

## DESPIDOS OBJETIVOS PARA EMPRESAS EN CRISIS

---

**August Torà**

**Asociado. Departamento de Derecho Laboral**

**JAUSAS**

La economía no está pasando por su mejor momento. Si el consumo se resiente, porque el ciudadano desconfía de la actual situación, una de las primeras anomalías que aparecen en la empresa es el aumento de stocks. En efecto, si no se da salida a lo que se produce, estamos fabricando bienes que el mercado no es capaz de absorber. Por consiguiente, una de las medidas que debe tomar la empresa es producir menos. Y si ésta produce menos, precisa menos mano de obra. Así de simple.

Con este panorama, ¿cómo se puede adaptar la empresa, de una forma rápida y eficiente, a las necesidades reales de mano de obra? ¿Es necesario acudir siempre al despido para poder aligerar la nómina a fin de mes? Vamos a tratar de dar respuesta a estas y otras cuestiones.

Antes de continuar, conviene advertir que este breve artículo va dirigido principalmente a las pequeñas y medianas empresas; las grandes empresas, si quieren reducir personal, prácticamente no tienen otra opción que proceder a un despido colectivo, también denominado expediente de regulación de empleo (ERE).

El legislador, atendiendo a esta necesidad dirigida a las empresas en crisis, reguló en el año 1995, un sistema de extinción del contrato de trabajo, conocido como extinción por causas objetivas.

Según el art. 52.c del Estatuto de los Trabajadores, se puede extinguir el contrato de trabajo cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos. El coste económico para la empresa, en este caso, es de 20 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 12 mensualidades. En este supuesto, como hemos apuntado, el legislador ha dispensado un trato de favor a las empresas en crisis, evitando acudir al despido disciplinario, en cuyo caso la indemnización sería de 45 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 42 mensualidades.

Este tipo de "despido" se halla sujeto a una serie de requisitos formales:

1. Entrega de una carta al trabajador explicando claramente los motivos que fundamentan la decisión empresarial.
2. Otorgar un preaviso de un mes o, en su defecto, abonarlo.
3. Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la carta, la indemnización de 20 días de salario por año de servicio.

A las empresas sólo les está permitido utilizar esta fórmula con cuentagotas. En efecto, dentro de un período de 90 días tan solo es posible despedir hasta 9 empleados en empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores; un 10% de la plantilla en empresas entre 100 y 300 trabajadores; y sólo 30 empleados en empresas de más de 300 trabajadores. En caso de que el número de empleados despedidos supere estas cifras, se deberá acudir a un expediente de regulación de empleo.

En el caso de pequeñas y medianas empresas (hasta un máximo de cien trabajadores) tiene cierta importancia, a los efectos de aligerar los costes económicos de personal, poder despedir hasta nueve trabajadores abonando tan solo 20 días de salario por año de servicio. Además, y para el caso de empresas con menos de 25 trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) abona el 40% de la indemnización, dentro de los límites que tiene este organismo oficial. En definitiva, se trata de todo un régimen de ayudas, ya sean estrictamente legales o de apoyo económico, que el legislador ha establecido en beneficio de las empresas en crisis.

La importancia de este tipo de extinciones es que procesalmente solamente se tiene que acreditar la situación económica adversa y explicar de manera razonada quién o quienes son los empleados que van a asumir las funciones del trabajador despedido. Nuestra jurisprudencia no exige, en tal caso, ni planes de viabilidad, ni la adopción de otras medidas; la simple amortización de uno o varios puestos de trabajo, es suficiente para "ayudar" a superar la crisis de la empresa.

Como siempre, la defensa que siempre han esgrimido los trabajadores se basa en que el despido en estas condiciones, por sí solo, no ayuda a la superación de la situación crítica de la empresa. Pero esta tesis no ha encontrado acogida en nuestros tribunales que, en definitiva, han interpretado que, poco o mucho, la amortización de unos puestos de trabajo, cuanto menos, ayuda a superar la situación negativa de la empresa.

Si los tribunales consideran que la situación crítica de la empresa es meramente coyuntural, o que no se justifica suficientemente, declarará la extinción como un despido improcedente; en este caso condenará al empresario a que, a su opción, o bien readmita al trabajador en su puesto de trabajo, o bien le indemnice con 45 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 42 mensualidades, abonando en ambos casos los salarios de tramitación desde la fecha del despido.