



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

La calificación jurídica del despido: supuestos  
de nulidad

The legal qualification of the dismissal:  
assumptions of nullity

Autor/es

Carlos Rodrigo Sánchez

Director/es

Prof. Dra. Violeta Barba Borderías

Facultad de Derecho  
2022



## **ÍNDICE**

1. **ABREVIATURAS UTILIZADAS** (pg. 1)
2. **INTRODUCCIÓN** (pgs. 2-4)
3. **TEXTO DEL TFG: “LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL DESPIDO: SUPUESTOS DE NULIDAD”**
  1. EL DESPIDO (pgs. 5-13)
    - a) El despido disciplinario (pgs. 7-10)
    - b) El despido objetivo (pgs. 10-11)
    - c) El despido colectivo (pgs. 11-12)
    - d) El despido por fuerza mayor (pgs. 12-13)
  2. LAS FORMALIDADES RELATIVAS AL ACTO DE DESPIDO (pgs. 13-18)
    - a) Las formalidades del despido disciplinario (pgs. 13-15)
    - b) Las formalidades del despido objetivo (pgs. 15-16)
    - c) Las formalidades del despido colectivo (pgs. 16-18)
    - d) Las formalidades del despido por fuerza mayor (pg. 18)
  3. LA CALIFICACIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO (pgs. 19-23)
    - a) La nulidad del despido disciplinario (pgs. 19-21)
    - b) La nulidad del despido objetivo (pgs. 21-22)
    - c) La nulidad del despido colectivo y del despido por fuerza mayor (pgs. 22-23)
  4. LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA NULIDAD DEL DESPIDO (pgs. 23-26)
    - a) Ejecución de la sentencia de nulidad y posibles incumplimientos del empresario (pgs. 24-25)
    - b) Supuestos de imposibilidad en la readmisión del trabajador (pgs. 26-27)
  5. COMPARACIÓN DE LA NULIDAD DEL DESPIDO CON LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO (pgs. 27-29)
4. **CONCLUSIONES** (pgs. 30-32)
5. **BIBLIOGRAFÍA** (pg. 33)

## **ABREVIATURAS UTILIZADAS**

**Art.:** artículo

**Arts.:** artículo/artículos

**CE:** Constitución Española

**ET:** Estatuto de los Trabajadores

**LOLS:** Ley Orgánica de Libertad Sindical

**LRJS:** Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

**Pg.:** página

**Pgs.:** páginas

**RPDC:** Reglamento de los procedimientos de despido colectivo (Real Decreto 1483/2012)

**TFG:** Trabajo de Fin de Grado

**TS:** Tribunal Supremo

**TC:** Tribunal Constitucional

**STS/SOC:** Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social

**SSTS/SOC:** Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social

**STC:** Sentencia del Tribunal Constitucional

**SSTC:** Sentencias del Tribunal Constitucional

## **INTRODUCCIÓN**

El presente Trabajo de Fin de Grado (TFG) se enmarca, fundamentalmente, en el Derecho del Trabajo, pero abarca en su análisis materias como los Derechos Fundamentales y determinadas cuestiones procesales. De esta forma, aunque las fuentes jurisprudenciales y doctrinales consultadas son eminentemente laborales, su ámbito de estudio no engloba una única disciplina del Derecho, sino que se extiende a otras como el Derecho Constitucional o el Derecho Procesal, algo prácticamente inevitable cuando se expone una cuestión jurídica tan extensa como la analizada.

Con todo, no se pretende llevar a cabo un análisis exhaustivo de todos los conceptos relacionados con la materia (Derechos Fundamentales, proceso de ejecución de la sentencia de nulidad, etc...), pues la explicación resultaría demasiado extensa y, en algunos casos, excesivamente técnica. Lejos de esto, el planteamiento de este trabajo es sintetizar la información más importante referida a la institución jurídica de la nulidad del despido, dando especial importancia a las consecuencias que tiene en el ámbito personal del trabajador y el empresario.

En esta línea, cabe destacar que existen varias modalidades de despido, como tendremos oportunidad de detallar, y que todas ellas presentan circunstancias particulares, especialidades procedimentales y doctrina jurisprudencial propia, entre otras materias, pudiendo desarrollarse un trabajo específico sobre cada una de ellas enfocado en aquellos extremos. Sin embargo, en lo que este trabajo respecta, van a ser analizadas desde una perspectiva sistemática, enfocada en los parecidos que tienen entre sí y cómo les afecta la nulidad del despido, sin entrar demasiado en supuestos concretos y especialidades relativas a determinados colectivos de trabajadores o supuestos de insolvencia empresarial (representantes de los trabajadores o empresas incursas en procedimientos concursales).

De este modo, se rechaza la posibilidad de acudir constantemente a la jurisprudencia o disposiciones reglamentarias para explicar casos muy concretos, tratando de exponer genéricamente aquellas vicisitudes consideradas imprescindibles a la hora de entender la nulidad del despido.

No obstante, esto no impide la utilización de algunas referencias jurisprudenciales y legales para completar dicha información y aportar determinadas observaciones que puedan resultar relevantes, precisamente, en la aplicación práctica de la nulidad del despido, puesto que en algunos casos la ley no aclara expresamente extremos de vital importancia o se remite a reglamentos específicos con dicho propósito.

En fin, la metodología utilizada predominantemente en la elaboración de este trabajo ha sido la consulta de diversos manuales de Derecho del Trabajo y la comparación del contenido observado

en los mismos con el fin de dilucidar, de la forma más completa posible, los conceptos esenciales de la nulidad del despido. También, de forma complementaria, he acudido a la jurisprudencia para completar algunos conceptos, como señalaba anteriormente, y he tratado de sintetizar el contenido de aquellos preceptos legales que regulan las distintas cuestiones objeto de análisis.

Por otra parte, en lo referido a mi interés por la materia seleccionada para realizar el presente trabajo, mi propósito inicial era llevar a cabo una investigación sobre cualquier tema relacionado con los abusos o injusticias que se puedan producir en el mercado de trabajo, algo que resulta muy amplio y puede enfocarse desde muchas perspectivas. De esta manera, pensé en varias posibilidades, como enfocar el trabajo desde el derecho a la no discriminación recogido en el artículo 14 de la Constitución Española (en adelante, CE), o centrarme en el funcionamiento de los servicios públicos de empleo, ambos demasiado amplios. Finalmente, acabé decidiéndome por desarrollar la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario, pues se trata de una materia algo más específica que abarca una realidad jurídica bastante conflictiva.

Al respecto, mis motivaciones principales han sido dos: de un lado, conocer mejor la regulación de los distintos supuestos en que procede la extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario; y, de otro lado, estudiar la protección que ofrece el ordenamiento jurídico al trabajador frente a determinados abusos por parte del empresario en el ámbito de la extinción del contrato por esos medios.

Llegado este punto, me decanté por la nulidad del despido en detrimento de la improcedencia porque, aun siendo que ambas constituyan instituciones jurídicas dirigidas a sancionar y rectificar las consecuencias de aquellas conductas del empresario que impliquen irregularidades en el despido, la nulidad se centra en aquellos supuestos de hecho más graves.

De esta manera, el texto del trabajo dispone de cinco partes que tratan de reflejar lo anterior.

En primer lugar, se explica el concepto de despido como forma de extinción del contrato de trabajo, exponiéndose seguidamente las distintas modalidades derivadas del mismo en un subapartado específico para cada una de ellas, estas son: despido disciplinario, despido objetivo, despido colectivo y despido por fuerza mayor. Aquí, adquieren especial relevancia las causas que dan lugar a los distintos tipos de despido (incumplimientos del trabajador, determinadas circunstancias económicas, catástrofes, etc...).

A continuación, en el segundo apartado, se examinan los requisitos formales exigidos a los distintos actos de despido, para lo cual he considerado correcto seguir el esquema planteado previamente (en el primer apartado), con la finalidad de exponer las diversas vicisitudes formales relativas a cada modalidad en particular.

Aunque los defectos formales no suelen estar directamente relacionados con la nulidad del despido, ya que causan la improcedencia en la mayoría de los casos, no dejan de ser una cuestión de especial relevancia, pues su estudio resulta clave a la hora de entender cada modalidad del despido y, además, en los despidos colectivos y por fuerza mayor algunas exigencias formales sí que conllevan la nulidad.

Una vez sentado el concepto de despido y sus formalidades, pueden esclarecerse las principales cuestiones relativas a la nulidad del despido. A mi modo de ver, estas son las causas por las cuales el despido se considera nulo, en todas sus modalidades, y las consecuencias que tiene la eventual declaración de nulidad en la esfera personal del trabajador y el empresario.

Así, el contenido del tercer apartado va dirigido a exponer las mencionadas causas de nulidad de todos los despidos introduciendo una salvedad esquemática con respecto al resto del trabajo, pues se juntan en un mismo subapartado las causas de nulidad del despido colectivo y las del despido por fuerza mayor, debido a que se regulan en el mismo artículo.

Por su parte, en el cuarto apartado, se analizan las consecuencias de la nulidad de despido, comenzando desde una perspectiva enfocada en las consecuencias directas de la declaración de nulidad en lo que respecta a trabajador y empresario, y continuando con aquellos extremos que he considerado especialmente relevantes en la práctica, como son los supuestos de imposibilidad en la readmisión del trabajador y el proceso de ejecución de la sentencia.

Por último, trato de exponer las diferencias existentes entre la nulidad y la improcedencia del despido en el quinto apartado. Así, aunque existe una evidente relación entre ambas, sus causas y consecuencias son diferentes, así como la finalidad que cumplen en el ordenamiento jurídico. En este apartado se presta especial atención a la medida en que afectan estas instituciones afectan a las partes involucradas y las conductas que pretenden sancionar.

