

ÍNDICE

CONCEPTO

1. ¿Cuál es la diferencia conceptual entre despido objetivo y despido disciplinario?
2. ¿Cuál es la diferencia conceptual entre despido objetivo y despido colectivo?

DETERMINACIÓN DEL UMBRAL NUMÉRICO

3. ¿Cómo se calcula el umbral del despido colectivo?
4. ¿Debe acudirse a la empresa o al centro de trabajo para determinar el número de contratos extinguidos?
5. ¿Cuándo un despido afecte a la totalidad de la plantilla se considerará objetivo o colectivo?
6. ¿Los trabajadores temporales deben contabilizarse para calcular el despido colectivo?

REQUISITOS FORMALES

A) Generalidades

7. ¿Qué ocurre con los despidos objetivos que incurren en defecto de forma?
8. ¿Puede realizarse un nuevo despido objetivo subsanado el error de forma de uno anterior?
9. ¿Es válido el despido por las mismas causas objetivas que uno previo declarado improcedente por motivos de forma, realizado inmediatamente después de la readmisión del trabajador tras el ejercicio de dicha opción por parte de la empresa?

B) Notificación al trabajador

10. ¿Cómo debe notificarse el despido objetivo al trabajador?
11. ¿Es posible realizar la comunicación verbal del despido objetivo?
12. ¿Es posible que la empresa comunique el despido objetivo al trabajador mediante la remisión de un correo electrónico?
13. ¿Cuál es el contenido mínimo de la comunicación de la carta de despido objetivo?
14. ¿La empresa puede subsanar en el acto del juicio el contenido de la carta de despido para acreditar causas económicas no consignadas en la carta?
15. ¿Debe existir simultaneidad entre la comunicación del despido al trabajador y la entrega de la copia a la representación de los trabajadores?
16. ¿Cuál es el plazo para entregar la copia a la representación de los trabajadores?
17. ¿La comunicación a los representantes de los trabajadores debe realizarse por escrito o se admite que sea verbal?
18. ¿Es suficiente con que se efectúe la entrega de la comunicación extintiva a uno de los dos delegados de personal para poder cumplir las previsiones del art. 64.6 ET?
19. A efectos del cumplimiento del requisito exigido en el despido por causas económicas, técnicas, objetivas o de producción, consistente en dar traslado del escrito de preaviso a la representación de los trabajadores, ¿a quién le incumbe la carga de la prueba de la existencia o no de dicha representación?

20. ¿La empresa tiene la obligación de expresar qué concretas razones han determinado la elección del trabajador afectado?
 21. ¿Resulta necesario que se entregue copia a los representantes de los trabajadores de la comunicación individual del despido derivada de un despido colectivo?
 22. ¿Los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos forman parte del contenido mínimo de la comunicación individual de las extinciones derivadas de un despido colectivo?
 23. ¿Es obligatorio especificar el importe de la indemnización en la carta de despido objetivo?
 24. ¿El período de preaviso tiene carácter indemnizatorio?
 25. ¿Es necesario realizar siempre el preaviso en el despido objetivo?
 26. ¿Es necesario notificar mediante escrito el preaviso a la representación legal de los trabajadores?
 27. ¿Qué carácter tiene la cantidad económica satisfecha por la falta de preaviso?
 28. ¿Qué ocurre si no se respeta de forma íntegra el preaviso de 15 días?
 29. En un despido objetivo reconocido como improcedente, ¿se tiene derecho al preaviso no abonado?
 30. ¿Los salarios de tramitación pueden deducirse de los correspondientes al período de preaviso?
 31. ¿Cómo debe reclamar el trabajador el importe del preaviso no abonado cuando se aquieta a la decisión extintiva?
 32. ¿El FOGASA responde del abono del importe de la falta de preaviso por la extinción del contrato, ex art. 52 c) ET?
 33. ¿Es posible imponer al trabajador el disfrute de los días de vacaciones pendientes durante el período de preaviso del despido objetivo?
 34. En un despido objetivo, ¿se ha de abonar el preaviso a un trabajador de baja por incapacidad temporal a la fecha del despido, y declarado después en incapacidad permanente absoluta?
 35. En un despido objetivo, ¿es válida la retractación del empresario antes de que finalice el período de preaviso?
 36. ¿A quién corresponde la carga de la prueba de la falta de preaviso?
- C) Licencia semanal para búsqueda de nuevo empleo
37. ¿El empresario está obligado a conceder la licencia para la búsqueda de otro empleo?
 38. ¿Qué consecuencias tendrá para el empresario la omisión de la comunicación o la denegación del disfrute de la licencia para la búsqueda de otro empleo?
 39. ¿Durante el disfrute del permiso el trabajador mantiene su retribución?
 40. ¿Qué uso debe hacer el trabajador de la licencia para la búsqueda de otro empleo?
- D) Puesta a disposición de la indemnización
41. ¿Qué exigencias debe cumplir el empresario al realizar la puesta a disposición de la indemnización y evitar la declaración de improcedencia del despido objetivo?
 42. En caso de que el trabajador se niegue o rehúse recibir la carta de despido, ¿se entiende la

