

## EL DESPIDO OBJETIVO



MUY UTILIZADO EN ÉPOCA DE CRISIS, AUNQUE NO SIEMPRE DE FORMA ADECUADA, EL DESPIDO DENOMINADO “OBJETIVO” ES UNA MODALIDAD QUE INTERESA Y PREOCUPA TANTO A EMPRESARIOS COMO A TRABAJADORES.

**E**L VULGARMENTE llamado despedido 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 despedido ha sido muy utilizada en épocas de crisis, en

algunos casos de manera inadecuada, y que ha provocado la posterior consideración como despedido improcedente por parte de los juzgados. Para intentar prevenir esta desagradable situación para ambas partes, vamos a dar unas pautas de lo que podemos hacer ante estas situaciones, y las opciones que tiene el trabajador ante la decisión extintiva de la empresa.

El llamado “despido objetivo” comprende diversas causas que pueden dar lugar a la decisión de la empresa de extinguir el contrato de trabajo, y 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 curso 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 veinte

por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce 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.

## COMUNICACIÓN E INDEMINIZACIÓN

La extinción debe comuni-

carse 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 caso concreto que 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 veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce 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, haciéndolo constar así en la comunicación escrita que esta es la causa de la falta de puesta a disposición, pero 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.

# El empleo inadecuado de este despido puede provocar la consideración como improcedente por el juzgado

## LA POSTURA DEL TRABAJADOR

¿Qué puede hacer el trabajador cuando recibe 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, si considera que las mismas no son ciertas, puede demandar ante la jurisdicción social por despido disciplinario.

Con carácter previo a la presentación de la demanda ante el juzgado, debe presentarse una papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación Arbitraje y conciliación que exista en cada Comunidad Autónoma, que permite un intento de solucionar el conflicto entre empresa y trabajador. En caso de no haber acuerdo se presentaría la demanda ante el Juzgado de lo Social. No hay que olvidar que el plazo para recurrir en caso de despido es muy corto, 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 y

abono de los salarios de tramitación.

Si el juez considera 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 alegado en la comunicación extintiva y que se cumplen los requisitos formales antes de proceder a la misma y, en el caso del trabajador, debe tener 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.