En definitiva, el trabajo intenta explicar la nulidad del despido empezando por un análisis del despido como concepto y acto formal; para después plantear la institución de la nulidad en este ámbito y compararla con la improcedencia, con el fin de conocer las diferencias entre ambas y entender la función que cumplen.

# **LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL DESPIDO:**

## **SUPUESTOS DE NULIDAD**

### **1. EL DESPIDO**

La relación laboral tiene su inicio en la celebración del contrato de trabajo y se prolonga durante el transcurso del mismo hasta su extinción. Este último asunto, la extinción del contrato de trabajo, adquiere una profunda trascendencia en la esfera personal del trabajador, habiendo suscitado una gran atención en doctrina y jurisprudencia. Así, la disolución de las relaciones laborales producida por dicha extinción conlleva finalizar la obtención de ingresos derivados del trabajo, con los cuales la persona afronta sus necesidades y las de su familia.

Aunque existan ciertas prestaciones, como la prestación por desempleo, que actúan a modo de compensación, estas tienen un carácter parcial y transitorio, por lo que no deben obstaculizar la debida sensibilización del ordenamiento jurídico con la situación del trabajador en los casos de extinción de su contrato laboral. Dicho de otro modo, el tratamiento que el ordenamiento jurídico dedica a esta cuestión es fundamental en el devenir de la vida de los trabajadores, por lo cual deberá ser lo más garantista posible desde una perspectiva social<sup>1</sup>.

En esta línea, con la intención de delimitar los supuestos en que puede finalizarse el contrato, se tipifican varias modalidades de extinción del mismo en nuestro ordenamiento jurídico, estableciéndose una serie de condiciones particulares para cada una de ellas. Podemos distinguir, con arreglo al 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 (en adelante, ET): la extinción del contrato por cumplimiento del tiempo pactado o de una condición resolutoria; la extinción del contrato por desaparición, jubilación o incapacidad de algún sujeto (empresario o trabajador); y la extinción del contrato por decisión de las partes, ya sea unilateralmente por cualquiera de ellas (empresario o trabajador), ya de mutuo acuerdo<sup>2</sup>.

Este trabajo se va a centrar, de entre los tipos de extinción contractual mencionados, en la extinción del contrato por decisión unilateral del empresario, es decir, el despido. Este se puede definir, según Alfredo Montoya Melgar, como “el acto unilateral, constitutivo y recepticio por el cual el empresario procede a la extinción de la relación jurídica de trabajo”. Se trata, siguiendo el

---

<sup>1</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo, cuadragésimo segunda edición, Capítulo XIX, Tecnos, Madrid, 2021, pg. 485

<sup>2</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo, (op. cit), pg. 486

planteamiento del mismo autor, de “un acto jurídico fundado en la autonomía negocial privada que produce la extinción ad futurum del contrato por decisión del empresario”<sup>3</sup>.

Así, puede decirse que tiene naturaleza unilateral por cuanto influye únicamente la voluntad del empresario, constitutiva por no intervenir en la extinción del contrato ninguna otra instancia más que el propio empresario, y recepticia porque su eficacia pende de la notificación al trabajador destinatario<sup>4</sup>. No obstante, estas características se matizan en el despido colectivo, como se verá más adelante.

Asimismo, cabe señalar que, en nuestro sistema, la decisión extintiva que constituye el despido sólo puede adoptarse cuando concurre alguna causa legalmente reconocida, como pueden ser una actuación concreta del trabajador o a una circunstancia catastrófica que suponen consecuencias negativas para el empresario. De este modo, el despido es “causal”, en contraposición a libre, pues solo podrá fundamentarse en una a de esas causas previamente aludidas<sup>5</sup>.

En fin, para acotar las modalidades de extinción contractual por decisión del empresario que deben integrar el concepto de despido, ha de dilucidarse una importante cuestión relativa a la existencia de una confrontación entre la noción que restringe el concepto de despido al despido disciplinario<sup>6</sup>, y la que extiende dicho concepto a las modalidades de despido colectivo, por fuerza mayor y por causas objetivas, además del despido disciplinario<sup>7</sup>.

Aunque no se dé un claro consenso acerca de los límites del concepto de despido en sentido estricto, pudiendo tenerse en cuenta como indicativo de todo acto de extinción contractual decidido unilateralmente por el empresario, o limitarse únicamente al despido disciplinario; en lo que respecta a este trabajo, se van a exponer brevemente todas las modalidades de extinción contractual por decisión del empresario recogidas en el ET, con el fin de llevar a cabo un análisis más amplio de la cuestión y siguiendo la opinión del citado autor<sup>8</sup>.

---

<sup>3</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo, cuadragésimo segunda edición, Capítulo XX, Tecnos, Madrid, 2021, pg.503

<sup>4</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo (op. cit), pgs.503 y 504

<sup>5</sup> MARTÍN VALVERDE, A Y GARCÍA MURCIA, J. Derecho del Trabajo, Trigésima edición, Tecnos, Madrid, 2021, pg. 843

<sup>6</sup> “(...) el especial énfasis del ET por restringir la noción de despido a los despidos disciplinarios: en la enumeración de causas de extinción contractual del artículo 49.1, el <despido> [causa k] se presenta con completa independencia del <despido colectivo> [causa i]), de la <fuerza mayor> [causa h]), y de las <causas objetivas> [causa l]). Consecuentemente, no se habla de <despido> sino de <extinción> o <modalidad extintiva> (...).” MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo (op. cit), pgs.505.

<sup>7</sup> “(...) ocasionalmente, el legislador se olvida de sus escrúpulos lingüísticos y habla, sin más de *despido*; así lo hace el art. 39.4 ET al referirse al despido colectivo. La jurisprudencia -por todas, TS/SOC 20.12.1989- no duda en calificar el <despido disciplinario> como <una especialidad...dentro de la figura general del despido> (...)” *Ibidem*

<sup>8</sup> “(...) la expresión <despido>, como indicativa de todo acto de extinción contractual decidido por el empresario, está lo suficientemente consagrada como para que resulte vano pretender restringir su alcance.” *Ibidem*

Posteriormente, se analizarán las formalidades de cada modalidad de despido concreta, así como las condiciones bajo las cuales se pueden declarar nulos y las consecuencias de dicha declaración.

### a) EL DESPIDO DISCIPLINARIO

Regulado en los artículos 49.1.k) y 54 ET, se ha configurado como una de las sanciones más extremas que se puede imponer al trabajador en el ámbito de su relación laboral, pues consiste en la disolución definitiva de la misma como consecuencia de un incumplimiento grave y culpable por su parte (art. 54.1 ET).

La culpabilidad en el incumplimiento del trabajador se deriva de una actuación negligente o dolosa por su parte<sup>9</sup>, operando el criterio gradualista por cuanto la sanción máxima corresponde a las infracciones más graves<sup>10</sup>.

En este sentido, el legislador opta por conceder a los principios de legalidad y tipicidad una posición clave en esta materia, puesto que, más allá de realizar una remisión genérica al mencionado incumplimiento grave y culpable del trabajador, establece un sistema de lista en el artículo 54.2 ET donde se concretan las causas que permiten al empresario extinguir la relación laboral recurriendo al despido disciplinario. Asimismo, los convenios colectivos no pueden aumentar dichas causas, sino que deben limitarse a precisarlas o puntualizarlas<sup>11</sup>.

No obstante, pese a ser cerrado, dicho sistema de lista está lejos de ser estrecho, caracterizándose por una generalidad y amplitud que extienden su ámbito de aplicación a una gran cantidad de supuestos. De esta forma, resulta “*impensable la existencia de incumplimientos no comprendidos en la lista del art. 54.2 ET*”<sup>12</sup>.

A continuación, se analizan brevemente las causas de despido disciplinario, sin entrar exhaustivamente en la amplia casuística jurisprudencial y doctrinal que conllevan por cuestiones de extensión del trabajo, pero tratando de sintetizar los elementos más importantes de las mismas:

- *Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo*

No todas las faltas de asistencia o impuntualidad han sido consideradas jurisprudencialmente como causa de despido, sino que esta calificación depende de su reiteración evaluada por el juez

---

<sup>9</sup> TS/SOC 30.9.1982

<sup>10</sup> TS/SOC 12.3.1985 y 13.11.1986

<sup>11</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del trabajo, (op. cit), pg.507.

<sup>12</sup> Ibidem

laboral mediante el test de gravedad de la falta<sup>13</sup>, habiéndose considerado que más de dos faltas ya suponen reiteración<sup>14 15</sup>.

Además, debe reseñarse que las faltas deben ser injustificadas, pues aquellas ausencias amparadas por la legalidad, los conocidos como permisos retribuidos, no se tienen en cuenta a estos efectos<sup>16</sup>.

○ Indisciplina o desobediencia en el trabajo

Se trata de graves faltas de disciplina y actos de desobediencia dirigidos a incumplir una orden legítima por parte del empresario, quién debe formular aquella orden, según reiterada jurisprudencia, de forma “clara, abierta, terminante, firme y trascendental”<sup>17</sup>, de modo que la orden ilegítima o irregular no dan lugar a ningún deber de obediencia<sup>18</sup>.

○ Ofensas verbales o físicas al empresario, trabajadores o familiares que convivan con ellos

La jurisprudencia ha determinado al respecto que pueden subsumirse en este apartado las ofensas al público o clientela<sup>19</sup>, además de las relativas al empresario y trabajadores como se desprende de la literalidad del artículo.

