, J. A.: «Defectos de forma en los despidos objetivos económicos: la nulidad por la no entrega de la copia de la carta a los representantes de los trabajadores. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 21 de abril de 2010», *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 3, núm. 14, 2010, pp. 39-46.

Suárez González, F.: *Las nuevas relaciones laborales y la Ley del estatuto de los trabajadores*, Pirámide, 1980.
— «La extinción del contrato de trabajo en la Ley del Estatuto de los Trabajadores», *Los convenios colectivos y la extinción del contrato de trabajo en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ponencias, comunicaciones, actas y conclusiones del I Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, AA. VV., Ediciones Sanidad y Seguridad Social, 1981, pp. 245-272.

Taléns Visconti, E.: «La indemnización por despido objetivo abonada a través de bizum», *CEFGestión: Revista de actualización empresarial*, núm. 261, 2020, pp. 123-128.
— «La extinción del contrato de trabajo manifestada a través de WhatsApp», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, núm. 1, 2023, pp. 470-490.
— *Tratado de Derecho Concursal Laboral*, Tirant lo Blanch, 2024.

Taboada Roca, M.: «Algunas consideraciones sobre la ineficacia de los actos jurídicos», *Homenaje a Juan Berchmans Vallet de Goytisolo*, AA. VV., vol. VI, Consejo General del Notariado, 1988, pp. 653-762.

Tascón López, R.: «El cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido en la jurisprudencia: antiguos y nuevos problemas», *Actualidad Laboral*, núm. 10, 2006, pp. 1130-1147.
— «La impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral (el derecho del trabajo en su laberinto)», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 353-354, 2012, pp. 5-48.

Tejada Ríos, J.: *Régimen Jurídico-Institucional de la Discapacidad*, Atelier, 2023.

Terradillos Ormaetxea, E.: «Las definiciones de "discapacidad" y "ajustes razonables»" en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su

consonancia con la reciente doctrina del TJUE: especial atención al despido», *Revista de derecho social*, núm. 82, 2018, pp. 115-132**.**

TORMOS PÉREZ, J. A.: «La garantía de prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores en el despido colectivo», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 1, núm. 3, 2020, pp. 121-150.

— *Los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo*, Tirant lo Blanch, 2022.

TOSCANI GIMÉNEZ, D.: «Procedimiento para extinguir el contrato de trabajo por causas objetivas», *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, AA. VV., Goerlich Peset, J. M. (coord.), Tirant lo Blanch, 2016, pp. 1049-1063.

TOSCANI GIMÉNEZ, D. y ALEGRE NUENO, M.: *El despido por ineptitud del trabajador*, Tirant lo Blanch, 2009.

TOVILLAS ZORZANO, J. J.: «Reflexiones sobre el despido objetivo por circunstancias económicas, técnicas, organizativas y de producción», *Relaciones Laborales*, núm. 2, 1995, pp. 345-397.

TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A.: «Extinción por causas objetivas y buenas prácticas sobre la carta de despido: criterio jurisprudencial**»,** *El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, AA. VV., Cristina Sánchez-Rodas Navarro, C. y Garrido Pérez, E. (dirs.), Ediciones Laborum, 2016, pp. 341-352.

TUDELA CAMBRONERO, G.: *Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa*, Tecnos, 1991.

— «Las garantías de los representantes de los trabajadores», *Tribuna Social*, núm. 51, 1995, pp. 7-46**.**

VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Los despidos por causa económica», *La reforma del mercado laboral*, AA. VV., Valdés Dal-Ré, F. (dir.), Lex Nova, 1994, pp. 393-429.

— «El cómputo de los años de servicio a efectos de la indemnización por despido improcedente», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1996, pp. 86-92.

— «La designación de los trabajadores afectados por despidos económicos: el laberinto de la desregulación», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1999, pp. 83-93**.**

— «El carácter imperativo de la indemnización legal por despido colectivo (I)», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2004, pp. 29-40.

— «El carácter imperativo de la indemnización legal por despido colectivo (y II)», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2004, pp. 41-52.

VALLE MUÑOZ, F. A.: «La prioridad de permanencia del representante unitario y del representante sindical en la empresa», *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, núm. 102, 1999, pp. 7-19**.**

VÁZQUEZ ESTEBAN, M.: *La tutela de los socios en contextos de reestructuración de sociedades de capital*, Tirant lo Blanch, 2024.

