



PROCEDENCIA DEL DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS SI LA EMPRESA ACREDITA LA EXISTENCIA DE PÉRDIDAS

El 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 esta circular 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 E.T. 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.**

Ésta última causa es una de las que crea mayor dificultad 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 lo requisitos 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**, la sentencia de 11 de junio de 2008, ha cambiado estos requisitos, y viene a manifestar que salvo en supuestos especiales y de características peculiares, bastará con acreditar la existencia de pérdidas continuadas y cuantiosas, sin que sea preciso probar que esas medidas aseguran la viabilidad de la empresa.

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 (45 días de salario por cada año de antigüedad) y los salarios de tramitación, y ayudarán a sobreponerse a las empresas de esta crisis económica, por lo que misma podrá verse superada en un menor tiempo.