

RESEÑA DE “CARACTERIZACIÓN JURÍDICA Y CAUSAS DEL DESPIDO OBJETIVO EN LA NORMATIVA, DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA TRAS LAS RECIENTES REFORMAS LABORALES”*

Sheila López Vico

Contratada predoctoral en formación-FPU**

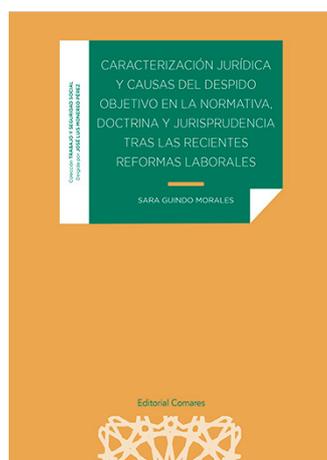
Coordinadora de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. *Laborum*

Universidad de Granada

slvico@ugr.es ORCID [0000-0002-2608-3436](https://orcid.org/0000-0002-2608-3436)

Recepción de trabajo: 05-12-2022 - Aceptación: 12-07-2022 - Publicado: 22-03-2023

Páginas: 358-362



El despido, se trata de una de las instituciones clásicas del Derecho del Trabajo, ya que indudablemente, toda relación laboral presenta un inicio y un final. Sin embargo, ello no implica que se trate de una institución estanca, inamovible y carente de toda relevancia práctica, sino todo lo contrario.

El despido es una de las figuras laborales en torno a la cual existe un mayor y constante debate jurídico, político y social. Ello se debe a diversas razones. En primer lugar, no debemos olvidar el marco social y económico en el cual nos encontramos, el cual, se encuentra marcado por la influencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la globalización, la hipercompetitividad, etc. Todo ello, impulsa al empresario a querer optimizar al máximo sus recursos siendo en

* Recensión sobre la base de las obras: Caracterización jurídica y causas del despido objetivo en la normativa, doctrina y jurisprudencia tras las recientes reformas laborales, Guindo Morales, S., Comares, Granada, 2020; Acción de impugnación judicial, calificación y efectos de la extinción del contrato de trabajo por circunstancias objetivas, Guindo Morales, S., Laborum, Murcia, 2020; Il licenziamento disciplinare in Spagna: causali e costi, Ortega Lozano, P.G., Cedam - Wolters Kluwer, Milán, 2021; Medidas de flexibilidad externa colectiva en la reestructuración de empresas consecuencia del Covid-19. Cuestiones prácticas a propósito del despido colectivo, Ortega Lozano, P.O., Comares, Granada, 2021.

** Ayudas para contratos predoctorales de Formación de Profesorado Universitario 2020, financiadas por el Ministerio de Universidades (FPU 2020, concesión definitiva por Orden de 6 de noviembre de 2021).

este sentido, como bien es sabido, la fuerza de trabajo una de las principales fuentes de gasto del empresario, y como tal —y especialmente en épocas de crisis— en la que mayor incidencia presentan dichas medidas destinadas a flexibilizar y optimizar los costes.

Todo ello, junto a la tendencia flexibilizadora y desreguladora seguida por nuestro legislador, ha dado lugar a una desnaturalización de la figura del despido, tanto objetivo como por causas objetivas. En este sentido, no resulta novedoso afirmar como las sucesivas reformas han dado lugar a un aumento de los poderes empresariales en detrimento de las garantías de los trabajadores. Lo cual, se ha encontrado reflejado, entre otros puntos, en la paulatina sustitución de la causalidad por la indemnización, es decir, se ha potenciado el despido sin causa, ya que en caso de ser declarado el mismo ilícito, se le permite al empleador elegir entre readmitir al empleado o indemnizarlo. Esta situación, que de por sí ya resultaba preocupante en nuestro sistema y exigía una reforma decidida en la materia, se vio aún más agravada a raíz del Covid-19, el cual, como consecuencia de sus graves efectos económicos, ha hecho que se incrementen los despidos en nuestro país.

Pues bien, consciente el legislador de la insostenibilidad de esta situación, comenzó en el año 2021 un proceso de reformas —encabezado por la reforma laboral del año 2021¹— en las que se ha tratado de operar un cambio de rumbo respecto a las reformas anteriores que permitiese recuperar un trabajo de calidad en nuestro país. Entre dichas reformas, resulta especialmente relevante la operada por medio de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la cual refuerza la protección jurídica del trabajador frente al despido al calificar como nulo -y no como improcedente tal y como venía ocurriendo en la práctica- el despido del trabajador que se haya producido como consecuencia de una enfermedad.

