

**LA TERMINACIÓN DEL
CONTRATO DE TRABAJO POR
CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS
QUE AFECTAN A LA EMPRESA**

(Causas económicas, técnicas,
organizativas y de producción)

Francisco Javier Prados de Reyes

Catedrático Derecho del Trabajo
Universidad de Granada

tirant lo blanch

Valencia, 1997

Sumario

I) Los presupuestos de la reforma	11
II) Los caracteres jurídicos del nuevo sistema de despidos plurales	15
III) La problemática aplicación de los despidos objetivos por circunstancias empresariales	19
IV) Sustantividad del procedimiento de extinción por causas objetivas que afectan a la empresa	23
A) La separación de procedimientos como criterio diferencial básico	23
B) Formulaciones sobre la pretendida identidad de los despidos plurales	24
V) La fijación de umbrales numéricos como criterio diferenciador de los procedimientos de despido colectivo y por circunstancias objetivas	31
a) El momento de cómputo de los despidos	32
b) La determinación del volumen de la plantilla de la empresa	34
c) El marco temporal de referencia	39
VI) Identificación de las causas de extinción por circunstancias objetivas	43
A) Las dificultades dogmáticas	43
B) Criterios de aplicación práctica sobre la identificación de las causas y las circunstancias concurrentes en las mismas	47
VII) Los criterios de ponderación de los despidos: la adecuación de la medida	65
A) Sobre la «razonabilidad» de los despidos	66

B) Concurrencia con otras medidas	70
C) Amortización del puesto de trabajo y desaparición de las funciones	73
VIII) El control judicial	77
IX) El procedimiento de extinción	83
A) La notificación al trabajador	83
B) Preaviso y notificación a los representantes legales	89
X) Efectos: Indemnización y calificación del despido	95