



Jurimetría de  
el despido objetivo

*Las causas de  
despido objetivo  
en la jurisprudencia*

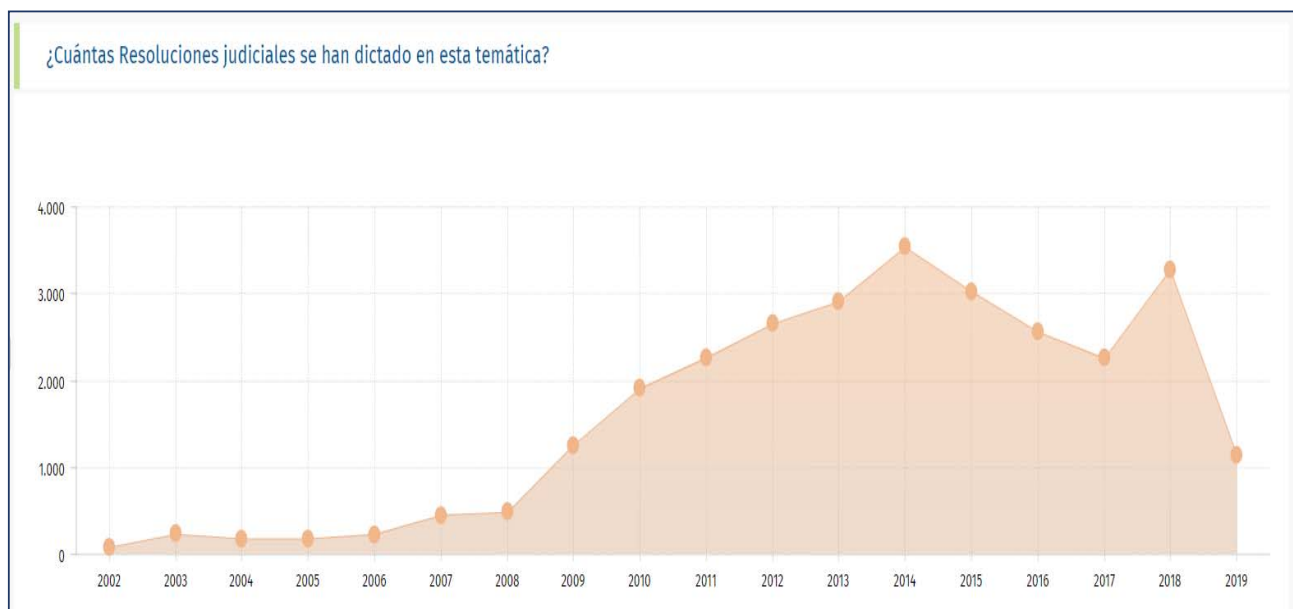
## Jurimetría de el despido objetivo

# Las causas de despido objetivo en la jurisprudencia

Despedir a un trabajador por causas objetivas sólo es posible si concurren las causas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores reclamarán judicialmente si consideran que dichas causas no existen y si las posibilidades de éxito compensan el coste y desgaste que supone el proceso judicial. Para ambas partes resulta clave conocer el alcance de las causas del despido objetivo, cómo han sido interpretadas por los tribunales y las probabilidades que tendrán sus pretensiones. La reciente sentencia del TC de 16 de octubre de 2019, que refrenda la validez del despido objetivo por absentismo derivado de reiteradas bajas por enfermedad, ha puesto este tema en boca de todos.

### ¿Qué es el despido objetivo?

El llamado despido objetivo es la extinción del contrato de trabajo basada en una serie de causas objetivas que no son imputables a la voluntad del trabajador ni tampoco a la del empresario. El trabajador recibe en estos casos una indemnización equivalente a veinte días por año de servicio, cuantía inferior a la que corresponde en casos de despido disciplinario declarado improcedente.