puesta a disposición de la indemnización como efectiva?

43. ¿Puede hacerse la puesta a disposición de la indemnización en un momento posterior al acto del despido?
 44. ¿Podría supeditarse la puesta a disposición de la indemnización a la firma de un recibo de saldo y finiquito por el trabajador?
 45. ¿Es posible no poner a disposición del trabajador simultáneamente a la entrega de la carta de despido la indemnización correspondiente?
 46. En caso de despido individual objetivo derivado de un despido colectivo, ¿qué fecha hay que tener en cuenta a los efectos de acreditar la falta de liquidez?
 47. ¿Puede entenderse cumplida la obligación de poner a disposición del trabajador la indemnización correspondiente mediante un ingreso previo al despido?
 48. ¿La consignación judicial de la indemnización es un modo válido para ponerla a disposición del trabajador?
 49. ¿Es válida la entrega de un pagaré como medio de puesta a disposición de la indemnización a la trabajadora?
 50. ¿Es correcta la puesta a disposición de la indemnización por despido objetivo realizada mediante transferencia bancaria el mismo día de la fecha de efectos del despido que coincide con la entrega de la comunicación extintiva?
 51. ¿Puede considerarse como falta de liquidez o de tesorería la situación de la empresa declarada en concurso en el momento de comunicarse la carta de despido al trabajador?
 52. ¿Sobre quién recae la carga de la prueba sobre la situación de iliquidez que impide poner la indemnización a disposición del trabajador?
 53. ¿Constituye defecto esencial en la comunicación de extinción del contrato por causas objetivas la omisión de la cuantificación de la indemnización cuando no se pone a su disposición la cantidad por falta de liquidez?
 54. ¿En el acto de notificación de la carta de despido debe de acreditarse fehacientemente la situación de iliquidez al trabajador para justificar el impago de la indemnización?
 55. ¿Qué es un error excusable?
 56. ¿Qué es un error inexcusable?
 57. ¿Cuáles son los efectos de calificar un error en el cálculo de la indemnización como excusable?
 58. ¿Cuáles son los efectos de calificar un error en el cálculo de la indemnización como inexcusable?
 59. En un despido objetivo, ¿puede el trabajador disponer de su derecho a ser indemnizado?
- E) Prioridad de permanencia
60. ¿Cuál es el alcance de la prioridad de permanencia en la empresa a favor de los representantes de los trabajadores en caso de despido objetivo?
 61. ¿Es necesaria la apertura de expediente contradictorio en despido de representante de los trabajadores por causas objetivas?
 62. Los representantes de los trabajadores, en el supuesto de extinción del contrato de trabajo

por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas tienen prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, ¿Cuál es el alcance de dicha prioridad?

63. ¿La garantía de permanencia en los despidos objetivos se extiende al año posterior al cese del representante de los trabajadores?

64. En caso de un despido objetivo, ¿la protección dispensada por el art. 30.4 LPRL alcanza a los trabajadores designados por la empresa y a los trabajadores integrantes del servicio de prevención?

65. En caso de despido objetivo, la condición de delegado de personal del trabajador, con la consiguiente prioridad de permanencia, ¿debe aplicarse al centro de trabajo en el que prestaba servicios o se extiende a todos los centros de trabajo?

CAUSAS EXTINTIVAS DEL DESPIDO OBJETIVO

66. ¿Cuáles son las causas empresariales que pueden ser alegadas en el despido objetivo?

67. En un despido por causas económicas, ¿basta con acreditar las mismas para que el despido tenga causa suficiente?

68. En un despido objetivo por causas económicas, ¿es un criterio válido de selección de los trabajadores que se basa en la productividad y el absentismo?

69. ¿Existe causa para un despido objetivo cuando la empresa no acredita pérdidas, pero sí disminución de la base imponible del Impuesto sobre el Valor Añadido?

