

*El despido objetivo por causas
económicas: La demanda*

*I Encuentro Provincial con la
Jurisdicción Social de Instancia*

San Fernando, 18 de marzo de 2010

Derecho positivo.

- *Extinción del Contrato por causas objetivas: causas **economicas**, tecnicas, organizativas o de producción.*
- *Articulo 49.1.l) y **Articulo 52.c) del E.TT:***
- *“Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el articulo 51.1 de la Ley y en número inferior al establecido en el mismo.*

*A tal efecto el empresario acreditará la decisión extintiva en **causas económicas** con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas **técnicas, organizativas o de producción** para superar las dificultades 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”*

Libertad del empresario para elegir a los trabajadores a quienes va a afectar la medida.

Limites :

1.-prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores.

2.- revisable judicialmente cuando se aprecie fraude de ley o abuso de derecho

Causa económica:

- Contribuir a la superación de situaciones económicas negativas:
- Destacamos las:
 - Sentencia del T.Supremo de 24 de abril de 1996.
 - Sentencia del T.Supremo de 14 de junio de 1.996
 - STS de 29 septiembre 2008 (Sala 4ª de lo Social).
 - Analisis de la causa económica.
 - *justificación de un despido objetivo económico: elementos:*
 - *el supuesto de hecho que determina el despido -"la situación negativa de la empresa"*
 - *la finalidad que se asigna a la medida extintiva adoptada (atender a la necesidad de amortizar un puesto de trabajo con el fin de contribuir a superar una situación económica negativa)*
 - *y"la conexión de funcionalidad o instrumentalidad" entre la medida extintiva y la finalidad que se asigna*

Sentencia de 11 de junio de 2008

- Basta con acreditar la existencia de pérdidas continuadas y cuantiosas para estimar que la amortización de puestos de trabajo contribuye a superar la situación de crisis económica.
- No corresponde a la empresa la carga de probar que la medida adoptada era suficiente para superar la crisis ni que se adoptaban otras medidas que garantizaban la superación de la crisis.

Demanda de despido objetivo

- Plazo de *veinte días* para el ejercicio de la acción(artº 59.3 del E.TT): *caducidad, suspensión y computo. Sábado inhábiles (S.T.S de 23 de enero de 2006). Agosto Habil para procedimiento de despido (sentencia T.S. 26 octubre de 2004).*
- Supuestos en que el *dies ad quem* no coincide con la fecha de extinción:
 - *Trabajador Fijo discontinuo: desde que sabe efectivamente que no va a ser llamado*
 - *Cuando no se demanda al verdadero empresario (103.2 LPL)*
 - *Supuesto de despido tácito*
 - *Despido con preaviso, a la fecha de efectos de la extinción*
 - *Notificación del cese despues de extinguirse (durante permisos o vacaciones).*
 - *Cierre del centro de trabajo. A la fecha del cierre, salvo los que estén de baja por IT, maternidad, conociendo de éste a su reincorporación*
- Juzgado competente para el conocimiento de la acción.

Efectos del reconocimiento por parte del empresario de la improcedencia y consignación judicial de la indemnización.

El artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que:

- *“en el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, el contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización prevista en el párrafo a) del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste.*
- *Cuando el trabajador acepte la indemnización ...quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna.”*

FORMA DE EFECTUAR LA CONSIGNACIÓN :

- No se admite la transferencia bancaria. *STS de 25-5-05, STS de 21-3-06.*
- ***Vale el pago directo en metálico al trabajador***
- ***Vale el cheque bancario admitido por el trabajador.***
 - *Indemnización sin devengo de salarios (si se consigna en el plazo de 48 h. desde el despido*
 - *Hasta la conciliación: se ingresará la indemnización mas los salarios de tramite hasta la fecha de la consignación.*

Tramites previos a la demanda:

- *La reclamación previa ante la Administración Publica.*
- *Conciliación previa en el resto de los supuestos.*
 - *Acumulación de acciones en la demanda: no cabe acumular ninguna acción, salvo la extinción a instancia del trabajador del articulo 50 del E.TT. (la mas moderna a la mas antigua artº 32 de la LPL).*
 - *Cesión ilegal de trabajadores.*
 - *Cabe reclamar indemnización adicional por violación de derechos fundamentales en la demanda de despido.*

El salario a efecto de despido

- ***es el proceso de despido donde debe precisarse el salario que corresponde al trabajador despedido***
- ***T.S de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social de Sevilla en se” el salario que ha de regular las indemnizaciones por despido es el percibido en el último mes, prorrateado con las pagas extraordinarias, salvo circunstancias especiales.”***
especiales.”

Suplico de la demanda:

- Despido *improcedente* (artículo 122.1 L.P.L.)
- Despido **nulo**: 122.2 L.P.L.
 - A) Por defecto de forma
 - B) Por falta de simultaneidad de la indemnización a la fecha de notificación del despido
 - C) Discriminatorios o con violación de derechos fundamentales
 - D) Por FRAUDE de Ley, eludiendo las normas establecidas para los despidos colectivos del artículo 51.1

Otros supuestos de Nulidad del despido: *blindaje del contrato*. El empresario debe acreditar la procedencia por causas económicas. 122.2 e),f) y g)

- E) *De los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por **maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto, o lactancia natural. Adopción o acogimiento o paternidad.***
- F) *De trabajadoras **embarazadas**, desde la letra de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra e) y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis, y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.*
- G) *trabajadores después de haberse **reintegrado** al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de **nueve meses***

Para el calculo de la indemnización por despido

- La STS de 31-10-07, Rec 4181/06 entendió que la indemnización por despido improcedente debe fijarse prorrateando por meses los periodos de **tiempo de servicios inferiores a un año**, de tal manera que los **días** que excedan del último mes servido se consideran, a estos efectos, como un **mes completo**. En igual sentido las TS 12-11-07, Rec 3906/06 y 11-02-09.