Resoluciones sobre despido objetivo dictadas por los tribunales desde 2002 a 2019

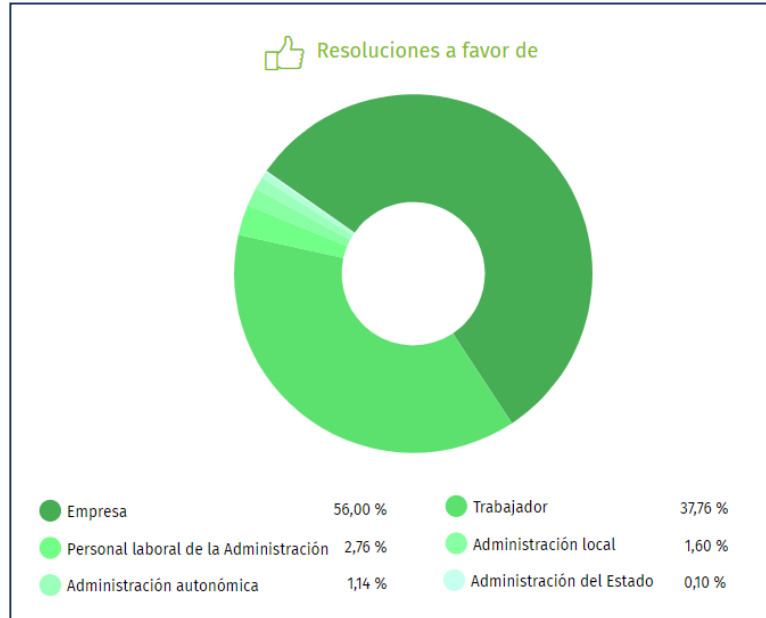
Fuente: *Jurimetría*

Hasta 2008 el número de asuntos por despido objetivo que llegaban a los tribunales era poco significativo. A partir de ese año se produce un notable incremento, siendo los años de 2014 y 2018 los de mayor litigiosidad.

El despido objetivo debe estar siempre justificado por alguna de las causas recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, aunque su mera existencia no determina la automática extinción del

contrato, sino que se requiere un acto unilateral del empresario que las haga valer frente al trabajador. Por eso, se habla tanto de extinción del contrato por causas objetivas, como de despido objetivo.

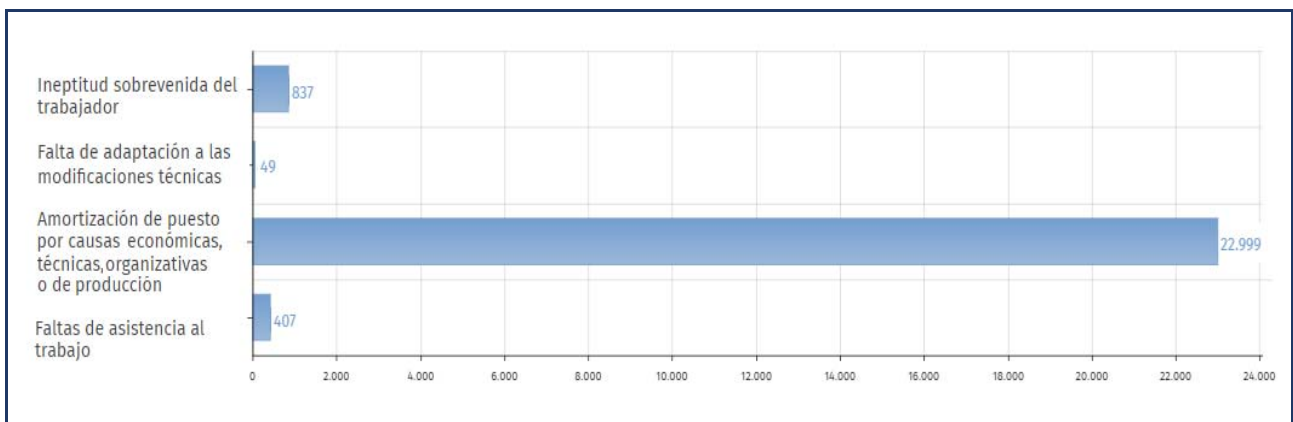
En los litigios motivados por este tema, los Tribunales han sido hasta ahora más proclives a fallar a favor de la empresa, reconociendo, por tanto, que su actuación estaba amparada por la existencia de dichas causas objetivas.



Sentido del fallo en resoluciones sobre despido objetivo dictadas por los tribunales desde 2002 a 2019  
 Fuente: *Jurimetría*

### ¿Cuáles son las causas del despido objetivo?

El artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores contempla cuatro causas objetivas para que una empresa pueda instar la extinción del contrato, si bien la que es más utilizada por las empresas es la de amortización de puesto de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Consecuentemente, es la que más litigiosidad suscita.



Sentencias dictadas por los tribunales de 2002 a 2019 según la causa de despido objetivo esgrimida  
 Fuente: *Jurimetría*

A estas cuatro se añade una causa más, para los casos en que, por insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos financiados por las Administraciones Públicas, hubiera que extinguir el contrato de trabajadores indefinidos contratados por entidades sin ánimo de lucro.