70. En un despido objetivo por causas económicas, al margen de pérdidas, previsión de las mismas y disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, ¿pueden concurrir otras situaciones susceptibles de dar lugar a despidos colectivos por causas económicas o es una lista cerrada?

71. En un despido por causas económicas: ¿cómo se acredita la disminución de ingresos?

72. En un despido por causas económicas, ¿cómo debe determinarse el período temporal en que debía mantenerse la situación de pérdidas?

73. En un despido objetivo por causas económicas por disminución continuada de ingresos, ¿la concurrencia de la causa queda enervada por la persistencia de un saldo favorable?

74. Tras un despido objetivo ¿es posible realizar nuevas contrataciones?

75. ¿Una empresa que ha obtenido en un ERTE autorización para suspender los contratos de trabajo, durante un determinado período de tiempo, de un grupo de sus trabajadores puede, durante dicho período, por las mismas causas aducidas en el ERTE, y sin que haya habido un cambio relevante de circunstancias, acordar el despido objetivo, de alguno de los trabajadores que tienen el contrato suspendido?

76. ¿Cuál es el ámbito de afectación de las causas técnicas, organizativas o productivas?

77. En un despido técnico, organizativo o productivo de la empresa, ¿cuál debe ser el alcance del control judicial?

78. ¿Procede un despido objetivo por causas organizativas por cierre del local de negocio por resolución del contrato de arrendamiento?

79. ¿La extinción, por expiración del tiempo convenido, del contrato de arrendamiento del local de negocios donde se ejercía la actividad comercial, constituye una causa que justifique el cese por causas objetivas?
80. ¿Es ajustado a derecho un despido objetivo, cuando concurren causas productivas y organizativas, y la empresa en el mismo período de tiempo ha procedido a la contratación de trabajadores a través de ETT, en otro centro de trabajo de distinta localidad, pero de la misma provincia?
81. ¿Cuáles son las causas imputables al trabajador que pueden ser alegadas en el despido objetivo?
82. ¿Qué requisitos tienen que darse para producirse un despido por ineptitud sobrevenida del trabajador?
83. ¿Cuáles pueden ser las causas para un despido por ineptitud sobrevenida?
84. ¿Qué diferencias hay entre la incapacidad y la ineptitud?
85. ¿La pérdida del carné de conducir puede ser una causa para un despido por ineptitud sobrevenida?
86. ¿La pérdida de titulación o permisos profesionales puede ser una causa para un despido por ineptitud sobrevenida?
87. En un despido por ineptitud sobrevenida con fundamento en informe del Servicio de Prevención ajeno, ¿qué requisitos debe cumplir el informe para justificar la procedencia del despido?
88. ¿Constituye un despido objetivo la falta de titulación habilitante necesaria para desempeñar un puesto de trabajo?
89. ¿Constituye un despido objetivo la falta del permiso de trabajo y de residencia?
90. ¿Qué requisitos deben concurrir para fundamentar un despido objetivo por la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones tecnológicas del puesto de trabajo?
91. ¿Qué debe entenderse por un despido objetivo por causa de fuerza mayor?
92. Para validar la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida, ¿basta el informe emitido por un servicio de prevención ajeno, cuando la entidad gestora ha descartado declarar al trabajador afectado en situación de invalidez permanente?
93. ¿Qué debe entenderse por un despido objetivo por causa de fuerza mayor?
94. ¿Qué tipo de causa es la pérdida o disminución de encargos de actividad?
95. El cierre del centro de trabajo a consecuencia del fin del contrato de arrendamiento del local de negocio, ¿justifica un despido objetivo?
96. En un despido objetivo por causas organizativas y productivas por pérdida de contrata, ¿la empresa tiene la obligación de agotar todas las posibilidades de recolocación del trabajador?
97. La extinción del contrato de trabajo de un relevista porque el INSS ha denegado la jubilación anticipada parcial al trabajador sustituido, ¿debe materializarse mediante el despido objetivo del relevista?

