

El despido objetivo por causas económicas

EDUARDO FERNÁNDEZ MORO
(IberForo-Oviedo)

I. INTRODUCCIÓN

La situación actual de crisis económica que desgraciadamente vive nuestro país, ha ocasionado que nuestros medios de comunicación ya sean escritos, audiovisuales o radiofónicos nos informen a diario de los denominados Expedientes de Regulación, más conocidos por sus siglas ERE, propuestos por las grandes empresas del sector de la metalurgia, automoción etc., que suponen en la mayoría de los casos despidos colectivos basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que afectan a un gran número de trabajadores.

El presente artículo pretende instruir brevemente al lector sobre el Despido Objetivo por Causas Económicas, regulado en los artículos 52.c) en concordancia con el 51.1 del Estatuto de los Trabajadores que supone un mecanismo extintivo procedimentalmente menos complejo y más rápido que el previsto para los despidos colectivos, condicionado por el número de trabajadores afectados en proporción a la magnitud de la plantilla de la empresa, sin requerir para su efectividad con carácter previo de una autorización administrativa, ni de un período de consultas con los representantes de los trabajadores, requisitos necesarios en los despidos colectivos, quedando la revisión de la decisión empresarial exclusivamente remitida en su caso a la iniciativa impugnatoria posterior del trabajador.

II. LÍMITES CUANTITATIVOS A SU APLICACIÓN

A diferencia del despido colectivo, esta modalidad permite que el empresario pueda extinguir contratos de trabajo cuando exista la necesidad objetivamente

acreditada de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, siempre que en un periodo de 90 días su número sea inferior a:

- 10 trabajadores en empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- El 10% en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en empresas que ocupen 300 o más trabajadores.
- Extinción de los contratos de la totalidad de la plantilla, cuando el número de trabajadores afectados sea 5 o inferior a 5, bien por desaparición de la empresa, bien por mantenimiento de la misma pero sin trabajadores a su servicio.

Del mismo modo, a fin de evitar abusos desproporcionados en el uso de este tipo de despido, se considerarán realizadas en fraude de ley las extinciones ejecutadas en períodos sucesivos de 90 días dentro de los umbrales señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, siendo declarados los despidos nulos y sin efecto.

III. CAUSAS ECONÓMICAS

Esta modalidad de despido constituye una de las figuras que más controversia despierta cuando debe ser aplicada o cuando se habla de la misma, ya que ni en el artículo 52.c) ni en el 51.1 se define con claridad cuál es el concepto de causa económica, limitándose simplemente a determinar que se presume la existencia de las causas económicas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a superar una situación negativa de la empresa.

La jurisprudencia ha concretado las notas caracterizadoras de la causa económica que desencadene la extinción de los contratos:

- La causa económica debe ser objetiva, real, suficiente y actual.
- La situación económica de la empresa en modo alguno debe ser irreversible, más bien al contrario se debe tratar de situaciones no definitivas y recuperables.
- La situación económica negativa debe afectar a la empresa en su conjunto.
- En un grupo de empresas la situación económica negativa debe valorarse teniendo en cuenta la evolución económica de las empresas del grupo.

JURISPRUDENCIA

Dos sentencias recientes de nuestro Tribunal Supremo, de 11 de junio y 29 de septiembre de 2008, han supuesto un importante paso adelante a la hora de flexibilizar los criterios a tener en cuenta para valorar un despido objetivo por causas económicas, derivando al empresario únicamente la carga de probar con indicios y argumentaciones suficientes la conexión entre la situación de crisis y la medida del despido, lo que en términos coloquiales y sin perjuicio de la valoración de cada caso concreto, supondría acreditar una situación de pérdidas continuadas, desaparición de clientes, reducción de la producción, aumento de capital social con el fin de sufragar las pérdidas, etc., que lleve consigo la amortización de puestos de trabajo de la que resultaría una evidente disminución de los costes salariales, una minoración de las pérdidas y finalmente un alivio para la cuenta de resultados de la empresa.

IV. DETERMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS

Nuestro Estatuto de los Trabajadores no realiza mención alguna al respecto,

por lo que el empresario deberá realizar la selección de los trabajadores afectados, si bien los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa.

V. FORMALIDADES

Uno de los aspectos fundamentales para el buen fin de la extinción perseguida es el cumplimiento estricto de los requisitos formales establecidos legalmente, pues el incurrir en el más mínimo error puede llevar consigo que el despido sea declarado nulo o improcedente, con la obligación de readmitir al trabajador o indemnizarle por un importe muy superior a los 20 días por año de servicio pretendido.

A) COMUNICACIÓN ESCRITA. CONTENIDO DE LA CARTA DE DESPIDO

La carta en la que se comunique el cese debe contener una descripción clara, concreta y suficiente de la situación económica negativa invocada a fin de que el trabajador pueda rebatirla y organizar su defensa. Si por ejemplo se alega la existencia de pérdidas en la empresa sería recomendable determinar el ejercicio económico o período en el que se han producido, el importe de las mismas, etc., no basta con una mera referencia genérica a la existencia de las mismas con expresiones tales como «existencia de innumerables pérdidas, o de pérdidas reiteradas durante los últimos tiempos, o de pérdidas acumuladas en los últimos ejercicios».

B) PREAVISO

El empresario en el momento de la extinción del contrato podrá optar entre respetar el plazo de preaviso de 30 días previsto legalmente y computado desde la entrega de la carta de despido al trabajador en cuyo caso la relación laboral se mantiene vigente hasta dicha fecha o extinguirlo de forma inmediata sin respetar dicho plazo o con un plazo menor de pre-



aviso, en cuyo caso estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período.