Por otra parte, también ha ido desarrollando una amplia casuística del concepto de ofensa, donde pueden incluirse tanto ofensas verbales como físicas<sup>20</sup>. Así, destacan (entre otras) las injurias<sup>21</sup>, las calumnias<sup>22</sup>, las amenazas y coacciones<sup>23</sup> o las agresiones físicas<sup>24</sup>; aunque debe destacarse que cuando la ofensa sea fruto de una provocación de entidad hacia el trabajador, este quedaría eximido de responsabilidad a estos efectos<sup>25</sup>.

○ Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo

---

<sup>13</sup> STS/SOC 31.1.1974

<sup>14</sup> STS/SOC 24.3.1986

<sup>15</sup> MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del trabajo*, (op. cit), pg. 509

<sup>16</sup> ÁLVAREZ ALCOLEA, M. *Derecho Individual y Colectivo del Trabajo*, 12ª Edición, Kronos Editorial, Zaragoza, 2022, pg. 242

<sup>17</sup> STS/SOC 29.1.1987; STSJ Andalucía 29.4.1991 y STSJ Extremadura 15.4.1993.

<sup>18</sup> MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*, (op. cit), pg. 510

<sup>19</sup> STS/SOC 2.6.1987

<sup>20</sup> ÁLVAREZ ALCOLEA, M. *Derecho Individual y Colectivo del Trabajo*, (op. cit), pg. 243

<sup>21</sup> STS/SOC 4.5.1988

<sup>22</sup> STS/SOC 22.11.1989

<sup>23</sup> STS/SOC 28.9.1987

<sup>24</sup> STS/SOC 10.5.1990

<sup>25</sup> MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*, (op.cit) pg.511

Este precepto abarca una gran cantidad de conductas difícilmente encajables en otros apartados del art. 54.2 ET, haciendo inútil la decisión sobre el carácter exhaustivo del art. 54 ET<sup>26</sup>.

Así, se ha determinado jurisprudencialmente que son causas de despido tanto las conductas delictivas<sup>27</sup> que producen un perjuicio económico a la empresa, independientemente de su cuantía (robar o estafar), como cualesquiera otras conductas contrarias al deber de buena fe, tales como realizar algún tipo de trabajo cuando se está disfrutando del periodo de baja en la empresa<sup>28</sup>. Específicamente, se debe considerar como transgresión de la buena fe contractual la concurrencia desleal prohibida en el artículo 21.1 ET, aunque no se produzca un daño efectivo a la empresa. Bastaría, pues, con un perjuicio potencial<sup>29</sup>, que incluyen los actos preparatorios aun sin llegar a la consumación<sup>30 31</sup>.

En cambio, no constituye causa de despido el descubrir actividades irregulares cometidas por la empresa<sup>32 33</sup>.

○ Disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal o pactado de trabajo

Primeramente, debe señalarse que el nivel de rendimiento “normal” es el establecido en convenio colectivo, contrato de trabajo o, en defecto de ambos, el contemplado consuetudinariamente<sup>34</sup>.

No obstante, al existir en muchos casos una gran imprecisión en lo que respecta a la determinación del concepto de “rendimiento normal”, la jurisprudencia ha impulsado posibles definiciones para referirse a estos rendimientos habituales. De esta forma, encontramos varias sentencias donde se valora como normal el rendimiento que de modo ordinario venga realizando el propio trabajador “en precedentes periodos de tiempo e idénticas condiciones de trabajo”<sup>35</sup>. Mientras en ocasiones se ha valorado el rendimiento obtenido por el propio trabajador<sup>36</sup>, en otras se ha llevado a cabo una comparación del rendimiento habitual del trabajador con el desempeñado por sus compañeros de trabajo<sup>37 38</sup>.

○ Embriaguez habitual o toxicomanía

---

<sup>26</sup> ÁLVAREZ ALCOLEA, M. Derecho Individual y Colectivo del Trabajo, (op.cit), pg. 243

<sup>27</sup> STS/SOC 8.2.1991

<sup>28</sup> STS/SOC 31.10.1994

<sup>29</sup> STS/SOC 20.7.1990

<sup>30</sup> STS/SOC 5.6.1990

<sup>31</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo, (op. cit), pgs. 511 y 512

<sup>32</sup> STS/SOC 16.9. 1986

<sup>33</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo (op. cit) pg. 512

<sup>34</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del trabajo, (op.cit), pg.508

<sup>35</sup> SSTS/SOC 22.10.1996 y 21.12.1990

<sup>36</sup> SSTS/SOC 16.2.1987, 25.3.1989 y 13.2.1990

<sup>37</sup> STS/SOC 24.6.1986

<sup>38</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo, (op. cit), pg. 508

Se plantean en el precepto dos cuestiones: de un lado, la habitualidad de la embriaguez, algo que no se exige a la toxicomanía, aunque resulte paradójico por resultar la habitualidad en la embriaguez equivalente a la toxicomanía; y, de otro, la repercusión negativa en el trabajo, lo que en la práctica hace más fácil acudir a otras causas<sup>39</sup>.

- *Acoso al empresario o a compañeros del trabajo por motivos de origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y acoso sexual o por razón de sexo*

## b) **EL DESPIDO OBJETIVO**

El despido por causas objetivas o despido objetivo no se fundamenta en un incumplimiento culpable del trabajador, sino en determinadas circunstancias no derivadas de una actuación culposa del mismo a las que se denomina “objetivas”.

Así, tiene como propósito permitir al empresario evitar las graves consecuencias negativas que puede causarle mantener la relación laboral con el empleado en determinadas circunstancias que, aun no habiendo sido desencadenadas por incumplimientos graves y culpables de este último, suponen un daño para la empresa igualmente. Encontramos una enumeración legal de estas causas o circunstancias objetivas en el artículo 52 ET, algo que evidencia la condición causal de esta modalidad extintiva, pues forzosamente ha de basarse el despido en alguna de aquellas causas para ser válido<sup>40</sup>.

Se incluyen en este concepto tanto incumplimientos no culpables del trabajador, como circunstancias ajenas al mismo derivadas del funcionamiento de la empresa o su asignación presupuestaria, algo que analizaremos posteriormente.

Asimismo, cabe destacar aquí una distinción entre la modalidad de despido objetivo analizada en este apartado y las otras modalidades de despido basadas en determinadas causas objetivas, como son los supuestos de despido colectivo y por fuerza mayor, analizados más adelante. De esta forma, aunque se pueda decir que todas estas categorías se contraponen al despido disciplinario porque no justifican el despido en causas imputables a la actuación culpable del trabajador, existen diferencias esenciales tanto en las causas concretas que los motivan como en los procedimientos que las regulan.

En efecto, mientras que el procedimiento de despido objetivo regulado en el artículo 52 ET puede afectar a uno o varios trabajadores, pero solo se inicia frente a cada uno de ellos de forma

---

<sup>39</sup> ÁLVAREZ ALCOLEA, M. Derecho Individual y Colectivo del Trabajo, (op.cit), pg. 244

<sup>40</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo, (op.cit), pg. 521

individual, los procedimientos de despido colectivo y por fuerza mayor afectan a un determinado colectivo de trabajadores que actuará, en principio, conjuntamente, aunque esto se matice en los términos que se verán en los apartados correspondientes.

En fin, siguiendo el planteamiento esquemático de Alfredo Montoya Melgar<sup>41</sup> en lo que respecta a los supuestos de despido objetivo, cabe destacar, en primer lugar, aquellas causas objetivas atribuibles al trabajador sin mediar culpa por su parte. Estas son: de un lado, la ineptitud o inhabilidad del empleado para prestar el trabajo convenido, ya sea de forma sobrevenida o anterior a la incorporación, debiendo tenerse en cuenta que no se puede alegar esta causa cuando dicha ineptitud existiese ya durante el período de prueba (art. 52. a ET); y, de otro, la falta de adaptación a las modificaciones técnicas introducidas en su puesto de trabajo cuando estas sean razonables, siempre que haya tenido acceso al curso de adaptación a cargo del empresario, obligatorio en estas situaciones (art. 52. b ET).

En segundo lugar, distinguimos las causas objetivas derivadas de necesidades relativas al buen funcionamiento de la empresa. Aquí, únicamente se podrá alegar la necesidad de suprimir un puesto o una pluralidad de puestos por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción [en adelante, “ETOP” (art. 52.a ET)], que serán explicadas en el apartado dedicado al concepto de despido colectivo, aunque el concepto sea válido para ambas modalidades de despido. Además, los puestos suprimidos en atención a estas causas, no podrán alcanzar los umbrales cuantitativos y temporales previstos en el artículo 51.1 ET para el despido colectivo, algo que analizaremos también en el apartado específico dedicado al mismo.

Por último, se establece como causa de despido objetivo la falta de dotación presupuestaria, aunque esta únicamente opera cuando se trata de puestos de trabajo contratados por entidades sin ánimo de lucro, en el marco de programas públicos que no tengan financiación estable [art. 52.e) ET], adquiriendo así una relevancia menor en la práctica en comparación con las anteriores causas objetivas de despido.

### c) **EL DESPIDO COLECTIVO:**

El artículo 49.1.i) ET menciona como modalidad extintiva del contrato de trabajo “el despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción” (en adelante, causas ETOP), observándose una clara similitud con el despido objetivo individual en lo referido a la causa desencadenante del despido recogida en el artículo 52.b) ET, pero difiriendo de aquel en otros extremos, como veremos a continuación.

---

<sup>41</sup> MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*, (op. cit), pgs. 521 a 524.

Se suma a esta enumeración legal del artículo 49, una regulación más completa situada en el artículo 51 ET y en el 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 (en adelante, RPDC).

Por lo que respecta al presente apartado, vamos a detenernos en lo que se considera causa ETOP y en las delimitaciones cuantitativas y temporales del despido colectivo, así como en un supuesto considerado de especial importancia, todo ello regulado en el artículo 51.1 ET.