IMPUGNACIÓN DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

A) Acciones del trabajador

98. ¿Cómo se impugna un despido objetivo?
99. ¿Cuáles son los requisitos que debe contener una demanda por despido objetivo?
100. ¿Qué ocurre con las acciones y despidos individuales tras la presentación de una demanda colectiva por los representantes de los trabajadores?
101. ¿Es posible que un trabajador accione individualmente contra su despido aun cuando ya se haya presentado demanda de despido colectivo?
102. ¿Qué efectos tiene la percepción por el trabajador de la indemnización ofrecida por el empresario?
103. ¿Cabe la posibilidad de que un trabajador pueda impugnar un primer despido objetivo sufrido y notificado por el empresario, habiendo sufrido un segundo despido posterior con una función cautelar?
104. ¿Cuál es el plazo para el ejercicio de la acción?
105. ¿El día posterior a la celebración del intento de conciliación puede descontarse del cómputo del plazo de caducidad?
106. ¿Se produce la prescripción de la acción de reclamación de cantidad al existir una acción anterior de despido objetivo?

B) Conciliación previa

107. ¿La presentación de la demanda por despido objetivo requiere de presentación de la papeleta de conciliación o reclamación previa administrativa?

C) Competencia

108. ¿Qué órgano es competente para conocer de un despido objetivo?
109. ¿Es competente el orden social para conocer de un despido por causas objetivas tras la declaración de concurso?
110. ¿A través de qué procedimiento se debe reclamar la diferencia entre indemnización cobrada e indemnización legalmente debida?
111. ¿Cabe la posibilidad de que en el proceso individual se revise la concurrencia de las causas justificativas invocadas por la empresa en el despido colectivo que habían sido asumidas por los representantes legales de los trabajadores con la firma del acuerdo?

D) Legitimación

112. ¿Pueden los trabajadores impugnar individualmente las causas objetivas de un despido colectivo finalizado con acuerdo?

E) Juicio

113. ¿Qué debe probar el empresario?
114. ¿Puede la parte demandante en el acto del juicio alegar que se han sobrepasado los umbrales numéricos del art. 51.1 ET?
115. ¿Es posible acumular demandas de extinción del contrato de trabajo del art. 50 ET con base en el retraso en el pago de salarios, con la demanda de despido frente a la extinción por la empresa de la relación por despido objetivo del art. 52 c) ET por causas económicas?

116. En el curso de un juicio por despido objetivo, ¿es posible resolver sobre la alegación de la parte actora consistente en la omisión del trámite de comunicación del despido a la representación de los trabajadores que no fue formulada en la demanda, ni en el momento de su ratificación o ampliación y que se denunció por vez primera en trámite de conclusiones?
117. ¿Es admisible en suplicación aquietarse respecto a una de las pretensiones acumuladas en demanda por despido y reclamación de cantidad?
118. En caso de acumulación de dos acciones: una de extinción de la relación laboral y la otra de impugnación de despido objetivo, ¿cómo debe determinarse el orden en el que deben abordarse los pronunciamientos correspondientes a cada una de las cuestiones objeto de acumulación?
119. ¿A quién corresponde la carga de la prueba en el despido objetivo?
120. ¿En qué casos se produce la inversión de la carga de la prueba?
121. En un despido objetivo, ¿a quién corresponde la carga de la prueba de la existencia de un grupo de empresas?
122. ¿Qué documentación debe aportar el empresario para probar las pérdidas?
123. ¿Las declaraciones del IVA son suficientes para justificar el despido objetivo por causas económicas?
124. ¿Las cuentas de la sociedad tienen que estar auditadas o depositadas en el Registro Mercantil para que surtan efectos probatorios?
125. En relación con la prueba documental contable, ¿qué ocurre si el trabajador o sus representantes niegan en demanda o en vista oral que la situación económica de la empresa sea la que consta en la contabilidad de esta?
126. Un informe basado en las cuentas presentadas en el Registro Mercantil, ¿qué naturaleza tiene?
127. ¿La permanencia del perito en la sala de vistas durante el desarrollo del juicio oral supone una infracción de norma esencial de procedimiento?
128. ¿Es suficiente la aportación del informe pericial para acreditar el despido objetivo por causas económicas?
129. ¿Cuál es el alcance del control judicial de los despidos de carácter económico o análogo?
130. 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, ¿qué efectos produce?

F) Calificación y efectos del despido objetivo

131. ¿Cuándo será procedente el despido objetivo?
132. ¿Cuándo podrá ser calificado como improcedente?
133. ¿La existencia de un fondo de reserva voluntaria en la empresa hace que se considere improcedente un despido objetivo por causas económicas?
134. En caso de no procederse al preaviso o existir error excusable en el cálculo de la indemnización, ¿cómo debe calificarse el despido?
135. ¿Y cuándo podría ser declarado nulo?

