

DESPIDO OBJETIVO

PASO A PASO

**Guía sobre el despido objetivo: causas, tipos,
requisitos formales, impugnación y novedades**

3.ª EDICIÓN 2026

Incluye formularios



DESPIDO OBJETIVO

Guía sobre el despido objetivo: causas, tipos,
requisitos formales, impugnación y novedades

3.ª EDICIÓN 2026

**Obra realizada por el Departamento de
Documentación de Iberley**

COLEX 2026

Copyright © 2026

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.

© Editorial Colex, S.L.

Calle Costa Rica, número 5, 3º B (local comercial)

A Coruña, C.P. 15004

info@colex.es

www.colex.es

I.S.B.N.: 979-13-7011-635-4

Depósito legal: C 261-2026

SUMARIO

0. INTRODUCCIÓN	13
1. EL DESPIDO, QUÉ ES, TIPOS Y CLASIFICACIÓN	15
1.1. Concepto de despido	15
1.2. Tipos de despido	16
1.3. Calificación del despido	22
2. EL DESPIDO OBJETIVO ASOCIADO A LA FIGURA DE LA PERSONA TRABAJADORA	29
2.1. Extinción del contrato por causas objetivas ante ineptitud sobrevenida del trabajador	30
2.1.1. Requisitos de la ineptitud como causa extintiva	31
2.1.2. Supuestos de ineptitud como causa de despido objetivo	35
2.2. Extinción del contrato por causas objetivas ante falta de adaptación a modificaciones técnicas en puesto de trabajo	45
2.2.1. Plazo de adaptación ante las modificaciones técnicas del puesto de trabajo	46
2.2.2. Requisitos del curso de capacitación	47
2.2.3. Condiciones para el despido objetivo por falta de adaptación a cambios técnicos	48
3. EL DESPIDO OBJETIVO ASOCIADO A LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA	51
3.1. Notas históricas sobre las modificaciones realizadas en el despido objetivo	52
3.2. Apreciación de las causas para el despido objetivo	55
3.2.1. Finalidad que ha de cumplir la medida extintiva y su control judicial	58
3.2.2. Conexión entre el despido y la superación de la situación económica negativa	61
3.2.3. Diferencias entre despidos individuales y plurales: despido objetivo vs despido colectivo	62
3.3. Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP)	71
3.3.1. Despido objetivo por causas económicas	73
3.3.2. Despido objetivo por causas técnicas	84

3.3.3. Despido objetivo por causas organizativas	88
3.3.4. Despido objetivo por causas productivas	97
3.4. Despido objetivo ante insuficiente consignación presupuestaria	101
4. REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ DEL DESPIDO OBJETIVO	105
4.1 Comunicación escrita al trabajador expresando la causa	108
4.1.1. Notificación y fecha de efectos en la carta de despido	108
4.1.2. Constancia de los hechos alegados	110
4.1.3. Posibles incidencias en la notificación	113
4.2. Indemnización correspondiente al despido objetivo	120
4.2.1. Puesta a disposición de la indemnización en un despido objetivo	120
4.2.2. Situaciones especiales sobre el requisito de puesta a disposición de la indemnización en el caso de los despidos objetivos	123
4.2.3. Posibilidad de diferir el pago de la indemnización por despido. .	128
4.3. Preaviso de quince días en caso de despido objetivo	132
4.4. Licencia para búsqueda de empleo en caso de despido objetivo	133
4.5. Prioridad de permanencia en la empresa y selección de trabajadores afectados	135
5. IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO.	139
6. COMPENDIO DE SUGERENCIAS Y PROPUESTAS SOBRE EL DESPIDO OBJETIVO.	145
6.1. Criterios para la selección del trabajador afectado en un despido objetivo.	145
6.2. Modificación del criterio del TS sobre el contenido necesario de la carta de despido objetivo.	147
6.3. El despido objetivo en los casos de jubilación anticipada de la persona trabajadora	148
6.4. La obligatoriedad de indicar la indemnización en la carta de despido objetivo	149
6.5. Automatización de puestos de trabajo: alternativas frente al despido objetivo	150
6.6. Causas organizativas y productivas en el despido objetivo: ámbito de valoración.	153
6.7. Simulación de un despido por causas objetivas: aspectos legales y procedimentales.	154
ANEXO.	
FORMULARIOS	
Carta genérica de despido por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción)	159
Carta de despido objetivo por causas económicas con ejercicio del derecho a diferir el pago de la indemnización (art. 53.1 b) ET)	161