Ante dicho relevante cambio normativo, no resulta baladí resaltar una serie de monografías que han sido publicadas en los últimos años y cuya detenida lectura resulta obligada para todo aquel operador jurídico que dese conocer la realidad teórico-práctica del despido en nuestro país.

En primer término, y dentro de la prestigiosa Colección Trabajo y Seguridad Social dirigida por el prof. José Luis Monereo Pérez, cabe destacar la monografía publicada en el año 2020 por la prof. Guindo Morales y editada por la editorial Comares, que bajo la rúbrica “caracterización jurídica y causas del despido objetivo en la normativa, doctrina y jurisprudencia tras las recientes reformas laborales”, entra a analizar críticamente y de principio a fin la figura del despido por causas objetivas.

La citada obra se encuentra estructurada en tres capítulos. En el primero de ellos entra la autora a analizar la compleja evolución jurídico histórica que la figura del despido objetivo ha sufrido a lo largo de las distintas etapas históricas en nuestro país. A continuación, por medio del segundo capítulo, se analiza la configuración y el régimen jurídico del despido, evidenciando la doctora Guindo Morales en su análisis aquellos aspectos que presentan una mayor conflictividad en la aplicación práctica de esta figura. En este punto, no se focaliza la autora únicamente en el plano nacional, sino

¹ Real Decreto-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.

que por el contrario hace también una breve referencia al derecho a no ser injustamente despedido tanto en el ordenamiento jurídico de Reino Unido como de Italia. Finalmente, se concluye esta obra realizando un estudio detallado de cada una de las causas objetivas de despido objetivo que se encuentran recogidas en el artículo 52 de nuestro Estatuto de los Trabajadores, así como también en la normativa de Reino Unido e Italia.

Continuando con el estudio de la figura del despido por causas objetivas, cabe evidenciar la monografía titulada “Acción de impugnación judicial, calificación y efectos de la extinción del contrato de trabajo por circunstancias objetivas”, realizada también por la prof. Guindo Morales en el año 2020 y publicada por la editorial Laborum. Por medio de dicha obra, se entra en profundidad a analizar el régimen jurídico de la figura del despido por causas objetivas en nuestro país.

Esta obra, se encuentra estructurada en dos capítulos. Por medio del primero de ellos, entra la autora a analizar la acción de impugnación judicial del despido por causa objetiva. Para ello, parte la misma realizando un breve recorrido por su evolución jurídica en nuestro sistema. Tras lo cual, se entra a analizar diversos puntos clave en la materia, como son los trámites de carácter preprocesales, el plazo del cual dispone el trabajador para instar la impugnación del despido, las particularidades de la demanda presentada, la figura de la prueba, etc., señalando su regulación, no solo en el ámbito nacional sino también en el ámbito europeo, comunitario e internacional. En el segundo capítulo se estudian las garantías jurisdiccionales existentes en nuestro sistema en materia de despido objetivo. Son innumerables los aspectos reseñables en este capítulo, entre los cuales, puede destacarse a título ejemplificativo el tratamiento por parte de la autora de las diversas particularidades que presenta el despido en las relaciones laborales especiales o la incidencia que tiene la figura del despido objetivo en nuestro sistema de Seguridad Social.

En el marco de reformas que se está produciendo, no puede omitirse por su trascendencia práctica la figura del despido disciplinario. En esta línea de investigación, y como claro referente doctrinal, cabe subrayar la obra “Il licenziamento disciplinare in Spagna: causali e costi”, publicada en el año 2021 por el prof. Ortega Lozano en la prestigiosa editorial Wolters Kluwer.

