

SOBRE EL DESPIDO OBJETIVO INDIVIDUAL POR CAUSAS ECONOMICAS.

Artículo nº 1 – 2024

22.02.2024

LABORAL



Francesc Palatsi

Abogado

Departamento Jurídico

fpalatsi@mallolassessors.com

Quisiera aprovechar el presente artículo para hablar de un tema que, si bien es recurrente y, a priori, parece superado, tal y como es el despido objetivo individual por causas económicas, lo cierto es que no son pocos los clientes (tanto empresarios o autónomos como trabajadores) que se interesan y tienen muchas dudas respecto este tipo de despido, los primeros, porque desconocen si la -a veces muy difícil- situación económica que atraviesa su empresa en ese momento y con la finalidad de asegurarse la supervivencia de la referida empresa, pueden optar por resolver y amortizar contratos de trabajo vigentes amparándose en esta tipología (no debemos olvidar que el interés en este tipo de despidos reviste en que, siendo objetivos, la indemnización a abonar es inferior a la prevista por los despidos declarados improcedentes), y los otros, porque desconocen o dudan si, aplicada este tipo de medida a su vinculación con la empresa por la que prestaban servicios, esta resolución contractual cumple los requisitos establecidos en la norma para entenderse procedente y justificado.

Y es que, por mucho que, como decimos, se trata de un tema recurrente en el ámbito del tráfico jurídico laboral y del día a día de la empresa y los trabajadores, casi nunca es pacífico y da lugar a mucha litigiosidad. La misma se debe, entre otros factores, a que las premisas de las que parte el

ordenamiento jurídico laboral (sobre todo, al Estatuto de los Trabajadores) para legitimar este tipo de despido se basan en situaciones económicas que se acreditan mediante documentación muchas veces contable, fiscal y en definitiva, de gestión interna de la empresa-autónomo y que no dependen en absoluto de la conducta del empleado en cuestión, que muchas veces puede ser ejemplar.

En este sentido, debemos tener presente que en cuanto al despido objetivo individual por causas económicas, está regulado en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 52, si bien lo hace por remisión del artículo 51.1 del mismo cuerpo legal (previsto para los despidos objetivos colectivos por causas económicas, de los que hablaremos en otra ocasión). En este sentido, la normativa dice:

"Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato se puede extinguir:

a) [...]

b) [...]

c) *Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto a que se refiere este apartado."*

Por su parte, el artículo 51.1, expresa:

"Artículo 51. Despido colectivo.

1. [...].

Se entiende que se dan las causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o

ventas. En todo caso, se entiende que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior"

Ahora bien, debemos tener presente que cuando hablamos de resultados de la empresa, como decíamos con anterioridad, estamos hablando de documentos que acreditan los mismos tales como las cuentas anuales (por ejemplo), y debemos tener presente que no siempre ni todos los empresarios están obligados a su confección y depósito (pensemos en los autónomos). También debemos darnos cuenta de que cuando hablamos de disminución persistente de nivel de ingresos ordinarios o ventas, muchas veces y tradicionalmente, se ha utilizado documentación fiscal como el IVA trimestral para acreditar la bajada de la facturación (teniendo en cuenta Sentencias como la del Tribunal Supremo de 20 de Junio de 2020), pero como pasaba con las cuentas anuales ¿qué sucede con quienes tributan por módulos?. En estos casos, ¿cabría la aportación de documentos contables tales como el Libro Mayor? ¿Las Pérdidas y Ganancias?.

Como decíamos, este tipo de cuestiones hacen que, **muchas veces, los despidos por causas económicas no resulten pacíficos y no pueden serlo ni resultarlo toda vez que su justificación, en una gran medida, deriva de una prueba que no siendo listada por el Estatuto de los Trabajadores ni la normativa laboral**, es decir, no siendo un listado "cerrado" o "numerus clausus" muchas veces es de carácter interno de la propia empresa u empleador y eso forzosamente genera desconfianza, siendo natural que en muchas ocasiones sea en sede judicial (a pesar de los esfuerzos de quien se ve en la necesidad de prescindir de puestos de trabajo) donde se valorará su pertenencia e idoneidad para justificar la medida tomada.

La casuística de este tipo de litigios es variada y diversa tanto como empresas-empleadores y relaciones laborales pueden haber y por ello es muy importante el análisis de cada uno de ellos para conocer la justificación o no de la medida, tanto por quien valora tomarla como quien valora impugnar su aplicación sobre su contrato laboral y ello hace necesario e imprescindible un adecuado asesoramiento, ya que los riesgos que se corren por quien ve impugnada la medida aplicada exceden actualmente de la declaración de improcedencia, siendo la tónica reciente de nuestros juzgados, la aplicación de medidas

disuasorias como el reconocimiento de indemnizaciones por daños y perjuicios que van más allá de la propia declaración de corrección de la naturaleza objetiva o no de la medida tomada (Sentencias como la del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña nº2273/2021, de 23 de abril de 2021, en aplicación del artículo 10 del Convenio 158 de la OIT).

Finalmente, como notas características de este tipo de despido, debemos tener presente:

1º.- El Estatuto de los Trabajadores establece un periodo de preaviso de 15 días.

2º.- Como sucede en el resto de los despidos, se prevé que la indemnización sea "puesta a disposición del trabajador" en el mismo momento en que se comunica el despido, si bien el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores excepciona dicha puesta a disposición justamente cuando el despido se haya producido por las causas económicas alegadas, **siendo imprescindible que dicha circunstancia se refleje en la carta de despido.**

3º.- La indemnización por este tipo de despido resulta del cálculo de 20 días de salario por cada año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, con un tope de 12 mensualidades.