

Extinción de los contratos por causas objetivas según la Reforma Laboral

Azucena Rivero Rodríguez

Abogada. Directora Dpto. de Derecho Laboral de HispaColey

El recién publicado Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, afecta sustancialmente, entre otros, a aspectos importantes de las relaciones laborales así como a la regulación de la extinción de los contratos por causas objetivas y supone un gran impulso al contrato para el fomento de la contratación indefinida, modalidad caracterizada fundamentalmente por su inferior indemnización en caso de despido por causas objetivas que se declaren improcedentes (33 días por año hasta un máximo de 24 mensualidades en lugar de los 45 días por año hasta un máximo de 42 mensualidades establecidos con carácter general) ampliando a su vez el colectivo al que se puede contratar bajo esta modalidad.

La extinción del contrato por causas objetivas, cuando se considera procedente o justificado, conlleva una indemnización de 20 días de salario por año, con un máximo de 12 mensualidades, tanto para los contratos indefinidos ordinarios como para los contratos para el fomento de la contratación indefinida. Con la reforma se facilita la utilización de esta vía para proceder a la extinción de contratos.

Concepto de despido colectivo y justificación de su procedencia

En la nueva redacción dada por el RDL al art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores



(ET), se define despido colectivo como la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.

Se definen causas técnicas cuando se produzcan cambios en los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios en los sistemas o métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. La empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar la necesidad de este despido para contribuir de alguna manera a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Ya no se exige, por lo tanto, para entender que concurren causas objetivas, que la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.



El Real Decreto Legislativo (RDL), en la nueva redacción dada al art. 51.6 del ET establece que cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la Autoridad Laboral dictará resolución estimando o desestimando, todo o en parte, la solicitud empresarial. Dicha resolución será motivada y congruente con la solicitud empresarial. De este modo, la autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo (es decir, cuando se deduzca mínimamente la razonabilidad).

Concepto de despido por causas objetivas, y reducción del plazo de preaviso

Con la nueva redacción de los artículos 52.c) y 53.1 c) del ET, en cuanto a la definición de despido objetivo, ya no se trata de que exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 del ET, sino que el contrato podrá extinguirse cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 del ET y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo, reduciendo de 30 a 15 días el plazo para preavisar al trabajador.

Incumplimiento de los requisitos formales

Según la nueva redacción que da el RDL 10/2010 al artículo 53.4 ET, la decisión extintiva, cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo (requisitos formales para la extinción del contrato por causas obje-

tivas: comunicación escrita al trabajador expresando la causa, poner a su disposición simultáneamente la indemnización de 20 días por año de servicio, todo ello con el correspondiente preaviso) ya no será nula, sino que la decisión extintiva se considerará improcedente cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieran cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

Abono de parte de la indemnización por el FOGASA

Según establece la Disposición Transitoria 3ª del RDL 10/2010, en los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados con posterioridad a la entrada en vigor del RDL, cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 ET (causas objetivas) o en el artículo 64 de la Ley Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será abonada directamente por el FOGASA en una cantidad equivalente a 8 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año. Para ello, el contrato debe haber tenido una duración superior a un año y cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa. No se aplicará el límite establecido en el art. 33.2 ET para la base de cálculo de la indemnización y por tanto, el salario diario utilizado podrá exceder del triple del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Todo ello será de aplicación hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de capitalización a que se refiere la Disposición Final (DF) 2ª RDL.