Esta obra, redactada en su integridad en italiano, se compone de once capítulos diferenciados aunque íntimamente ligados entre sí. A través del primero de ellos, sienta el autor las bases generales posteriormente desarrolladas en cada uno de los siguientes capítulos. Tras lo cual, entra propiamente por medio del segundo capítulo a analizar la figura del despido disciplinario, haciendo referencia para ello en primer lugar a las distintas clases de despido existentes en nuestro país, a las formalidades que deben de respetarse para que el despido sea calificado como procedente y, como no podía ser de otra forma, a la regulación nacional y comunitaria de esta institución. A partir de este capítulo, y hasta el capítulo IX, entra el doctor Ortega Lozano a estudiar las distintas causas sobre las que puede fundarse el despido disciplinario recogidas en el art. 54. 2 ET. Para cerrar el estudio de esta figura, recoge el autor las posibles calificaciones que en vía judicial puede recibir esta forma de despido y los posibles efectos derivados de ello. Finalmente, se recogen una serie de conclusiones críticas sobre la figura del despido disciplinario en España y en especial, sobre su regulación jurídica actual y el papel que ocupan en su aplicación práctica la negociación colectiva y, sobre todo, los tribunales. Además,

no se limita el autor a resaltar los problemas existentes, sino que da un paso más allá, recogiendo también una serie de propuestas de lege ferenda innovadoras y totalmente necesarias de cara a una futura reforma legislativa. No puede tampoco omitirse como esta obra no se limita únicamente a analizar la figura del despido disciplinario en el ámbito nacional, sino que por el contrario, realiza en diversos puntos una comparación entre el sistema español e italiano en esta materia.

Por último, galardonada con el premio Ángel Olavarría de Estudios Jurídicos de la Real Academia Sevillana de legislación y jurisprudencia, cabe también destacar la monografía del prof. Ortega Lozano titulada “medidas de flexibilidad externa colectiva en la reestructuración de empresas consecuencia del Covid-19. Cuestiones prácticas a propósito del despido colectivo” publicada en el año 2021 por la editorial Comares.

Esta monografía se divide en diez capítulos diferenciados. En el primero de ellos, parte el autor realizando una breve introducción, en la cual, pone de manifiesto las deficiencias normativas que presenta la figura del despido colectivo en nuestro marco normativo. Además de criticar el contenido complejo, contradictorio y en ocasiones equívoco de la regulación legal, evidencia este autor como la intervención de la doctrina científica y jurídica ha complicado aún más la situación, dificultando la comprensión y aplicación de su régimen jurídico en la práctica. Realizada dicha contextualización, recoge el prof. Ortega Lozano por medio del segundo capítulo de esta obra un análisis de la configuración jurídica de esta figura en el ámbito comunitario. En el tercer capítulo se profundiza en las causas en las que puede basarse esta forma de despido para que el mismo sea considerado lícito. A partir de este punto, entra el autor a analizar de manera sistemática y rigurosa el conjunto de fases que constituyen el proceso de despido colectivo. En particular profundiza el prof. Ortega Lozano en aspectos esenciales de dicho procedimiento como son el cómputo del periodo de tiempo en el que se producen el cómputo de las extinciones contractuales, los distintos tipos de despidos que se consideran fraudulentos, las reglas relativas a la constitución de la comisión negociadora la documentación e información preceptiva, los distintos plazos existentes, etc. Finalmente, se cierra esta obra recogiendo una serie de reflexiones críticas sobre los despidos colectivos, en la cual pone de manifiesto el autor como la indeterminación existente en la ley en materia de despidos colectivos ha acentuado el papel de los tribunales, operando los mismos no ya como intérpretes y aplicadores de la ley, sino como árbitros en la resolución de los conflictos de intereses planteados. Asimismo, plasma el mismo una serie de propuestas de lege ferenda, como son establecer indemnizaciones por despido más elevadas, unos sistemas de amortiguadores sociales más adecuados o políticas de empleo que permitan reducir el tiempo de desempleo.

Como puede ya extraerse de la breve recapitulación realizada, nos encontramos ante cuatro obras de indudable referencia doctrinal que de manera clara, concisa y rigurosa permiten conocer en profundidad figuras clave en nuestro marco jurídico laboral como son el despido por causas objetivas, el despido disciplinario o el despido colectivo. Asimismo, ambos autores han enriquecido sumamente sus obras al dotarlas de un claro carácter práctico, recogiendo los principales pronunciamientos que en el ámbito nacional e internacional se han producido en los últimos años en la

“CARACTERIZACIÓN JURÍDICA Y CAUSAS DEL DESPIDO OBJETIVO EN LA NORMATIVA...”

materia, y comparando la normativa existente en nuestro país con la de otros países vecinos como es el caso de Italia o Reino Unido.

Por todo ello, y ante las importantes reformas que en esta materia se vienen produciendo en nuestro país en los últimos meses, no puedo finalizar esta reseña sin recomendar encarecidamente la atenta lectura de estas cuatro importantes obras.