### Ineptitud sobrevenida del trabajador

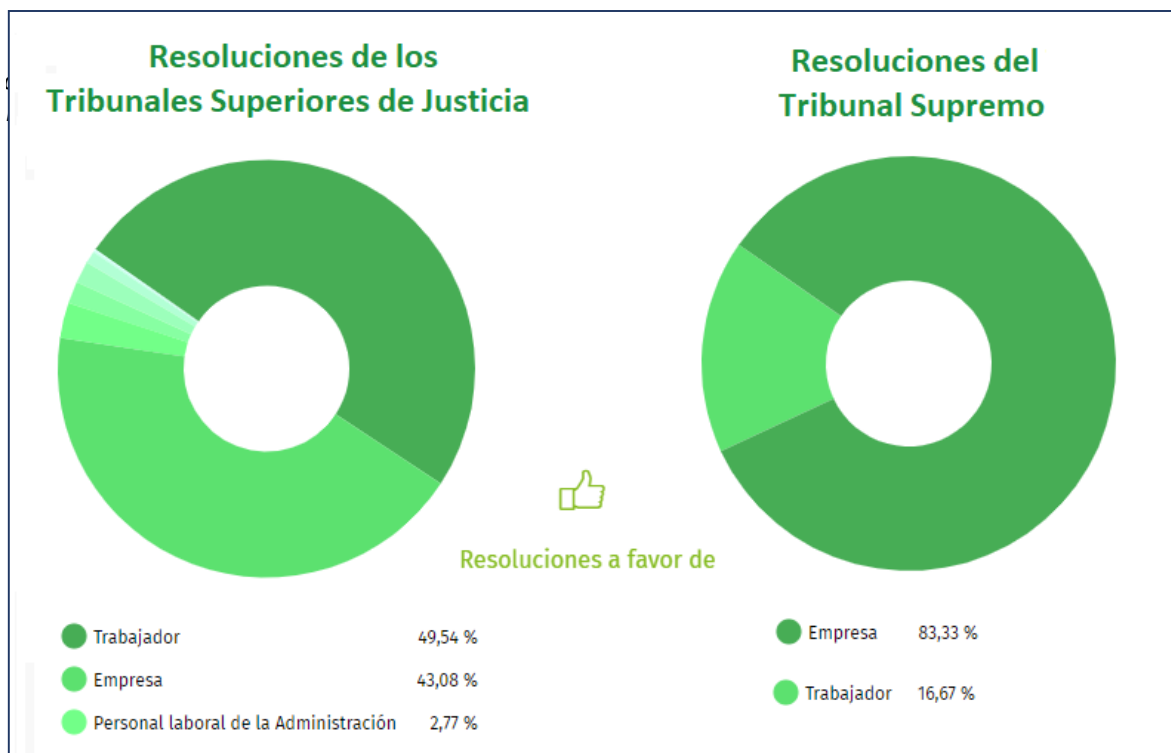
Consiste en la inhabilidad o carencia por el trabajador de facultades profesionales, debidas a falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, o a deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo. Debe ser posterior a la colocación del trabajador en la empresa o haber sido conocida posteriormente por el empresario.



La exacta definición que hace el Estatuto de los Trabajadores de esta causa de despido objetivo hace posible que los trabajadores reclamen ante los Tribunales Superiores de Justicia y consigan en un porcentaje muy elevado que el despido sea declarado improcedente, bien porque no quede demostrada la imposibilidad del trabajador para realizar sus funciones o bien porque la empresa ha incumplido su obligación de readaptación o reubicación en puesto acorde a su nueva situación.

Los recursos por Unificación de Doctrina ante el Tribunal Supremo tienen por resultado su inadmisión en la inmensa mayoría de los casos al no existir identidad de supuestos o bien inexistencia de contradicción. En las pocas ocasiones que ha sido admitido, el resultado ha sido ampliamente favorable a los argumentos empresariales y la duración media del proceso ha sido de más de dos años de duración.