VIDA FERNÁNDEZ, R.: «Despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público», *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, AA. VV., Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. (dirs.), Ortiz Castillo F. (coord.), Laborum, 2022, pp. 431-447.

VIQUEIRA PÉREZ, C.: *La prestación por desempleo derivada del despido*, Tirant lo Blanch, 2004

— «La extinción del contrato de trabajo en el Sector Público (II): el despido objetivo y colectivo por causas empresariales en el sector público», *Las relaciones laborales en el sector público*, AA. VV. Blasco Pellicer, Á. y López Balaguer, M. (dirs.), Tirant lo Blanch, 2019, pp. 889-939.

VIVERO SERRANO, J. B.: «La designación de los trabajadores objeto de despido colectivo», *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, vol. 6, núm. 7, 2013, pp. 221-254.

Rubén Parres Miralles

Graduado en Derecho (2015), Máster Universitario en Abogacía (2017) (premio extraordinario) y doctor en Derecho por la Universidad de Alicante (2024) con la tesis doctoral titulada «La forma del despido por causas objetivas». Autor de múltiples publicaciones y participante en diversos Congresos nacionales e internacionales (https://orcid.org/0009-0009-6974-0828). En la actualidad, es Profesor Ayudante Doctor en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad de la Universidad de Alicante.

Colección
Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Director:
Antonio V. Sempere Navarro

Últimos títulos publicados:

31. Libertad sindical, negociación colectiva y huelga. Homenaje al profesor Juan García Blasco
    José Luis Monereo Pérez y Ángel Luis de Val Tena (Dirección y coordinación)
32. La solución del conflicto colectivo jurídico en el marco de la autonomía colectiva
    Martín Borrego Gutiérrez
33. Una mirada laboralista a la fotografía. Fondos del Instituto del Patrimonio Cultural de España
    Antonio V. Sempere Navarro (Director)
    José Manuel García Blanca e Inmaculada Baviera Puig (Coordinadores)
34. La resolución del contrato de trabajo por voluntad del trabajador. El artículo 50 del Estatuto de los trabajadores
    Antonio V. Sempere Navarro (Director)
35. Problemas y retos pendientes en el ejercicio de los derechos de conciliación
    Carolina Blasco Jover
36. Metaverso y relaciones laborales
    Icíar Alzaga Ruiz y Francisco Javier Hierro Hierro (Directores)
37. El contrato de trabajo
    María Antonia Castro Argüelles
38. EU Labour and Employment Law. Interpretation by the Court of Justice (ECJ)
    María Emilia Casas (et al) (Directores)
39. Una mirada laboralista a la escultura
    Carmen Sánchez Trigueros, Fermín Gallego Moya y Antonio V. Sempere Navarro (et al) (Directores)
40. La modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas en el orden social
    Inmaculada Hernández Morales

Como se sabe, la ley otorga al empresario la facultad de extinguir unilateralmente el contrato de trabajo o, lo que es lo mismo, de despedir al trabajador ante la concurrencia de determinadas causas justificativas y le impone para ello la obligación de cumplir una serie de requisitos formales. La causa y la forma así exigidos se presentan como dos condicionantes del legítimo ejercicio de la facultad resolutoria del empresario, entre los que existe, además, una estrecha conexión, ya que el legislador diseña el régimen formal de la extinción contractual atendiendo esencialmente a la causa que le sirve de fundamento. Pues bien, este trabajo pretende ofrecer un análisis del régimen legal de las formalidades que rodean la extinción del contrato por las causas objetivas del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y del papel que dichas formalidades juegan de cara a la validez y la eficacia del negocio jurídico extintivo que es el despido. Así, tras el examen de las cuestiones generales sobre la forma del despido objetivo, se aborda el estudio de los tres requisitos formales que se exigen en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores para proceder al mismo: comunicación escrita, puesta a disposición de la indemnización y preaviso. Y, por último, se ahonda en las especialidades que su aplicación plantea en determinados supuestos como son la fase individual del despido colectivo, las relaciones laborales especiales, el empleo público y el concurso de acreedores.