Así, se consideran causa económica los supuestos de pérdidas presentes o previstas para el futuro y los casos de disminución persistente en el tiempo del nivel de ingresos ordinarios o ventas, entendiéndose por tal el encadenamiento de tres meses consecutivos presentando un nivel de ingresos o ventas inferior al del mismo periodo del año anterior.

Por otro lado, es causa técnica la producción de cambios en los medios o instrumentos de producción, mientras que se considera causa organizativa la producción de cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo, y causa productiva, el cambio en la demanda que recaer sobre los productos o servicios ofertados en el mercado por la empresa.

Asimismo, el despido colectivo debe cumplir ciertos requisitos cuantitativos y temporales que, establecidos en el párrafo primero del artículo 51.1 ET, vienen a determinar el número de trabajadores afectados y el periodo de tiempo en el que se llevan a cabo todos los despidos.

De esta manera, el número mínimo de trabajadores preciso para que se configure el despido colectivo varía dependiendo de la cantidad total de trabajadores contratados por la empresa: un mínimo de diez, cuando la empresa tenga menos de cien contratados; del diez por cien sobre el total, cuando los contratados sean entre cien y trescientos; y de treinta trabajadores cuando sean más de trescientos en total. Además, el periodo de tiempo durante el cual deben producirse dichos despidos es de noventa días.

No obstante, cabe destacar el supuesto especial recogido en el párrafo cuarto del artículo 51.1 ET, pues extiende la aplicación del procedimiento de despido colectivo a aquellos despidos que afecten a toda la plantilla de la empresa, cuando se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en causas ETOP, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco.

#### **d) EL DESPIDO POR FUERZA MAYOR**

El artículo 49.1.h) ET contempla, como causa específica de extinción de los contratos de trabajo, la “fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo”.

Así, esta causa se configura como un obstáculo definitivo para la continuidad del contrato y determina la imposibilidad de la prestación del trabajador de forma definitiva. Como supuestos ejemplares encontramos los incendios, terremotos, guerras, plagas y cualquier otro similar de carácter catastrófico que, aun siendo previsible, sea inevitable.

Actualmente, el procedimiento por el cual se regula el despido por fuerza mayor queda contenido en el artículo 51.7 ET y en los artículos 31 a 33 RPDC, destacando en el mismo la necesidad de que la fuerza mayor sea constatada por la autoridad laboral para ser válida, algo que se verá más adelante cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

## **2. EXIGENCIAS FORMALES RELATIVAS AL ACTO DE DESPIDO**

Las formalidades exigidas en la legislación vigente al empresario para que el acto de despido sea válido varían dependiendo de la modalidad de que se trate, aun existiendo ciertas similitudes concernientes a todas ellas, como las exigencias del deber legal de información.

Continuando con el esquema sobre las distintas modalidades de despido planteado en el apartado anterior, explico en el presente las características formales esenciales de cada una de ellas.

### **a) LAS FORMALIDADES DEL DESPIDO DISCIPLINARIO**

Para comenzar, debe señalarse que las condiciones legalmente necesarias en lo relativo a la forma del acto de despido disciplinario se regulan en el artículo 55.1 ET.

Así, la más importante de estas condiciones es la necesaria exteriorización del acto de despido mediante una declaración de voluntad escrita, que recibe el nombre de “carta de despido” y sirve como comunicación informativa dirigida al trabajador de las condiciones de extinción de su contrato de trabajo. Puede utilizarse a tal efecto cualquier medio idóneo para notificar por escrito, comprendiéndose aquí tanto una carta en sentido estricto, como otros medios alternativos idóneos para notificar por escrito (burofax, telegrama, etc...), incluidos medios electrónicos que especifiquen el autor y contenido <sup>42</sup> (véase Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza).

---

<sup>42</sup> MARTÍN VALVERDE, A Y GARCÍA MURCIA, J. Derecho del Trabajo (op. cit), pg. 855

Deben indicarse, en dicha carta de despido, los hechos que motivan el despido y la fecha en que tendrá efecto, siendo doble la finalidad que persigue este acto formal, tal y como indica la doctrina del Tribunal Supremo (en adelante “TS”):

*“que el trabajador tenga conocimiento claro, inequívoco y suficiente de los cargos que la empleadora le atribuye como motivadores del despido, a fin de que pueda impugnarlos en su momento (...); y de otra, delimitar fácticamente los términos de la controversia judicial, al no poder la empleadora demandada aducir en el juicio hechos distintos de los recogidos en la carta de despido”<sup>43</sup>.*

Además, cabe destacar que se deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente, cuando el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase (art. 55.1 ET). Sobre esta materia, el TS ha aclarado que no se trata de cualquier tipo de representante sindical, sino solamente de aquellos a los que se refiere el artículo 10.1 LOLS<sup>44</sup>, es decir, los que representen a “Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas”. Por tanto, se excluye al mero portavoz o representante de cualquier sección sindical<sup>45</sup>.

El incumplimiento de aquellas exigencias formales acarrea la improcedencia del despido (art. 55.4 ET) con las consecuencias que se verán más adelante, pero esta puede ser prevenida por el empresario formalizando, en el plazo de veinte días a partir del siguiente al primer despido, uno nuevo que cumpla dichas exigencias, poniendo a disposición del trabajador los salarios devengados durante el transcurso de este periodo de tiempo (art. 55.2 ET).

De igual manera, una vez declarada judicialmente la improcedencia del despido por defectos formales, el empresario tiene otro plazo, esta vez de siete días desde la notificación de la sentencia, para elaborar un nuevo despido que solucione dichos defectos, como indica el art. 110.4 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante, “LRJS”). Los efectos de este nuevo despido formalmente correcto surten desde la fecha en que se produzca el mismo, pues no se trata de una subsanación del anterior, sino de otro despido diferente<sup>46</sup>.

Sobre el lugar en que deba notificarse el despido no existe ninguna regla expresa, aunque, obviamente, ha de tratarse de un lugar adecuado, siendo el centro de trabajo o el domicilio del trabajador los más idóneos<sup>47</sup>.

---

<sup>43</sup> STS/SOC 18.5.1990

<sup>44</sup> SSTs/SOC 30.1.2020 y 9.5.2018

<sup>45</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo (op. cit), pg. 513

<sup>46</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo, (op. cit), pg. 514

<sup>47</sup> Ibidem

En lo que se refiere al tiempo del despido, es fundamental el plazo de prescripción de las faltas muy graves, que son las únicas que se sancionan con el despido. Dicho plazo es de sesenta días a contar desde la fecha en que el empresario tuvo conocimiento de la comisión y, en todo caso, de seis meses desde que se hubiera cometido la falta (art. 60.2 ET). Con todo, si se tratara de faltas continuadas, el plazo comienza a computar desde el último incumplimiento conocido<sup>48 49</sup>.

Por último, cabe destacar que el párrafo segundo del art. 55.1 ET extiende a los convenios colectivos la capacidad para establecer otras exigencias formales complementarias, lo que no implica que pueda prescindirse por medio de aquellos convenios de las demás exigencias formales planteadas en el mismo artículo.

## **b) LAS FORMALIDADES DEL DESPIDO OBJETIVO**

Las exigencias formales del despido por causas objetivas quedan recogidas en el artículo 53 ET y son similares a las del despido disciplinario, pero incluyen algunas peculiaridades.

Así, la formalización del despido por causas objetivas es muy similar a la del despido disciplinario en lo relativo a la comunicación de la causa que motiva el despido, esto es, debe expresarse clara y concisamente la causa en la carta de despido [art. 53.1.b) ET], de forma que el trabajador pueda articular su defensa.

En cambio, existe una diferencia importante, pues no se exige al empresario indicar en la carta de despido la fecha en que surtirá efecto el mismo [art. 53.1.a) ET], sino conceder al trabajador un plazo de 15 días de preaviso computables desde la entrega de la carta de despido hasta la extinción efectiva del contrato de trabajo [art. 53.1.c) ET], durante los cuales el trabajador puede dedicar seis horas semanales a buscar empleo sin perder su retribución (art. 53.2 ET).

Con todo, debe destacarse que en el supuesto de despido objetivo por causas ETOP, según la jurisprudencia del TS, *“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”*<sup>50</sup>; es decir, se debe entregar una copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores<sup>51</sup>.

Por otra parte, también es fundamental la comunicación de despido ha de ir acompañada de la puesta a disposición de una indemnización al trabajador consistente en veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades. Cuando el trabajador no alcance un año

---

<sup>48</sup> SSTs/SOC 27.5.1985 y 24.6.1985

<sup>49</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo, (op. cit), pg. 514

<sup>50</sup> STS/SOC 18.4.2007

<sup>51</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo (op. cit), pg. 525

de servicio en la empresa, la indemnización será proporcional al tiempo efectivo de permanencia, y esa misma regla de prorrateo regirá respecto de las posibles fracciones adicionales de tiempo inferiores al año<sup>52</sup>.

No obstante, es importante señalar aquellos supuestos en que la empresa no puede poner a disposición del trabajador la referida indemnización debido a la situación económica en que se fundamenta el despido (art. 52.c) ET), pues se le permite no abonar la referida indemnización con arreglo al segundo párrafo del art. 53.1. b) ET. Así, esto funciona como una excepción de lo dicho en el párrafo anterior en el ámbito de los despidos por causas económicas, aunque el trabajador tendrá derecho a exigirla cuando la decisión extintiva fuera efectiva.

Al igual que sucedía con el despido disciplinario, el incumplimiento de las exigencias formales del despido por causas objetivas ocasionará la improcedencia del mismo (art. 122.3 LRJS).

