

## DE ACTUALIDAD

# Procedencia del despido por causas objetivas si la empresa acredita la existencia de pérdidas económicas



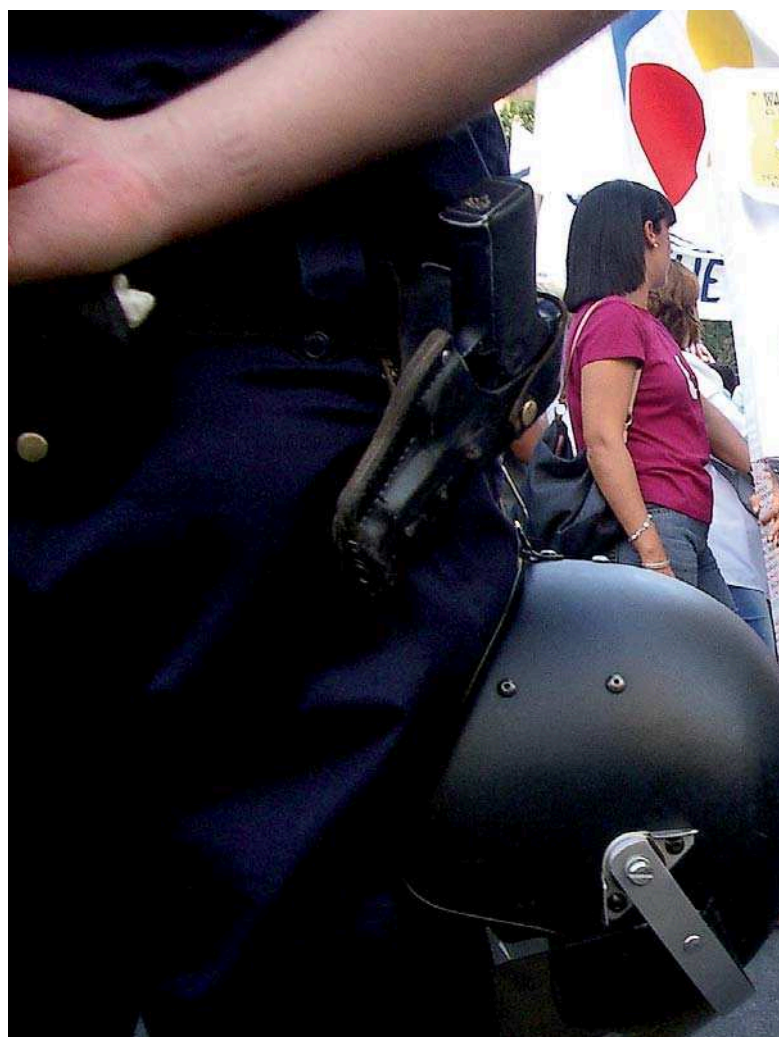
**Juan José González Hernández**  
Abogado. Dpto. de Derecho Laboral

**E**l Estatuto de los Trabajadores, como norma sustancial que regula las relaciones laborales, recoge las distintas formas de extinción de los contratos de trabajo suscritos entre empresa y trabajador. Una de ellas y en la que nos centraremos en este artículo es la extinción del contrato por causas objetivas, y en concreto, en el despido por causas económicas.

El despido objetivo, se regula en el artículo 52 del ET. En este precepto se regulan circunstancias objetivas, que afectan tanto a empresario como a trabajador, y determinan, legalmente, la extinción de la relación laboral. Estas circunstancias son:

- Ineptitud del trabajador.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas.
- Absentismo.
- Insuficiencia de consignación presupuestaria.
- Necesidad de amortizar puestos de trabajo por causas económicas o técnicas organizativas o de producción.

Estas circunstancias exigen, para proceder a la extinción del contrato laboral, una serie de requisitos formales, cuya falta, provoca el reconocimiento de la improcedencia del despido. Estos requisitos son:



- 1.- Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- 2.- Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación, la indemnización por su importe exacto.
- 3.- Otorgando un preaviso de 30 días a la fecha de efectos del despido.

La indemnización correspondiente al despido por causas objetivas es la de 20 días de salario por cada año de antigüedad, con un límite de 12 mensualidades.

Como dijimos anteriormente en este artículo nos vamos a centrar en la necesidad de amortizar puestos de trabajo por causas económicas o técnicas organizativas o de producción, que es una de las causas objetivas de despido que mayor dificultad crea para su acreditación. El Estatuto de los Trabajadores determina una serie de requisitos que el empresario debe cumplir, para que la citada causa de extinción sea declarada procedente. Así, hasta ahora, eran los siguientes:

- La existencia de una situación de crisis. Ésta debe ser actual, real y con entidad suficiente para justificar la amortización de puestos de trabajo. La acreditación de la misma no puede apoyarse en unos criterios hipotéticos o de futuro, pero sin llegar a exigir que sea una crisis total e irreversible.

- Que la medida tomada contribuya a superar esta situación económica negativa, pero sin ser necesario la presentación de un plan de viabilidad.

Por los Tribunales se venía exigiendo acreditar por parte del empresario, la existencia de pérdidas cuantiosas y continuadas, no una disminución de beneficios, y de igual modo se exigía acreditar que el despido producido por esta causa, venía a contribuir o a ayudar a la empresa a sobreponerse de esta crisis. Pero **una reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de junio de 2008, de la que ha sido ponente el magistrado granadino José Manuel López y García de la Serrana, ha cambiado sustancialmente el panorama facilitando estos requisitos.**

La cuestión planteada en esta reciente sentencia consiste en determinar si el empresario, cuando se trata de una extinción contractual fundada en causas económicas, para justificar su decisión, debe probar, además de la existencia de pérdidas económicas, que la amortización del puesto de trabajo constituye una medida suficiente y adecuada para superar la crisis, lo que normalmente era muy difícil de acreditar, o si le basta con probar la referida existencia de pérdidas económicas.

La novedad que viene a introducir esta sentencia es que si estas pérdidas son continuadas y cuantiosas se presume que la amortización de los puestos de trabajo es una medida que coopera a la superación de dicha situación económica negativa, ya que ello comporta una disminución de costes de personal, lo que contribuye directamente a aliviar la cuenta de resultados. Supone que las labores desarrolladas por el operario que cesa serán asumidas por los que quedan, así como que el empresario no está obligado a presentar un plan de viabilidad que contemple la adopción de otras medidas, aparte de la extinción o despido acordado.

Esta Sentencia del Tribunal Supremo, dictada en estos momentos tan delicados para la economía y el mercado laboral español, va a facilitar la acreditación de este tipo de despidos, disminuirá costes para las empresas, ya que no se verán abocadas a abonar indemnizaciones de despido improcedente de 45 días de salario por cada año de antigüedad, más los salarios de tramitación, sino tan sólo 20 días de salario por cada año de antigüedad, con un límite de 12 mensualidades, ayudando de esta manera a las empresas a sobreponerse de esta crisis económica, por lo que misma podrá verse superada en un menor tiempo.