SUMARIO

Carta de despido por causas objetivas (falta de puesta a disposición de la indemnización)	164
Carta de despido por causas objetivas (mejoras técnicas en el proceso productivo)	166
Carta de despido por causas objetivas (externalización de servicios)	168
Carta de despido objetivo por ineptitud sobrevenida (ineptitud sobrevenida o pérdida capacidad laboral)	171
Comunicación al representante de los trabajadores de la intención de proceder a la extinción por causas objetivas de alguna relación laboral . .	173
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC en reclamación de despido objetivo (reconocimiento de improcedencia)	174
Demanda contra despido objetivo ante superación del umbral numérico que implicaría la necesidad despido colectivo	177
Demanda contra despido objetivo ante descentralización productiva o externalización de servicios	182
Formulario de demanda contra extinción por causas objetivas alegándose por el trabajador la improcedencia del despido	186

0.

INTRODUCCIÓN

El artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores permite extinguir la relación laboral cuando concurran ciertas causas objetivas asociadas a la persona trabajadora (como la ineptitud o la falta de adaptación), o situaciones económicas, técnicas, organizativas o productivas inherentes a la empresa.

Teniendo en cuenta la necesidad de conocer qué es el despido objetivo y cómo funciona —dada la multitud de formalidades y causas que la norma asocia a una posible consideración como improcedente o nulo—, nuestra guía desarrolla, desde un contenido fundamentalmente práctico:

- **El despido, qué es, tipos y clasificación.** Este bloque aborda el despido y su calificación a modo introductorio.
- **El despido objetivo asociado a la figura de la persona trabajadora.** En el segundo bloque analizamos el despido objetivo asociado a la figura de la persona trabajadora, tanto en su vertiente de ineptitud sobrevenida como por falta de adaptación a las modificaciones técnicas sufridas en su puesto.
- **El despido objetivo está asociado a la situación de la empresa.** El tercer bloque trata el despido objetivo asociado a la situación de la empresa, pasando desde la apreciación de las causas, la importante diferencia con los despidos colectivos, o la insuficiencia de dotación presupuestaria, a las controvertidas causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.
- **Requisitos formales para la validez del despido objetivo.** Centrándonos ya en los requisitos formales para la validez del despido objetivo, la parte cuarta fija todos los aspectos de obligado conocimiento relacionados con la comunicación escrita al trabajador, expresando la causa, la indemnización correspondiente y su puesta a disposición, el plazo de preaviso, la licencia para búsqueda de empleo o la selección de trabajadores afectados y prioridad de permanencia en la empresa.
- **Impugnación del despido objetivo.** En quinto lugar, veremos el proceso judicial para impugnación de la extinción del contrato por causas objetivas y las distintas repercusiones de la calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva.

- **Compendio de sugerencias y propuestas sobre el despido objetivo.**
Para finalizar, la última parte, analiza distintas interpretaciones de los tribunales sobre aspectos de despido objetivo como la selección del trabajador afectado, el contenido de la carta, la incidencia de la jubilación anticipada o la simulación de este tipo de extinción entre otros supuestos.

1.

EL DESPIDO, QUÉ ES, TIPOS Y CLASIFICACIÓN

El ordenamiento jurídico español reconoce distintas modalidades de despido en función de las causas por las que se producen o de la calificación legal que sobre los mismos realicen los jueces de lo social.

1.1. Concepto de despido

El despido se define como la **finalización del contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario** (expresa o tácita), encontrándose distintas modalidades en función de las causas por las que se producen o de la calificación legal que, sobre los mismos, realicen los jueces de lo social:

- Es un acto unilateral del empresario. La extinción de las relaciones laborales se lleva a cabo por la sola voluntad de aquel, sin participación del trabajador.
- Es un acto constitutivo. El empresario realiza el acto extintivo.
- Es un acto receptivo. Su eficacia depende del conocimiento por parte del afectado por el acto extintivo, es decir, no goza de eficacia jurídica hasta que llega a conocimiento del trabajador afectado.
- Es un acto que produce la extinción contractual.

Por su parte, el **Convenio número 158 de la OIT, sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador**, establece un concepto amplio del término «despido», al referirse, en todo momento, a la «terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador», sin más adjetivos. Igualmente, establece que el empresario no podrá poner término a la relación de trabajo a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio (art. 4 del Convenio núm. 158, OIT).