*Duración media del proceso y sentido del Fallo en Sentencias TS (años 2002 a 2019) en materia de despido objetivo por ineptitud sobrevenida (años 2002 a 2019)*  
 Fuente: *Jurimetría*



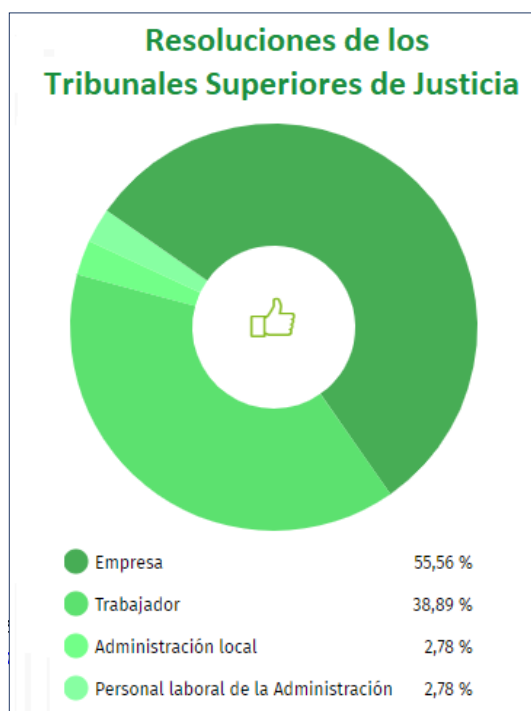
*Sentencias del TS y de los TSJ sobre despido objetivo por ineptitud sobrevenida (2002 a 2019)*  
 Fuente: *Jurimetría*

### Falta de adaptación a las modificaciones técnicas

Esta causa requiere que la modificación técnica sea razonable y que afecte al puesto de trabajo del trabajador cuyo despido objetivo se pretende, sin que proceda cuando haya existido un proceso previo de movilidad funcional. El empresario debe haber ofrecido un curso para facilitar la adaptación.

Posiblemente sea la causa más concreta y objetivamente demostrable y, por tanto, la que menos litigiosidad provoca.

La mayoría de los recursos de suplicación interpuestos ante los Tribunales Superiores de Justicia han resultado desestimatorios de la pretensión, con una pequeña parte resuelta con estimación parcial o total de las pretensiones.



Sentencias de los TSJ sobre despido objetivo por falta de adaptación a modificaciones técnicas (2002 a 2019)  
 Fuente: *Jurimetría*

Los más beneficiados de ellas han sido las empresas, a favor de las cuales han sido dictadas más de la mitad de las sentencias.



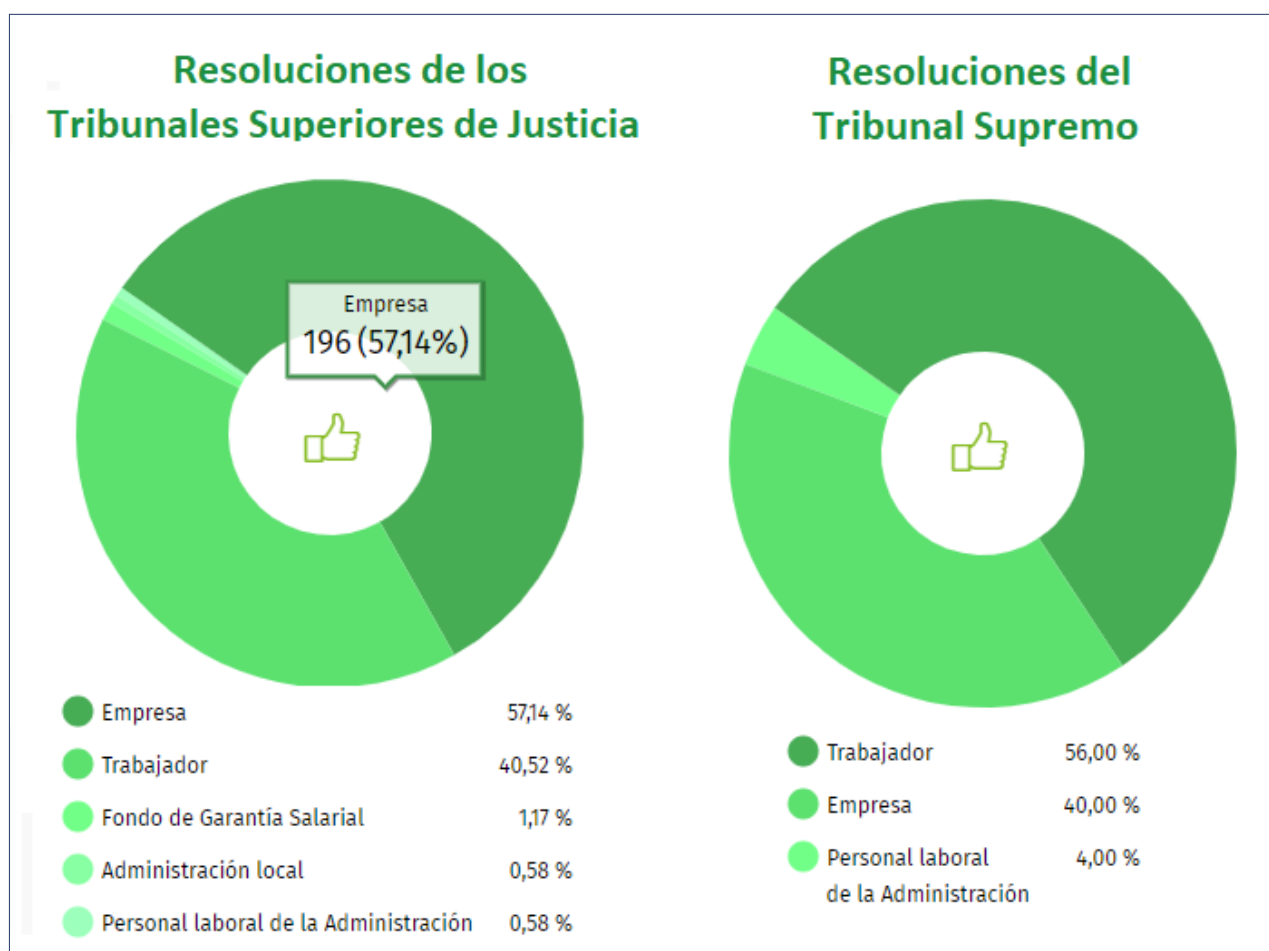
Probabilidad de éxito ante los TSJ en despido objetivo por falta de adaptación a modificaciones técnicas (2002 a 2019)  
 Fuente: *Jurimetría*

