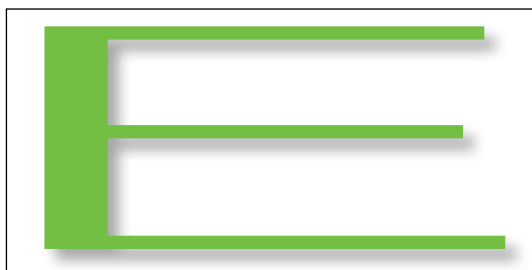




Pautas para afrontar un despido objetivo

Los técnicos de Silvela Abogados afrontan en esta nueva entrega un tema que, a su entender, “interesa y preocupa tanto a empresarios como a trabajadores”. Se trata del despido, y aunque existen varias modalidades, nuestros expertos colaboradores se centrarán en el conocido como ‘despido objetivo’.



El vulgarmente llamado despido objetivo es el que se puede dar cuando se cumplen una serie de circunstancias tasadas, que permiten al empresario extinguir el contrato de trabajo abonando al trabajador una indemnización.

Esta modalidad de despido ha sido muy utilizada en épocas de crisis, en algunos casos de manera inadecuada, provocando la posterior consideración como

despido improcedente por parte de los juzgados. Para intentar prevenir esa desagradable situación para ambas partes, vamos a ofrecer unas pautas de cómo actuar ante estas situaciones, y las opciones que tiene el trabajador ante la decisión extintiva de la empresa.

Causas del despido objetivo

El denominado “despido objetivo” comprende diversas causas que pueden dar lugar a la decisión de la empresa de extinguir el contrato de trabajo. Éstas son:

- a)** Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- b)** Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente, el empresario deberá ofrecer al trabajador un cur-



so dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 (despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.

En este supuesto no se computarán las ausencias debidas a huelga legal, el ejercicio de actividades de

representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Pasos a seguir

La extinción debe comunicarse por escrito al trabajador con un preaviso de 15 días, explicando detalladamente las causas de la misma, no siendo suficiente la alegación de causas generales o, en su caso, no individualizadas en el supuesto de que

**LA EXTINCIÓN DEBE COMUNICARSE POR ESCRITO
AL TRABAJADOR CON UN PREAVISO DE 15 DÍAS,
EXPLICANDO DETALLADAMENTE LAS CAUSAS DE LA MISMA**



puedan producir indefensión al trabajador y que puedan provocar la declaración del despido como improcedente. Durante el plazo de preaviso, debe permitirse al trabajador una licencia de 6 horas semanales para la búsqueda de otro empleo.

Otro detalle importante que a veces se nos olvida es que junto con la comunicación escrita al trabajador hay que poner a disposición del trabajador la indemnización. El importe de la indemnización será de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

La no puesta a disposición de la indemnización simultáneamente a la comunicación de extinción puede provocar la declaración de la misma como despido improcedente.

Existe una excepción a esta obligación de puesta a disposición de la indemnización, y es el supuesto de la alegación por parte de la empresa de causas económicas, haciendo constar en la comunicación escrita que esta es la causa de la falta de puesta a disposición. Hay que tener muy en cuenta que el trabajador tiene el derecho de exigir de la empresa el abono de la indemnización cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

Papel del trabajador

El trabajador al recibir la decisión extintiva puede hacer dos cosas, o bien aquietarse con la misma, si considera que pueden ser ciertas las causas alegadas por la empresa, por lo que aquí toma valor lo dicho anteriormente de que la carta de comunicación debe de estar suficientemente detallada, o bien puede

demandar ante la jurisdicción social por despido disciplinario, si considera que esas causas no son ciertas.

A tener en cuenta que, con carácter previo a la presentación de la demanda ante el juzgado, se debe presentar una papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación Arbitraje y conciliación que exista en cada Comunidad Autónoma, dando paso a un intento de solucionar el conflicto entre empresa y trabajador. En caso de no haber acuerdo, la demanda se presentaría ante el Juzgado de lo Social. No hay que olvidar que, en caso de despido, el plazo para recurrir es muy corto, de tan sólo 20 días hábiles.

La decisión extintiva puede calificarse por el juez como nula, procedente o improcedente.

El juez la declarará nula cuando quede acreditado que se ha producido discriminación o violación de algún derecho fundamental, con la consecuencia de la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo, así como el abono de los salarios de tramitación.

También el juez puede considerar procedente la decisión empresarial, por haber quedado suficientemente probadas las causas alegadas por la empresa y haberse cumplido todos los requisitos anteriormente mencionados en la comunicación de la decisión, consolidando el trabajador la indemnización percibida.

En caso contrario, el juez declarará la extinción como despido improcedente con obligación de abono al trabajador de la indemnización correspondiente para el mismo, más elevada que para el caso del despido objetivo, y que es de 33 días por año de servicio.

En resumen, habrá que recordar que en el caso de ser empresario se debe estar en disposición de poder justificar todo lo alegado en la comunicación extintiva y que se cumplen los requisitos formales antes de proceder a la misma. En el caso del trabajador, debe tenerse en cuenta que ante una decisión extintiva por causas objetivas no siempre tiene que aquietarse con ella, y que en todo caso, recurra o no contra la misma, se encontrará en situación legal de desempleo que le permitirá el acceso a dicha prestación.

Silvela Abogados

UN JUEZ PUEDE CALIFICAR LA DECISIÓN EXTINTIVA DE NULA, PROCEDENTE O IMPROCEDENTE

GAMA COMPLETA PARA CUADROS ELÉCTRICOS DE BAJA TENSION



**ENERGY
EFFICIENT**



**SMALL
IS THE
BEST**



**UNIVERSALITY
PEACE
OF MIND
SAFETY**



GAMA:

- Fusibles Cilíndricos, Bases Modulostar®
 - Fusibles NH - DO
- MULTIVERT® - MULTIBLOC®
- Interruptores con fusibles - Linocur®
 - Surge-Trap®
- Interruptores seccionadores
 - FSPDB