En lo relativo al tiempo y el lugar de notificación del despido, se da por reproducido lo expuesto para el despido disciplinario.

### **c) FORMALIDADES DEL DESPIDO COLECTIVO**

Debido a motivos de extensión del trabajo, este subapartado va a ser bastante reducido con respecto a la realidad jurídica que podría reflejar si se extendiera a todos los aspectos relativos a las formalidades del despido colectivo. De este modo, van a ser mencionadas las características y trámites que han sido considerados más relevantes desde una perspectiva general y enfocada en el objeto de este trabajo, dejándose de lado supuestos de carácter más específico, como, por ejemplo, aquellos en los que el procedimiento de despido colectivo afecta a una determinada cantidad de trabajadores (art. 51.3 y 10 ET), o aquellos otros en los que resulta relevante la edad u otras condiciones personales de los mismos (art. 51.9 y 11 ET).

Cuando hablamos del procedimiento de despido colectivo, debemos hacer mención de su regulación vigente, situada en el art. 51 ET y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Así, destaca el periodo de consultas como trámite fundamental para la validez de su procedimiento. Expuesto en el art. 51.2 ET y desarrollado por el RPDC, consiste en la comunicación por parte del empresario a los representantes de los trabajadores, constituidos en comisión representativa y remitiendo copia a la autoridad laboral, de las causas del despido, número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido y los trabajadores empleados habitualmente en el último año, el periodo previsto para la realización de los despidos,

---

<sup>52</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo (op. cit), pg. 524

los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, copia de la comunicación de intención de inicio del procedimiento y la relación de los representantes de los trabajadores que integran la comisión negociadora.

Esta comunicación, que da inicio al procedimiento, habrá de ir acompañada de una memoria explicativa, en la que se incluya la información necesaria establecida reglamentariamente (documentos contables, fiscales...) para acreditar las causas del despido y los demás aspectos señalados previamente.

Por su parte, la comisión representativa de los trabajadores debe constituirse en un plazo máximo de siete días desde la referida comunicación empresarial, transcurrido el cual se continúa el procedimiento directamente a través de los representantes de los trabajadores. En caso de constituirse la comisión después de aquel plazo, la comisión podrá actuar en el procedimiento, pero no se ampliarán los plazos máximos previstos<sup>53</sup>.

Resumidamente, puede decirse que el periodo de consultas tiene como objetivo pactar o negociar un acuerdo sobre la cantidad de despidos que finalmente se van a llevar a cabo, así como acompañar los mismos de medidas sociales dirigidas a compensar el impacto que tendrá el despido en la vida personal del trabajador y facilitar su reincorporación al mercado laboral (art. 8 RPDC), tales como la recolocación y la formación del trabajador. Este carácter negocial se aprecia también en las cláusulas del art. 51.2 ET que permiten sustituir el periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje y obligan a negociar de buena fe con el fin de conseguir un acuerdo<sup>54</sup>.

La duración del periodo de consultas no podrá superar los treinta días (en general), o quince en caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores (art. 51.2 ET). Así, para alcanzar un acuerdo válido, será necesaria la aprobación de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora y, particularmente, de la mayoría de los representantes de los trabajadores con la condición de que estos, a su vez, representen a la mayoría de los trabajadores (art. 28 RPDC)<sup>55</sup>.

Si en dicho plazo se alcanza un acuerdo en los términos descritos, este vinculará al empresario, que deberá proceder según lo pactado. No obstante, en caso de no alcanzarse un acuerdo en plazo, el empresario podrá llevar a cabo el despido unilateralmente, manteniendo la debida proporción cuantitativa y cualitativa en atención a las causas alegadas para proceder al despido colectivo<sup>56</sup>.

Con todo, siempre debe notificar su decisión a los representantes de los trabajadores y la autoridad laboral en un plazo de 15 días desde la última reunión, transcurrido el cual se producirá la

---

<sup>53</sup> MARTÍN VALVERDE, A Y GARCÍA MURCIA, J. Derecho del Trabajo (Op. cit) pg. 882

<sup>54</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo, (op. cit), pgs. 530 y 531

<sup>55</sup> MARTÍN VALVERDE, A Y GARCÍA MURCIA, J. Derecho del Trabajo (Op. cit) pg. 886

<sup>56</sup> STS/SOC 20.4.2016

caducidad del procedimiento (art. 51.2 ET y art. 12 RPDC). Realizada esta comunicación, también podrá notificar el despido individualmente a cada trabajador siguiendo las exigencias del despido objetivo individual, señaladas en el art. 53 ET (art. 51.4 ET)<sup>57</sup>. Así, deberá llevar a cabo en los términos analizados en el apartado correspondiente al despido objetivo la comunicación, el preaviso de mínimo de quince días y la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades.

Por último, cabe destacar que el empresario siempre debe respetar las prioridades de permanencia establecidas con respecto a los representantes de los trabajadores y cualesquiera otros colectivos establecidos en convenio colectivo (art. 51.5 ET y art. 13 RPDC)<sup>58</sup>.

#### **d) FORMALIDADES DEL DESPIDO POR FUERZA MAYOR**

En lo correspondiente al procedimiento de despido por fuerza mayor, cabe destacar la atenuación de las responsabilidades empresariales por tratarse de causas inimputables al empresario, así como la carencia del periodo de consultas como trámite procedimental<sup>59</sup>.

Aunque, sobre todo, resulta esencial la determinante labor que desempeña la autoridad laboral, pues deberá constatar las causas alegadas por la empresa en un plazo de cinco días desde la solicitud, disponiendo de la facultad de continuar con el procedimiento o negar su procedencia, algo que no sucede en el despido colectivo, donde su función se limita a realizar funciones mediadoras o recomendaciones.

Una vez constatada la causa de fuerza mayor, si la hubiere, el empresario podrá proceder al despido, que tendrá efectos desde la fecha del hecho que causó la fuerza mayor, y deberá ser comunicado a la autoridad laboral y los representantes de los trabajadores. También, aunque no se expresamente en el art. 51.7 ET, se entiende que procede derecho a indemnización equivalente a la del despido colectivo, pues se hace alusión en aquel artículo a la capacidad de la autoridad laboral de imputar la “indemnización que corresponda” al Fondo de Garantía Salarial, aunque luego pueda este repercutirlas al empresario deudor<sup>60</sup>.

---

<sup>57</sup> MARTÍN VALVERDE, A Y GARCÍA MURCIA, J. Derecho del Trabajo (Op. cit) pg. 887 y 888

<sup>58</sup> Ibidem

<sup>59</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo, (op.cit), pg. 535

<sup>60</sup> MARTÍN VALVERDE, A Y GARCÍA MURCIA, J. Derecho del Trabajo (Op. cit) pg. 892

### 3. LA CALIFICACIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO

El trabajador y los representantes de los trabajadores pueden proceder a la impugnación del acto despido ante el orden jurisdiccional social, para lo cual disponen de un plazo de caducidad de 20 días hábiles desde que se produjera la extinción efectiva del contrato (art. 59.3 ET; 103.1, 121.1 y 124.6 LRJS). Esta reclamación da lugar a un procedimiento judicial que finalizará con una declaración sobre la procedencia, improcedencia o nulidad del despido (Arts. 55.3, 53.3 ET; 108, 120 y 124. 11 LRJS).

De esta forma, el trabajador afectado por el despido puede poner en conocimiento del órgano jurisdiccional competente la comisión de irregularidades por parte del empresario en el despido, con la finalidad de que este los rectifique dando cumplimiento a las exigencias legales en la materia. Incluso, en algunos casos, los perjudicados tienen derecho a ser indemnizados en atención a los daños de diversa índole que se les hubieran ocasionado, como se verá más adelante.

En fin, dependiendo de la calificación del despido atendiendo a sus circunstancias particulares, la decisión extintiva del empresario derivará en unas consecuencias o en otras. Así, el presente apartado se centra en las condiciones bajo las cuales los distintos tipos de despido se declaran nulos, mientras que, más adelante, serán analizadas en un apartado específico las consecuencias de dicha declaración.

#### **a) LA NULIDAD DEL DESPIDO DISCIPLINARIO**

Sobre los supuestos de nulidad del despido disciplinario, cabe destacar que se restringieron en gran medida con la reforma del ET, pasando a considerarse nulos exclusivamente los despidos fundados en un móvil discriminatorio prohibido por la Constitución o las leyes y aquellos que se produzcan concurriendo vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador (arts. 55.5 ET y 108.2 LRJS). No obstante, anteriormente a la mencionada reforma, también se consideraban nulos aquellos despidos disciplinarios que incumplieran determinados requisitos formales, pero estos han pasado a calificarse como improcedentes en la regulación vigente; algo que también sucede con el conocido como “despido fraudulento”, referido a aquellos casos en que el despido carece de causa y se debe a una decisión arbitraria del empresario, pues también se considera improcedente en la actualidad<sup>61</sup>.

En este sentido, es sumamente relevante en la práctica la aportación realizada por la doctrina del Tribunal Constitucional (en adelante, TC) en lo que se refiere a la responsabilidad de probar la

---

<sup>61</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo, (op. cit), pg. 517

hipotética discriminación en base a la cual se produce la nulidad del despido<sup>62</sup>. Así, según esta doctrina, la carga de prueba en estos casos queda desplazada, liberándose al trabajador de la misma una vez haya presentado “indicios razonables” de discriminación en el despido y siendo el empresario quien debe demostrar la obediencia del despido a “motivos razonables”<sup>63</sup>.

Asimismo, la redacción del artículo 55.5 ET impuesta por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, “RD 6/2019”), declara nulos expresamente varios supuestos de despido concretos, que se analizan a continuación. Sobre la finalidad de este decreto, la exposición de motivos del mismo aclara que pretende garantizar “la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, tratando de establecer “las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio, con base en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española”.