## Absentismo laboral

Se puede extinguir el contrato de los trabajadores que hayan faltado al trabajo, aún de modo justificado, pero intermitente, en un porcentaje que alcance el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en 4 meses discontinuos, dentro de un período de 12 meses.

La reciente sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional de 16 de octubre de 2019 (Rec. 2960/2019), ha refrendado la validez del despido objetivo por absentismo derivado de reiteradas bajas por enfermedad. Recuerda la sentencia que la causa del despido no es el solo hecho de estar enfermo el trabajador, sino la reiteración intermitente del número de faltas de asistencia al trabajo, justificadas o no, que hayan tenido lugar en un determinado período de tiempo.

No es algo nuevo. Los TSJ han dado mayoritariamente la razón a las empresas en su apreciación sobre el despido basado en absentismo laboral, si bien el Tribunal Supremo ha casado buena parte de las resoluciones, estimando la existencia de enfermedades graves que no podían ser consideradas a estos efectos o rectificando el modo en que se ha efectuado el cómputo de las faltas al trabajo.

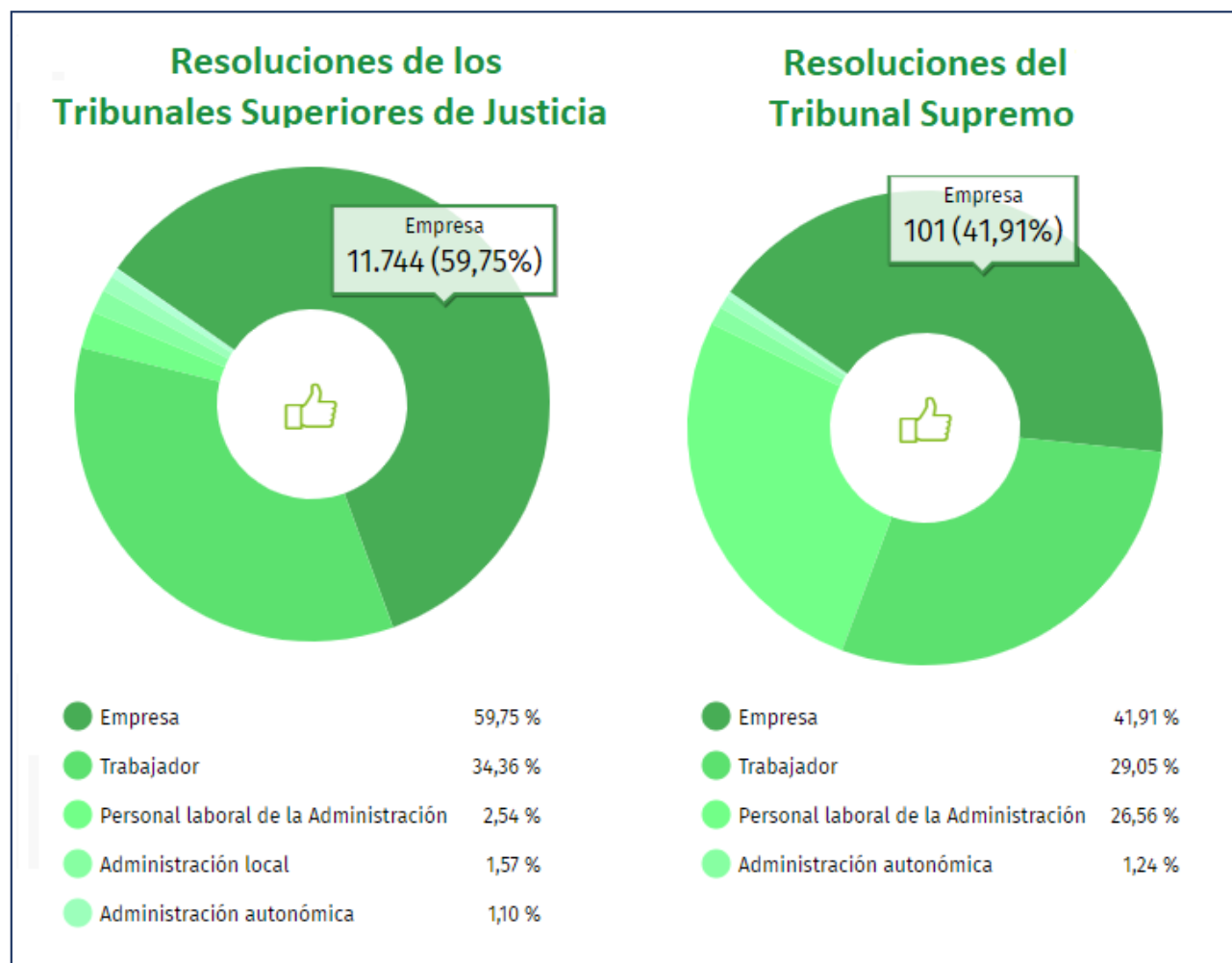


Sentencias favorables del TS y de los TSJ sobre despido objetivo por faltas justificadas (2002 a 2019)  
 Fuente: *Jurimetría*

### Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Es la causa más controvertida y utilizada en los despidos objetivos, dada la amplitud de supuestos que contempla.

Concurren **causas económicas** cuando hay una situación económica negativa para la empresa, como pérdidas actuales o previstas o disminución persistente de los ingresos ordinarios o ventas. **Causas técnicas:** cambios en los medios o instrumentos de producción. **Causas organizativas:** cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción. **Causas productivas:** cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa comercializa.