136. ¿Cómo ha de calificarse el despido objetivo de una trabajadora cuando no se han seguido los trámites previstos en el art. 51 ET para los despidos colectivos, y cuando su cese, sumado al de otros trabajadores de la empresa y acordados en las mismas fechas, supera los umbrales numéricos previstos en aquel precepto?
137. ¿Cuál es la calificación del despido objetivo de una trabajadora que, en el momento de producirse aquel, se encontraba embarazada o de baja por maternidad, en aquellos casos en que el despido se hubiese verificado por causas ajenas al embarazo o la maternidad?
138. En un despido objetivo derivado de despido colectivo, ¿Cuál es la calificación del despido cuando no se respetase el derecho preferente de permanencia de un miembro del comité?
139. ¿Qué la calificación que merece un despido objetivo por causas económicas cuando en la empresa existe un acuerdo colectivo por el que, entre otras medidas, la empresa se había comprometido a no realizar despidos objetivos o colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción durante un cierto tiempo?
140. ¿Qué efectos produce en un despido objetivo individual la omisión del informe previo de la RLT en caso de reestructuración de plantillas fijado en la negociación colectiva?
141. En un despido objetivo adoptado en el marco de un despido colectivo, ¿qué calificación merece el despido cuando la empresa no ha cumplido con la aplicación del acuerdo en relación a los criterios de selección de los trabajadores?
142. ¿Qué indemnización corresponde por despido objetivo?
143. ¿Cuáles son los efectos de la calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva?
144. En un supuesto de despido objetivo en el que el trabajador ha sido representante de los trabajadores, habiendo cesado en dicho cargo y habiendo transcurrido un plazo inferior a un año entre el cese en el cargo y el despido, ¿a quién corresponde la opción, al empresario o al trabajador?
145. ¿Responde el FOGASA en caso de insolvencia de la empresa cuando esta se ha comprometido en conciliación administrativa extrajudicial al pago de determinadas cantidades por indemnización, derivadas del reconocimiento de los despidos objetivos como improcedentes?
146. A efectos de la responsabilidad del FOGASA para el abono de la prestación de garantía por la eventual insolvencia de la empresa, ¿es preciso que el trabajador reclame contra el despido objetivo económico, al no haberse puesto a disposición de aquel la correspondiente indemnización como prevé el 53.1 b.1) ET?
147. ¿Cómo se reclama al trabajador moroso del reintegro de la indemnización por extinción objetiva en caso de readmisión?
148. ¿Es conforme a derecho realizar un despido individual, derivado de un despido colectivo, más de un año después de que expirara el plazo fijado por la empresa en el expediente de despido colectivo para realizar los despidos que se proponía efectuar?

149. En caso de prestaciones por desempleo, ¿cuándo han de fijarse los efectos económicos del despido por causas objetivas, aun cuando se haya ejercitado acción de impugnación en vía judicial?

150. Despido por causas objetivas e indemnización pactada ante el SMAC superior a la legalmente establecida, ¿es renta exenta?

FORMULARIOS

Demanda contra la extinción del contrato por causas objetivas

Demanda de extinción del contrato por causas objetivas que encubre motivos discriminatorios

Demanda de impugnación individual de despido colectivo

Demanda de impugnación de despido colectivo por representantes de los trabajadores

Carta de despido objetivo por causas económicas

Carta de despido objetivo individual derivado de despido colectivo

Carta de despido por causas objetivas con preaviso y puesta a disposición de la indemnización

Carta de despido por causas objetivas sin poner la indemnización a disposición del trabajador y sin preaviso

Carta de despido objetivo por causas económicas sin puesta a disposición de la indemnización por falta de liquidez

Carta de despido objetivo por causas económicas y productivas (externalización de servicios)

Carta de despido objetivo por causas organizativas y productivas (extinción de la personalidad jurídica)

Carta de despido objetivo por causas organizativas y productivas por reorganización del servicio (modelo I)

Carta de despido objetivo por causas organizativas y productivas por reorganización del servicio (modelo II)

Carta de despido objetivo por causas organizativas y técnicas derivadas de la implantación de una nueva tecnología

Carta de despido objetivo por causas organizativas y técnicas derivadas de la implantación un nuevo sistema informático

Carta de despido objetivo por ineptitud sobrevenida por declaración de no apto por servicio de prevención

Carta de despido objetivo por ineptitud sobrevenida por pérdida del permiso de conducir

Carta de despido objetivo por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo

Carta de despido por causas organizativas y productivas por cierre de tienda

Carta de despido por causas productivas por pérdida de contrata

Carta de despido objetivo por falta de adaptación al puesto de trabajo