Así, en primer lugar (art. 55.5.a ET), son nulos los despidos realizados durante la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) ET, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural.

En segundo lugar (art. 55.5.b) ET), también son nulos los despidos de trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión al que nos acabamos de referir; el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6 ET [nacimiento, adopción, hospitalización del recién nacido por cualquier causa, guarda legal, etc...], o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 ET (cuidado de hijos o determinados familiares que no pueden valerse por sí mismo); y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos legalmente para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Por último (art. 55.5.c) ET), también se considera nulo el despido de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado en el trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Cabe destacar, específicamente, la doctrina jurisprudencial del TC que declara irrelevante el conocimiento por parte del empresario de la situación de embarazo de la trabajadora en casos de

---

<sup>62</sup> SSTC 9.3.1984 y 22.6.1989

<sup>63</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo, (op. cit), pgs. 518

despido de la misma. Así, estos serán nulos de forma automática y dicha nulidad estará vinculada “exclusivamente a la acreditación del embarazo de la trabajadora y a la no consideración del despido como procedente por motivos no relacionados con el mismo”, configurándose como “una nulidad objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación (...) que actúa en toda situación de embarazo, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio”<sup>64</sup>.

Según la misma doctrina, la interpretación de estos casos debe responder “al canon de constitucionalidad (...) reforzado del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), por «tratarse de un supuesto en el que está en juego el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE)»”, algo que implica la necesidad de obtener una resolución coherente y respetuosa con el contenido del mencionado derecho fundamental<sup>65</sup>.

En todo caso, como se indica en el último párrafo del artículo 55.5 ET, estos supuestos objetivos de nulidad del despido solo serán de aplicación cuando se pruebe que, efectivamente, el acto de despido obedecía a motivos relacionados con el embarazo o el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias mencionadas en el referido artículo. De esta forma, en aquellos supuestos en los que el empresario pruebe que el acto despido no se debió a los motivos señalados, el despido será procedente.

#### **b) LA NULIDAD DEL DESPIDO OBJETIVO**

De una forma prácticamente idéntica a la analizada en el despido disciplinario, la declaración de nulidad del despido objetivo procede en situaciones de vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador y despido discriminatorio [arts. 53.4 ET y 122.2.a) LRJS], así como en los supuestos concretos enumerados en el art. 53.4 ET de acuerdo con su última redacción establecida por RD 6/2019. La reiteración de los supuestos de nulidad objetivos regulados en el previamente analizado art. 55.5 ET es literal, por lo cual se da por reproducido lo allí expresado, incluyendo la posibilidad de declarar procedente el despido en aquellos casos en los que el empresario pueda probar que el acto de despido se debió a motivos distintos de aquellos.

No obstante, es importante mencionar la nulidad de aquellos despidos llevados a cabo por medio del procedimiento establecido para la presente modalidad de despido objetivo, cuando tuvo que observarse el procedimiento propio del despido colectivo, analizado en su momento. Así lo determina el artículo 122.2.b) LRJS, que impone una medida cautelar relativa a la exigencia

---

<sup>64</sup> SSTC 18.5.2009 y 21.7.2008

<sup>65</sup> Ibidem

establecida en el art. 51.1 ET, consistente en que todos los despidos efectuados mediante el procedimiento de despido colectivo se produzcan en un período de noventa días.

De este modo, cuando la totalidad de los despidos realizados por causas ETOP superen el referido periodo, distribuyéndose con la finalidad fraudulenta de no alcanzar el umbral que hace surgir el despido colectivo, se reputarán nulos aquellos despidos adicionales que sobrepasen dicho umbral, siempre que se cumplan tres condiciones: que sean tramitados como despidos por causas objetivas, que su segregación del periodo de noventa días quede injustificada por el empresario y que los distintos grupos fraccionados de despido se funden en la misma causa.

Por consiguiente, los despidos efectuados dentro del período de noventa días en las condiciones descritas, se consolidan como despidos por causas objetivas individuales, mientras que los realizados sobrepasando el periodo de noventa días (sumados los anteriores) se ven afectados por la declaración de nulidad<sup>66</sup>.

### **c) LA NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO Y DEL DESPIDO POR FUERZA MAYOR**

En primer lugar, cabe destacar que, en supuestos de despido colectivo por causas ETOP y por causas de fuerza mayor, se dan dos escenarios particulares en lo referido a la impugnación que vienen a matizar lo expuesto en la introducción del presente apartado.

De esta forma, los representantes de los trabajadores pueden impugnar el acto de despido ateniéndose al procedimiento regulado en el art.124 LRJS (art. 124.1 LRJS) y en el RPDC, de carácter colectivo. Pero, según el art. 124.13 LRJS, también pueden recurrir a la impugnación de los despidos de forma individual e independiente del resto, observándose determinadas especialidades.

Así, la impugnación individual por parte del trabajador se atendrá a lo dispuesto para el despido objetivo individual, regulado en los arts. 120-123 LRJS, pero con algunas singularidades relativas al transcurso del procedimiento colectivo.

En efecto, en estos casos encontramos dos escenarios: de un lado, supuesto en los que no se hubiera impugnado el despido mediante el procedimiento de carácter colectivo regulado en el artículo 124 LRJS, dando comienzo aquí el plazo para impugnar una vez transcurrido el plazo de caducidad para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores (20 días); y, de otro lado, aquellos casos donde sí se hubiera impugnado con arreglo al artículo 124 LRJS,

---

<sup>66</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo, (op. cit), pg. 529

comenzando el plazo de impugnación desde la fecha en que la sentencia dictada en el proceso colectivo sea firme, o desde la fecha de la conciliación judicial.

Dicho esto, pasamos a analizar las causas de nulidad de los despidos colectivos y por fuerza mayor, reguladas en el artículo 124.11 LRJS.

En primer lugar, se tiene en cuenta la misma causa que en las otras modalidades de despido (disciplinario y por causas objetivas), pues se hace referencia a la nulidad de la medida empresarial que “se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas”.

Pero, también, se reconoce como causa de nulidad específica del despido colectivo la omisión del periodo de consultas o de la entrega de la documentación exigida en el art. 51.2 ET, que ya tuvimos oportunidad de analizar en el apartado correspondiente a las formalidades.

De forma similar, se reputa nulo el despido por fuerza mayor que prescindiera del procedimiento establecido en el artículo 51.7 ET, enfocado en la constatación por parte de la autoridad laboral de la concurrencia efectiva de las causas de fuerza mayor alegadas por el empresario, como ya se vio.

Por último, encontramos en los arts. 124.13.a) 4ª y 13. b) 3ª LRJS una causa de nulidad de aquellos despidos colectivos, individualmente considerados (véase lo dicho en el apartado sobre formalidades del despido colectivo), que no hubieran respetado las prioridades de permanencia.

#### 4. LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA NULIDAD DEL DESPIDO

La declaración judicial de nulidad del despido conlleva una serie de efectos jurídicos bastante gravosos para el empresario en el ámbito económico, configurándose como una de las sanciones más costosas para el mismo en lo que respecta a su relación laboral con el trabajador, sin entrar a valorar otros ámbitos como el penal o el civil, ajenos a dicha relación en sentido estricto. No cabe duda, pues, de que la institución de la nulidad del despido supone para el trabajador una auténtica garantía de sus derechos fundamentales y libertades públicas, por cuanto aquella le protege de cualquier vulneración de estos.

Encontramos, como primera consecuencia de la nulidad del despido, la obligatoria readmisión del trabajador en su puesto de trabajo junto con el abono de los salarios dejados de percibir o “salarios de tramitación”, tal y como dispone el artículo 113 LRJS.

Asimismo, el artículo 183 LRJS reconoce la posibilidad de sumar a las referidas consecuencias una indemnización por vulneración de los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas del trabajador, que se cuantificará en función del daño moral causado por dicha vulneración y de los perjuicios adicionales ocasionados, siendo compatible con otras que eventualmente correspondan al trabajador por la extinción de su contrato de trabajo u en otros supuestos legalmente establecidos. En este sentido, cabe destacar la inclusión de los despidos discriminatorios en estos supuestos y la opción de acumular la acción de reclamación indemnizatoria a la del despido, de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 26.2 y 184 LRJS.

No obstante, más allá de exponer en general las consecuencias que conlleva la declaración judicial de nulidad del despido, es importante dilucidar cuestiones de vital importancia en la práctica. Con esa pretensión, repaso a continuación aquellas situaciones que he considerado más trascendentes en lo referido al procedimiento y al modo en que se hacen efectivas las consecuencias de la nulidad del despido.

A mi modo de ver, destaca especialmente la ejecución de las sentencias de nulidad (provisional y definitiva), los supuestos de incumplimiento del empresario en dicha ejecución y los casos de imposibilidad en la readmisión del trabajador.

#### **a) EJECUCIÓN DE LA SENTENCIA DE NULIDAD Y POSIBLES INCUMPLIMIENTOS**

El proceso de ejecución de la sentencia firme de nulidad del despido se regula en los artículos 282, 283 y 284 LRJS, que establecen las condiciones en que se ejecutará el fallo de la sentencia y los posibles incumplimientos en lo que a ello respecta por parte del empresario, así como las consecuencias que tendrían estos.

De esta forma, la sentencia que declara la nulidad del despido será ejecutada en sus propios términos, debiendo dictar el juez orden general de ejecución y despacharla dando al empresario un plazo de tres días desde la fecha de la firmeza de la sentencia para llevar a cabo la readmisión (art. 282 LRJS).