1.2. Tipos de despido

A pesar de que los despidos se pueden categorizar de múltiples formas, el ordenamiento jurídico español fija (arts. 49-54 del ET, 103-113 y 120-124 de la LRJS y Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre) las siguientes **modalidades de despido**: despido disciplinario, despido por circunstancias objetivas, despidos colectivos, despido por fuerza mayor, despido verbal o tácito y despido cautelar.

a) Despido disciplinario

El despido disciplinario es la decisión del empresario de extinguir el contrato de trabajo debido a un **incumplimiento grave y culpable del trabajador**, conforme al artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Se trata de una manifestación del poder sancionador del empresario frente a conductas del trabajador que afectan negativamente a la relación laboral y suponen una infracción relevante de las obligaciones contractuales.

El ET enumera los siguientes **incumplimientos** del trabajador:

- **Indisciplina o desobediencia.** Esta causa se refiere a las actuaciones del trabajador que suponen un incumplimiento deliberado de las órdenes e instrucciones legítimas del empleador o de las normas internas de la empresa.
- **Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad.** Esta causa concurre cuando el trabajador incurre, de manera reiterada y sin justificación válida, en ausencias o retrasos respecto a su jornada laboral. Para que estas faltas sean merecedoras de despido disciplinario, es necesario que sean repetidas y no estén justificadas, y que su gravedad y culpabilidad afecten de forma significativa a la relación laboral.
- **Trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.** Estos supuestos se refieren a conductas del trabajador que vulneran la confianza depositada por el empresario, actuando en contra de los intereses legítimos de la empresa o incumpliendo los deberes esenciales derivados del contrato de trabajo, como actuar con lealtad, honestidad y respeto hacia la organización.
- **Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.** Este motivo incluye todo comportamiento del trabajador que implique insultos, amenazas, agresiones físicas o expresiones ofensivas dirigidas contra el empleador, sus compañeros de trabajo o los familiares que convivan con cualquiera de ellos.
- **Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.** Este incumplimiento se produce cuando el trabajador reduce de manera sostenida y deliberada su rendimiento laboral por debajo de los niveles ordinarios o pactados contractualmente,

sin justificación válida. Para que esta conducta pueda justificar un despido disciplinario, la disminución debe ser reiterada y fruto de la voluntad del trabajador, excluyendo así los casos en los que existan causas ajenas a su voluntad, como razones médicas o estructurales.

- **Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral.** (STSJ de Andalucía n.º 2120/1999, de 30 de septiembre de 1999, ECLI:ES:TSJAND:1999:11896, STSJ de Cataluña n.º 431/2003, de 22 de enero de 2003, ECLI:ES:TSJCAT:2003:793, STSJ Madrid n.º 1084/2004, de 9 de diciembre de 2004, ECLI:ES:TSJM:2004:15207, y STSJ Navarra n.º 94/2005, de 31 de marzo de 2005, ECLI:ES:TSJNA:2005:418).
- **El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.** Esta conducta abarca actuaciones reiteradas o comportamientos que suponen hostigamiento, discriminación o menosprecio por motivos de raza, religión, discapacidad, edad u orientación sexual.

El despido disciplinario por cualquiera de estas causas exige valorar la proporcionalidad de la medida y la gravedad de los hechos, así como el impacto en la convivencia y el clima laboral, debiendo analizarse cada caso de manera individualizada conforme a los principios de legalidad y proporcionalidad.

b) Despido por causas objetivas (despido objetivo)

El contrato podrá extinguirse por despido o extinción basado en causas objetivas por los supuestos establecidos en el art. 52 del ET y siempre por debajo de los umbrales numéricos establecidos para el despido colectivo.

Este despido tiene origen en determinadas circunstancias tasadas legalmente sujetas a la figura del trabajador o a la situación de la empresa, como son:

- **Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.** Cuando concurra alguna de las causas previstas en el apdo. 1 del artículo 51 del ET y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.
- **La ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.** Esta situación se da cuando, tras la incorporación del trabajador al puesto, se constata que carece de las condiciones necesarias para desempeñar adecuadamente las labores asignadas, siendo dicha ineptitud real y no disimulada, y relacionada con las funciones principales para las que fue contratado.
- **Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo.** El objetivo de esta causa extintiva es permitir a la empresa introducir mejoras tecnológicas y reorganizaciones, garantizando al trabajador la oportunidad y los medios de adaptarse a las nuevas exigencias profesionales. Si, tras el periodo y formación ofrecidos, la persona trabajadora no logra adaptarse objetivamente,

el empresario puede extinguir el contrato por causas objetivas, siempre cumpliendo con los requisitos legales y de procedimiento.

- Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos. En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate. (STSJ de Cataluña n.º 7103/1997, de 31 de octubre de 1997, ECLI:ES:TSJCAT:1997:1253, STSJ Murcia n.º 399/2000, de 13 de marzo de 2000, ECLI:ES:TSJMU:2000:832, y STSJ de Castilla-La Mancha n.º 1411/2000, de 5 de diciembre de 2000, ECLI:ES:TSJCLM:2000:3604.

c) Despido colectivo

El despido colectivo es la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que, en un período de noventa días, afecta al menos a (art. 51 del ET):

- Diez trabajadores en empresas con menos de cien trabajadores;
- El 10 % del número de trabajadores en empresas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores;
- Treinta trabajadores en empresas con más de trescientos trabajadores.

Los despidos colectivos presentan las siguientes **características**:

- La extinción de los contratos de trabajo debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El apdo. c) del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores separa claramente las causas económicas de las causas técnicas, organizativas y de producción, valorando de distinta manera los hechos constitutivos de las mismas, y sin perjuicio de que en determinadas situaciones puedan concurrir varias de ellas a un tiempo. (**STS, rec. 3099/1995, de 14 de junio de 1996, ECLI:ES:TS:1996:3662**):
 - » Se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
 - » Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas** cuando se produzcan cambios, en-

tre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y **causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

- Se entenderá igualmente como despido colectivo la **extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa**, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.
- La adopción de este tipo de despido ha de contribuir a la viabilidad futura y el empleo en la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos. (**STSJ de Canarias n.º 953/1999, de 25 de octubre de 1999, ECLI:ES:TSJICAN:1999:3466, STS, rec. 125/2002, de 10 de febrero de 2003, ECLI:ES:TS:2003:837, STS, rec. 3982/2001, de 10 de febrero de 2003, ECLI:ES:TS:2003:814, y STS, rec. 1878/2008, de 18 de marzo de 2009, ECLI:ES:TS:2009:3672**).
- Las extinciones que producen la consideración de despido colectivo deben considerarse según dos parámetros:
 - » **Umbral temporal:** periodo de noventa días durante el cual se computarán tanto los despidos objetivos realizados por las causas mencionadas como otras extinciones por iniciativa del empresario no inherentes a la persona trabajadora, con la excepción de las extinciones válidas de contratos temporales.
 - » **Umbral numérico:** deben superarse los límites cuantitativos de trabajadores afectados (dependiendo del tamaño de la empresa), y el umbral temporal exige que tales extinciones de contratos se produzcan en un periodo de 90 días. El incumplimiento de la tramitación colectiva, si se superan ambos umbrales, acarrea la nulidad de los despidos efectuados.
- Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones anteriormente citadas, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo [apdo. c) del art. 52 del ET] en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto (apdo. 1 del art. 51 del ET).

d) Despido por causa de fuerza mayor

El despido por fuerza mayor se produce ante la imposibilidad de llevar a cabo la prestación del servicio debido a la concurrencia de fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, previa constatación de su existencia por la autoridad laboral competente (art. 51.7 del ET y arts. 31-33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre).

PASO A PASO

DESPIDO OBJETIVO

El artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores regula la extinción de la relación laboral por causas objetivas, como la ineptitud sobrevenida, la falta de adaptación a cambios técnicos y razones económicas, técnicas, organizativas o productivas inherentes a la empresa.

Nuestra guía analiza las causas justificativas, los requisitos formales y las implicaciones legales del despido objetivo, incluyendo el proceso de impugnación judicial y jurisprudencia relevante.

— NO ES SOLO UN LIBRO. ES UNA EXPERIENCIA 360° —

Esta obra de Colex no es una simple publicación. Es una herramienta de alto valor profesional diseñada para ofrecerte una **experiencia integral**.

Con tu ejemplar, accede a un **ecosistema inteligente de servicios** que van mucho más allá del papel:

- ♦ **Colex Reader:** edición digital completa en app y en la zona privada de Colex.
- ♦ **Colex Audio:** escucha el libro en formato audio mientras trabajas o te desplazas.
- ♦ **Colex Copilot:** interactúa con la inteligencia artificial de Colex para resolver dudas sobre el contenido.

⌚ **Importante:** Los servicios digitales vinculados a este libro serán accesibles **durante un año** desde la compra en la web de Colex o desde la activación del código de forma manual cuando se adquiera en otras plataformas o establecimientos.

Gracias por confiar en Colex

**Seguimos evolucionando, seguimos innovando, seguimos
acompañando a los profesionales del Derecho**



PVP 20,00 €

ISBN: 979-13-7011-635-4