*Sentencias favorables del TS y TSJ sobre despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (2002 a 2019)*  
 Fuente: *Jurimetría*

Los Tribunales Superiores de Justicia han contemplado la procedencia de esta causa objetiva de extinción de contrato en más de la mitad de los casos planteados, con un notable protagonismo de la situación del personal interino de las administraciones públicas. Madrid es la comunidad Autónoma que más casos ha registrado en los últimos años, siendo Eulen la empresa que más veces ha acudido a los Tribunales por esta causa.

Por su parte, en el Tribunal Supremo menos de la mitad de las resoluciones fueron favorables a las empresas, siendo la suma de trabajadores y personal laboral de la administración quienes recibieron el reconocimiento de sus pretensiones ante el Alto Tribunal.

Artículo elaborado gracias a  Jurimetría, la herramienta de analítica jurisprudencial más innovadora del mercado.

# Predice el resultado, acierta en tu estrategia

Jurimetría se basa en el **análisis cognitivo** de millones de decisiones judiciales y a través de **indicadores gráficos** muestra al usuario una visión inédita del proceso, reduciendo así el tiempo en preparación del caso.

Por todo ello, ha sido galardonada ya con el **premio ENATIC al Mejor Proyecto de Innovación Digital** y con el **premio CONFILLEGAL en la categoría Legaltech**.

Si aún no conoces Jurimetría, [pide información](#) cuanto antes. Los profesionales del sector legal la consideran clave en el éxito de su casos.



En colaboración con 

Descubre por qué Jurimetría está revolucionando el sector legal >>>