Si el empresario incumple el referido deber de readmitir al trabajador en su puesto de trabajo, ya sea porque no se produce la reincorporación, ya porque se haya dado en condiciones diferentes a las que regían antes de producirse el despido; el trabajador podrá solicitar ante Juzgado de lo Social competente la readmisión efectiva en su puesto de trabajo, es decir, la ejecución del fallo, para lo cual dispone de un plazo de veinte días a contar desde que finalizaran los tres días establecidos como plazo máximo para su reincorporación (art. 283.1 LRJS).

A tal efecto, se celebrará una comparecencia en los términos descritos en los artículos 280 y 281 LRJS, “en la que las partes podrán alegar y practicar la prueba que estimen oportuna sobre el hecho de la readmisión, sus circunstancias y, también, respecto de la imposibilidad de cumplir aquella o alguna de sus condiciones o circunstancias”<sup>67</sup>. Así, oídos el empresario y el trabajador, cuando el juez estime que no se produjo la readmisión o se produjo en condiciones distintas a las que regían cuando se despidió al trabajador, dictará un auto en el que ordenará la reposición del despedido en su puesto de trabajo en el plazo de cinco días desde la fecha de dicha resolución (artículo 283.2 LRJS).

En caso de nuevo incumplimiento de la readmisión por parte del empresario, el letrado de la Administración de Justicia concretará, resumidamente, las siguientes medidas recogidas en el artículo 284 LRJS: “1) que el trabajador mantenga el derecho a su salario, percibiendo los aumentos que puedan corresponderle, hasta que sea readmitido; 2) que continúe en alta y cotizando a la Seguridad Social; 3) que si el despedido es representante de los trabajadores mantenga sus funciones representativas”<sup>68</sup>.

Por otra parte, debe señalarse, en atención a lo dispuesto por el art. 297. 2 LRJS sobre la ejecución provisional de sentencias que declaran la nulidad del despido, que cuando fueran recurridas por el empresario, este quedará obligado a pagar al trabajador durante la tramitación del recurso los salarios que viniera percibiendo antes del despido, pudiendo rechazar readmitirle en el trabajo hasta la firmeza de la sentencia y realizar aquellos pagos sin contraprestación. Así, “*no se pretende con la ejecución provisional asegurar la posibilidad de una ejecución futura, sino adelantar en el tiempo la ejecución definitiva, teniendo, por ello, el mismo contenido que la ejecución ordinaria, y se realiza con vocación de permanencia*”<sup>69</sup>

No obstante, de acuerdo con el art. 299 LRJS, el trabajador que no reanude sus funciones laborales en el supuesto anterior, cuando el empresario le hubiera requerido para ello, perderá los salarios a que se refieren los artículos anteriores.

Por el contrario, según el art. 300 LRJS, cuando la sentencia que hubiera declarado la nulidad del despido fuera revocada, ya sea por completo o solo alguna parte, el trabajador no estará obligado a devolver los salarios percibidos con arreglo a lo previamente dicho y conservará el derecho a que se le abonen los que no hubiere aún percibido en la fecha de la firmeza de la sentencia.

---

<sup>67</sup> STS/SOC 18.6.2020

<sup>68</sup> MONTÓYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo, 42ª edición, Capítulo XXXIII, Tecnos, Madrid, 2021, pg.853

<sup>69</sup> STS/SOC 20.1.2022

**b) SUPUESTOS DE IMPOSIBILIDAD EN LA READMISIÓN**

El artículo 286 LRJS reconoce una realidad que interfiere en la aplicación de lo anteriormente dispuesto, supuestos en los cuales la readmisión del trabajador resulta imposible por determinadas circunstancias.

En efecto, el mencionado precepto contempla dos excepciones al normal proceso de ejecución de la sentencia contemplado en los artículos 282, 283 y 284 LRJS. En primer lugar (art. 286.1 LRJS), recoge aquellas situaciones en las que el cese o cierre de la empresa, o cualquier causa material o legal, haga imposible readmitir al trabajador en su puesto de trabajo. En segundo lugar, los casos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de violencia de género en el trabajo (art. 286.2).

Así, sobre el primero de los supuestos cabe destacar que, cuando se acredite la imposibilidad de readmisión por causas de cierre de empresa, legales o materiales, el juez dictará un auto por el cual extinguirá la relación laboral a fecha de dicha resolución y ordenará que se satisfagan las indemnizaciones y salarios de tramitación señalados en el artículo 281.2 LRJS. En este sentido, reiterada jurisprudencia del TS, ha señalado que el artículo 286 LRJS determina los efectos de la imposibilidad de readmisión “*sin distinguir entre los casos en que la readmisión sea la consecuencia de la opción del empresario, del propio trabajador o la única obligación a la que condena la sentencia firme*”. Añadiendo:

*“(…) De ahí que no resulte justificado discernir entre los casos en que la sentencia declara el despido nulo de aquéllos en que se califica de improcedente, porque la controversia no arranca en relación a la citada calificación, sino respecto de la imposibilidad del cumplimiento de la obligación que la calificación de ilicitud.*

*En suma, la remisión que el art. 286 hace al art. 281.2 LRJS -plenamente aplicable en todo caso de justificada imposibilidad de readmisión- lleva a incluir en la condena la indemnización señalada en el art. 56.1 ET (...).”<sup>70</sup>*

Por consiguiente, podemos concluir que se ha considerado que la indemnización establecida en el artículo 56.1 ET para los casos de improcedencia del despido es aplicable también a la nulidad del despido cuando exista imposibilidad de readmisión, es decir, el trabajador será indemnizado en estos casos con una cuantía equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio,

---

<sup>70</sup> STS/SOC 13.2.2019

prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades (art. 56.1 ET); además de percibir los salarios de tramitación.

Por otra parte, en aquellos casos en los que se den los hechos a los que se refiere el segundo supuesto indicado en el referido artículo 286 (acoso laboral, sexual, violencia de género), la víctima podrá optar por ser readmitida en su puesto de trabajo, o por la extinción de su contrato con la percepción de los salarios de tramitación, más las indemnizaciones que correspondan con arreglo al artículo 281.2 LRJS.

## 5. COMPARACIÓN DE LA NULIDAD DEL DESPIDO CON LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO

Como ya se ha dicho, el despido puede ser calificado como procedente, improcedente o nulo (art. 55.3 ET), habiéndose observado en este trabajo con mayor detenimiento las vicisitudes de la nulidad del despido por tratarse de la principal materia objeto de análisis.

En cambio, esto no debe ser obstáculo para dedicar un apartado a la improcedencia del despido a fin de comparar sus consecuencias con las de la nulidad, ya que se trata de dos instituciones jurídicas profundamente relacionadas en la práctica por tener ambas como objetivo sancionar los despidos realizados de forma irregular o ilegal. De esta forma, podremos observar las implicaciones subyacentes a ambas instituciones jurídicas desde una perspectiva comparativa, algo que nos servirá para entender mejor el alcance de cada una y la magnitud de las consecuencias punitivas que conllevan.

Con esta pretensión, sintetizo, en primer lugar, las modalidades de improcedencia del despido contempladas en nuestro ordenamiento jurídico, para exponer posteriormente las consecuencias que se derivan de la misma y determinados supuestos considerados de especial interés.

En lo relativo a la primera de las cuestiones, se consideran improcedentes: de un lado, los despidos que no acrediten la causa objetiva o el incumplimiento del trabajador alegados en la carta de despido; y, de otro, aquellos que incumplan algún requisito formal legalmente exigido, tal y como se deduce de los artículos 55.4 y 53.3 ET, y 108.1 y 122.3 LRJS. Sobre las distintas formalidades exigidas para las diversas modalidades de despido se ha escrito anteriormente en este trabajo, por lo cual me remito a los apartados correspondientes en lo que a aquello respecta.

En fin, puede llegarse a la conclusión de que, en la actualidad, se contemplan dos modalidades de despido improcedente: por razones de fondo y por razones de forma<sup>71</sup>.

Por otra parte, las consecuencias de la declaración judicial de improcedencia del despido son, a elección del empresario, readmitir al trabajador en su puesto de trabajo abonándole los salarios de tramitación, o indemnizarle con treinta y tres días de salario por año de servicio con un máximo de veinticuatro mensualidades, pero evitando los salarios de tramitación (art. 56.1 y 2 ET, y 110.1 LRJS).

Se dilucida, pues, que la improcedencia tiene unas consecuencias menos gravosas que la nulidad para el empresario infractor, pues en la nulidad del despido no se da a elegir al mismo entre dos opciones alternativas, sino que se acumulan obligatoriamente la readmisión (salvo en casos de imposibilidad, como ya se vio), los salarios de tramitación y las eventuales indemnizaciones correspondientes.

Asimismo, cabe destacar aquí resumidamente algo que ya se ha dicho, y es que el empresario dispone de dos plazos para subsanar aquellos defectos de forma que puedan conllevar o hayan conllevado la declaración de improcedencia del despido.

De esta forma, por un lado, tiene un plazo de veinte días a contar desde el día siguiente al primer despido con defectos formales para realizar un nuevo despido que sí cumpla con las exigencias formales, abonando al trabajador los salarios devengados y manteniéndole en alta en la Seguridad Social durante ese tiempo (art. 55.2 ET). Mientras que, una vez declarada judicialmente la improcedencia del despido, cuando el empresario opte por la readmisión del trabajador, dispone de otro plazo de siete días computables desde la notificación de la sentencia para realizar un nuevo despido formalmente correcto, el cual surtirá efectos desde su fecha por tratarse de un nuevo acto de despido en sí mismo (art. 110.4 LRJS).