En el supuesto de que el empresario opte respetar el plazo de preaviso, deberá cumplir dos requisitos:

- a) Deberá entregar copia de la carta de despido con el correspondiente preaviso a los representantes de los trabajadores.
- b) Otorgar una licencia de 6 horas semanales al trabajador cuyo puesto de trabajo se pretende amortizar a fin de que pueda buscar nuevo empleo, sin que en modo alguno dichas horas puedan ser descontadas en su nómina.

C) PUESTA A DISPOSICIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN CON CARÁCTER GENERAL

A fin de evitar la nulidad del despido el empresario debe poner a disposición del trabajador, en el mismo acto en el que le comunica su despido, la indemnización consistente en 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año con un máximo de 12 mensualidades. Dicha formalidad se entiende cumplida mediante la entrega de la misma en efectivo metálico, cheque bancario, transferencia bancaria ordenada el mismo día de la entrega de la carta de despido o en su caso cuando en la comunicación de cese se informe al trabajador que desde ese mismo día tiene la indemnización a su disposición en las oficinas de la empresa.

D) POSIBILIDAD DE DIFERIR EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR CAUSAS ECONÓMICAS

Nos encontramos ante una facultad empresarial que desde nuestro punto de

vista debe tener carácter excepcional y debe interpretarse restrictivamente, debiendo ser utilizada única y exclusivamente en situaciones de iliquidez absoluta en la empresa e imposibilidad inmediata de realización de bienes.

Dicha imposibilidad de puesta a disposición de la indemnización debe hacerse constar expresamente en la carta de cese y debe fundarse imperativamente en una causa de índole económico, bajo sanción de nulidad del despido, entendiéndose que nos encontramos con una carga probatoria diabólica para el empresario, cuya falta de acreditación tendría consecuencias muy gravosas para la ya maltrecha situación económica de la empresa.

Si el empresario se acoge a la posibilidad de aplazar el pago, éste deberá hacerse efectivo en el momento en que tenga efectividad la decisión extintiva, es decir transcurrido el plazo de preaviso de 30 días previsto legalmente, pudiendo el trabajador a partir de este momento exigir su abono judicialmente.

E) ABONO PARCIAL DE LA INDEMNIZACIÓN POR EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

Posibilidad a la que únicamente pueden acogerse las empresas cuya plantilla esté compuesta por menos de 25 trabajadores, consistente en que el FOGASA debe hacer frente al 40% de la indemnización que le corresponde al trabajador con el límite de una anualidad, de acuerdo con su salario o con el duplo del salario mínimo interprofesional si fuera superior, quedando el empresario obligado al abono del 60% restante. Argucia legal que evidentemente habrá que poner en conocimiento del trabajador en la carta de despido objetivo a fin de facilitarle toda la documentación necesaria para gestionar el cobro. ■

Reseñas de Jurisprudencia

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

PROPIEDAD INDUSTRIAL Y COMERCIAL

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 23 de abril de 2009.—La presente Sentencia dilucida un asunto que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 234 C.E. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 7 y 8, apartado 2, de la Primera Directiva 89/104/C.E.E. del Consejo, de 21 de diciembre de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en materia de marcas. Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre tres mercantiles y un particular en calidad de administrador concursal de una de ellas, en relación con la venta por parte de una de las mercantiles a otra de una serie de productos de la marca Christian Dior incumpliendo una de ellas una de las cláusulas de su contrato de licencia con Dior.

El Tribunal concluye con dos razonamientos, en el primero de ellos establece que el artículo 8, apartado 2, de la Directiva debe ser interpretado en el sentido de que el titular de la marca puede invocar los derechos conferidos por esta última frente a un licenciario que infringe una cláusula del contrato de licencia que prohíbe, por razones de prestigio de la marca, la venta a saldistas de productos como los que son objeto del litigio principal, siempre que se determine que tal incumplimiento, habida cuenta de las circunstancias propias del asunto principal, causa perjuicio al aura y a la imagen de prestigio que confieren a dichos productos una sensación de lujo. En el segundo de ellos establece que, cuando la comercialización de productos de prestigio por el licenciario mediando incumplimiento de una cláusula del contrato de licencia deba no obstante considerarse hecha con el consentimiento del titular de la marca, este último sólo podrá invocar tal cláusula para oponerse a una reventa de estos productos sobre la base del artículo 7, apartado 2, de la Directiva, en el supuesto de que se determine, habida cuenta de las circunstancias propias del caso, que tal reventa causa un perjuicio a la reputación de la marca.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

DERECHO A LA PRUEBA

Sentencia del Tribunal Constitucional de 11 de mayo de 2009. Ponente: Excmo. Sr. D. Guillermo Jiménez Sánchez.—Se impugna con este recurso de amparo una Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid por la que se deniega el recurso contencioso-administrativo interpuesto por un particular contra la Consejería de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes de la Comunidad de Madrid, por no apreciar la convivencia de familiares en un domicilio, tras haberse inadmitido unas pruebas testificales justificadamente. El recurrente pretende subrogarse en un contrato de arrendamiento sobre vivienda pública concertado por su padre fallecido pero al no haber convivido durante el plazo de los dos años anteriores allí se le deniega dicha subrogación. En la demanda de amparo se denuncia la vulneración del derecho a la utilización de los medios de prueba pertinentes (art. 24.2) puesto que se inadmite la