Por lo tanto, puede decirse que estamos una institución jurídica más flexible porque el empresario dispone de diversos plazos para subsanar aquellos defectos formales en que hubiera incurrido, tanto de forma previa a la eventual declaración judicial de improcedencia, como con posterioridad a la misma. Aunque esto no afecte a los despidos improcedentes por razones de fondo, es verdaderamente reseñable, pues en la nulidad del despido no cabe esta posibilidad de subsanación o rectificación en ningún escenario, claramente, por tratarse de casos especialmente gravosos.

Además, cuando la sentencia que declara la improcedencia se dicte pasados noventa días hábiles desde la interposición de la demanda, el empresario podrá reclamar al Estado, a partir del nonagésimo primer día, los salarios de tramitación correspondientes al tiempo que exceda de aquellos primeros noventa días hábiles, incluyendo las cotizaciones a la Seguridad Social (arts.

---

<sup>71</sup> MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo, (op. cit), pg. 515

56.5 ET y 116 LRJS). Esta posibilidad de exigir los salarios de tramitación al Estado en las condiciones mencionadas tampoco existe para los supuestos de nulidad del despido.

En definitiva, la improcedencia del despido es una institución jurídica configurada como una sanción frente al empresario que haya incurrido en infracciones menos graves que las sancionadas con la nulidad del despido. En esta línea, las consecuencias derivadas de la improcedencia y el tratamiento legal que recibe son menos gravosas y más flexibles para el empresario, que las de la nulidad.

## **CONCLUSIONES**

La conclusión general de este trabajo podría ser la siguiente: la nulidad del despido se configura como una institución jurídica dirigida a sancionar aquellas conductas del empresario consideradas más graves por el legislador en el marco de la extinción del contrato de trabajo cuando fuera decisión unilateral del empresario, es decir, cuando se trate de un despido.

No obstante, siendo que la nulidad del despido se estructura teniendo en cuenta las particularidades de las distintas modalidades del despido, resulta necesaria una síntesis de las ideas principales relativas a dichas modalidades y la manera en que la declaración de nulidad afecta a cada una de ellas. Por lo tanto, considero conveniente señalar algunas cuestiones comunes a varias modalidades del despido, que marcan diferencias fundamentales con respecto a otras modalidades.

Primeramente, cabe señalar una distinción relativa a las causas que motivan el despido y su relación con la conducta del trabajador.

Por un lado, encontramos al despido disciplinario, que funciona como una sanción frente a aquellos incumplimientos culpables del trabajador que hayan causado algún perjuicio al empresario, existiendo una serie de supuestos específicamente considerados como tal en el art. 54.2 ET.

Sin embargo, el resto de modalidades del despido (objetivo, colectivo y por fuerza mayor) no fundamentan la extinción contractual en la culpabilidad del trabajador, sino que lo hacen en base a hechos objetivos de diversa índole, como pueden ser: determinados incumplimientos no culpables del trabajador; circunstancias que perjudiquen o cambien la actividad de la empresa de forma considerable (ETOP); situaciones catastróficas que impidan la continuidad de la actividad económica, etc...

En segundo lugar, deben señalarse las diferencias existentes entre los procedimientos de despido atendiendo a la cantidad de trabajadores que pueden verse afectados, ya que están relacionadas con la nulidad del despido como veremos más adelante.

En lo que a ello respecta, distinguimos los procedimientos del despido disciplinario y despido objetivo, que solo se pueden incoar frente a un trabajador, aunque afecten a varios simultáneamente. Esto quiere decir, que dichos procedimientos se iniciarán frente a cada trabajador de forma individual sin constituirse un colectivo común, por lo que vamos a denominarlos como “despidos individuales” en lo que a esta distinción respecta.

Entretanto, los procedimientos de despido colectivo y despido por fuerza mayor, sustancialmente diferentes entre sí como tuvimos oportunidad de analizar, tienen en común que la causa se dirige frente a una pluralidad de trabajadores entendida como colectivo, pudiendo denominarse a estos efectos “despidos colectivos”. No obstante, deben señalarse aquí las especialidades establecidas en el art. 124.13 LRJS, pues permiten al trabajador impugnar individualmente la acción de despido separándose del colectivo, de forma idéntica al despido objetivo, pero bajo ciertas condiciones y singularidades como, por ejemplo, el plazo para impugnar y las causas de nulidad.

Señalado esto, debe destacarse que existe cierta relación entre los procedimientos del despido y la nulidad del mismo, pues, como se vio en su momento, las causas de nulidad de los despidos colectivos se vinculan a determinados aspectos formales, como el periodo de consultas en el despido colectivo, o la autorización de la autoridad laboral (despido por fuerza mayor); mientras que, en los despidos individuales, las formalidades no adquieren tal relevancia.

En efecto, tanto la nulidad del despido disciplinario, como la del despido objetivo, se centran en proteger los Derechos Fundamentales, aunque también se establezca la nulidad en determinados supuestos considerados especialmente graves por la situación concreta de la persona (permiso por cuidado de hijo, adopción, embarazo...); pero ningún defecto o incumplimiento formal comporta la nulidad del despido.

Excepcionalmente, existe una variante de nulidad del despido objetivo relacionada con determinados requisitos formales, donde se impone una medida cautelar por la cual se consideran nulos aquellos despidos objetivos por causas ETOP realizados fraudulentamente, en los términos del último párrafo del art. 51.1 ET. Sin embargo, esto no varía lo que venía comentando porque, realmente, la mencionada causa de nulidad está relacionada con el despido objetivo y el despido efectivo al mismo tiempo.

En fin, la protección de los Derechos Fundamentales del trabajador se extiende a todas las modalidades del despido sin excepción, pues la nulidad afecta a todo despido que vulnere dichos derechos o se considere discriminatorio, constituyendo esta la principal conclusión que puede extraerse sobre la nulidad del despido en general.

No obstante, a esta causa general de nulidad se suman, dependiendo del tipo de procedimiento que regule la modalidad de despido de que se trate (despidos individuales y despidos colectivos): de un lado, causas de nulidad relativas a determinados trámites formales, en el caso de los despidos colectivos; y, de otro lado, causas de nulidad relativas a situaciones específicas de la persona (embarazo, cuidado de hijo menor...), estando o no relacionadas con los Derechos Fundamentales, como sucede en los despidos individuales.

En otro orden de cosas, también se puede concluir como se ha dicho al principio de este apartado, que la nulidad del despido tiene como finalidad sancionar aquellos incumplimientos del empresario considerados más graves en el ámbito del acto de despido y que, por ello, conlleva también las consecuencias jurídicas más graves.

Para explicar esta conclusión, se debe comparar la nulidad con la otra institución jurídica que tiene como objetivo sancionar el acto de despido cuando este se hubiera realizado en determinadas condiciones irregulares.

Así, la improcedencia va dirigida a castigar, en general, incumplimientos formales o de fondo en la realización del acto de despido, como puede ser no entregar la carta de despido, omitir el plazo de preaviso o no justificar el despido en base a una causa legalmente establecida.

Mientras, la nulidad tiene como objetivo principal sancionar cualquier vulneración de Derechos Fundamentales cometida en el acto de despido, reafirmando pues lo dicho sobre la gravedad de las conductas. Asimismo, también castiga la omisión de los trámites más importantes en los despidos de procedimiento colectivo (periodo de consultas y autorización de autoridad laboral), y determinadas situaciones en las que la situación de la persona merece una especial protección.

Por otra parte, la mayor gravedad que supone la declaración de nulidad del despido en comparación con la improcedencia se manifiesta en varios extremos, que afectan tanto a la flexibilidad de determinados trámites formales, como a las consecuencias jurídicas derivadas de la declaración y determinadas compensaciones económicas.

Así pues, existen plazos concedidos al empresario en los supuestos de improcedencia del despido para que formalice un nuevo despido que solucione los defectos formales del primero. Estos plazos tienen como objetivo flexibilizar los trámites procedimentales relativos a la improcedencia y son dos: uno de siete días, que afecta al despido ya declarado improcedente por sentencia; y otro de veinte días, que se refiere al momento en que el despido se está formalizando, pero aún no ha sido calificado judicialmente como improcedente.

Además, se deben abonar al empresario los salarios de tramitación cuando se sobrepasen los primeros noventa días hábiles desde la interposición de la demanda sin que hubiera recaído sentencia sobre la calificación de la procedencia o improcedencia del despido, incluyendo las cotizaciones a la SS.

Asimismo, las consecuencias de la nulidad son más graves porque se acumulan, esto es, la nulidad sanciona al empresario con la readmisión del trabajador en su puesto, el abono de los salarios dejados de percibir y una indemnización en supuestos de vulneración del Derechos Fundamentales; mientras que la improcedencia da a elegir entre la readmisión del trabajador incluyendo salarios de tramitación, y una indemnización que supondría la extinción del contrato.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **- NORMATIVA**

Constitución Española

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

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

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

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

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

### **- BIBLIOGRAFÍA**

MONTOYA MELGAR, A. Derecho del Trabajo, cuadragésimo segunda edición, Capítulo XIX, Tecnos, Madrid, 2021

ÁLVAREZ ALCOLEA, M. Derecho Individual y Colectivo del Trabajo, 12ª Edición, Kronos Editorial, Zaragoza, 2022

MARTÍN VALVERDE, A Y GARCÍA MURCIA, J. Derecho del Trabajo, Trigésima edición, Tecnos, Madrid, 2021

### **- SENTENCIAS**

STS/SOC 10.5.1990 (3812/1990)

STS/SOC 18.4.2007 (3883/2007)

STS/SOC 18.6.2020 (2630/2020)

STS/SOC 13.2.2019 (1512/2019)

STS/SOC 20.1.2022 (202/2022)

STC 18.5.2009 (124/2009)

STC 21.7.2008 (92/2008)