

## MARCO NORMATIVO DEL DESPIDO OBJETIVO ECONOMICO INDIVIDUAL. PUNTOS CRÍTICOS

1.-SITUACIONES AFINES.-Para ponderar: A.- la” Libertad de Empresa “:art 38 Constitución:”Productividad” “economía general”,pero también del Concepto “Planificación”, que corresponde al Gobierno.

B.- La ruptura causal del contrato. Otras posibilidades con similar finalidad pero de menor intensidad tanto respecto a la situación empresarial como a los cambios o ruptura de la relación jurídica:

a.- Movilidad funcional entre categorías equivalentes o ius variandi :art 39.1. ET; si es a funciones superior categoría 39.2.Aunque este párrafo se refiere no a causas económicas sino solo a técnicas u organizativas esta es otra forma de mejorar eficiencia

b.- Movilidad geográfica por razones económicas, técnicas organizativas o de producción, también que .”contribuyan a mejorar situación...”(art 40.1. ET. En su segundo párrafo se refiere a Económica a técnicas y organizativas y para als tres se indica un mismo efecto válido:”adecuada organización de recursos”

c.-Modificación sustancial de condicione de Trabajo art 41.1 ET por iguales razones ; Jornada, horario.

También, “Funciones” que excedan del ius variandi del art 39.

En su párrafo segundo: Se entenderá que concurren cuando.....

d.- Suspensión del contrato solo cabe si es colectivo: art 47 ET(45.1.j).”.

e.- Ineptitud sobrevenida de la persona trabajadora 52.a)

d.-Falta de adaptación a modificación técnica de su puesto de trabajo que sea “razonable” ,que pasen dos meses; posibilidad curso adaptación de hasta tres meses.

2.- CAUSAL.- . a.- Son “hechos “ de acreditan la causa INICIALMENTE frente a la persona afectada; sólo si no se acepta será ante el Juzgado de lo Social.

b.-Nulo si la carta :“ no cumple la formalidades legales”, art 53.1.a) ET y 122.2.a) LPL: TRES REQUISITOS: PRIMERO .- “Situación económica negativa” son HECHOS ,ENUMERADOS que ocurren en la empresa.

Cuando la causa es económica el texto de la ley para el del objetivo buscado es igual en el 51 que en el 52.”Superar situación negativa”;en cambio si son otras causas hay distinto nivel de problemática a solucionar, así en el colectivo se busca como finalidad “Garantizar viabilidad futura”; en el individual””superar situaciones”:parece ser que en el colectivo se exige peor situación empresarial y también mayor objetivo a lograr.  
SEGUNDO.-“Que contribuya”,Cómo el amortizar ese puesto contribuye a superar aquella situación.  
TERCERO.- “Necesidad”: Primera palabra art 52.c) ET.:Conexión situación y amortización concreta.

c.- NULO.-: 53.1.c) final ET y 122.2.a

LPL”formalidades”: Una es No comunicar a representantes el preaviso, o si no hay, la carta. Ausencia de aquellos y control del “elemento numérico” Individual/ colectivo.

d.- El “Elemento numérico art 51.1 ET”Ya es pacífico que se cuentan a los trabajadores temporales ,que debe verse la empresa como conjunto y no el centro de trabajo; Discusión sobre si los 90 días(51.1.último párrafo:”sucesivos” solo son hacia atrás del despido que se analiza o también pueden verse 90 días siguientes al cese e introducirse como hecho nuevo antes de la sentencia o incluso declarado este improcedente en otro pleito posterior pueda “revocarse”este y pasar a ser nulo por superar el porcentaje: Me inclino por sólo hacia atrás pues el art 51.1. final dice “dichas nuevas extinciones serán nulas”.

e.-extinciones computables. Dice 51.1. penúltimo párrafo:”a iniciativa del empresario” se cuentan disciplinarios)alguna sentencia matiza y excluye los estrictos disciplinarios improcedentes), improcedentes que puedan ocultar causa objetiva; otros objetivos económicos así identificados; y extinciones por Traslados, modificaciones sustanciales injustificadas, o bajas incentivadas, aunque sean “de mutuo acuerdo”

f).-IMPROCEDENTE.- (45 días) . Prueba de ESOS TRES ELEMENTOS : ”si no acredita la concurrencia de la causa alegada en la comunicación escrita”-art 122.1.LPL: O no probar situación negativa o que no “contribuya” o no “necesidad de amortizar ese concreto puesto de trabajo.

3.-NULIDAD NO PONER A DISPOSICION la indemnización(53.1.b) ET).

a.- Importe :20 días por año y mes incompleto sí computable).

Error excusable(doctrina del art 56.2. ET): Concepto retributivo variable o de naturaleza dudosa si es salarial o no como el de especie, categoría que se discute en la demanda, antigüedad de “suficiente” conflictividad jurídica. Que sea razonablemente conflictivo

b.-“Simultánea” a entrega de comunicación escrita:.

c.- 53..1.b) ET ,segundo párrafoExcepción: 1.-No regla: 2.- Puede si consta en comunicación escrita SU IMPORTE CONCRETO 3.- y segundo requisito, si prueba que por la situación económica .”No se pudiera poner a disposición” ; es igual a : “imposibilidad” de entregar esa cantidad. Optar por abonar otros gastos en vez de entregar la indemnización laboral puede ser razonable: Se admitirá ; o mera opción :se incumple el requisito de imposibilidad.

Tener pérdidas no es igual a.” No tener liquidez”

#### 4.-SITUACION ECONOMICA NEGATIVA:52.c) ET

Causa económica; situación negativa; como diferente a Técnica(medios o instrumentos de producción);organizativa(sistema o métodos de trabajo);de Producción(mercado donde se ofrece productos o servicios).

Dificultad práctica de su distinción; Carta donde se mencionan dos o las tres causas.

A.-Es la empresa quien debe probar: por imposición del E. T.; por Art 217.6 LEC: ”proximidad o facilidad probatoria”;elementos convicción art –97.2. LPL.;prueba plena “ ¿no exigible?”

B.-¿ Exigible Situación negativa irreversible?:Es suficiente que exista en el momento de la decisión de modo “estable o coyuntural no circunstancial. Validez de Pérdidas continuadas y sustanciosas que rompan “equilibrio” de ingresos y gastos o de beneficios y pérdidas..

C.- Donde: En la empresa delimitada sin “interferencias”; No en un único centro de trabajo; En el Grupo de empresas: según “elementos adicionales “ que existan por encima de la mera independencia mercantil de inscripciones registrales.

D.- “Suprimir un puesto de trabajo contribuye salvo situaciones especiales y e características peculiares”.

E.-“ Mera conveniencia del empleador””Incremento beneficio monetario empresarial,””Aligerar de forma puntual y ocasional una carga financiera”: No son causa objetiva.

F.-¿ la disminución de beneficios (no hay pérdidas contables) justifica la amortización de un puesto de trabajo?: valoración conjunta, que no es inseguridad jurídica sino ver causa que es “objetiva “ y contribuye a superar.

G.-Analogía con despido económico colectivo donde se exige.:-Memoria explicativa

-Evolución últimos tres años

-Situaciones en lo Patrimonial ,en lo financiero y en Balance propiamente económico.

-evolución último año de plantilla: por nº de trabajadores o tipo de contrato vigente y motivo de extinciones.

5.- Puesto concreto a eliminar y preferencia de quedarse del representante del personal.(art 68.b) ET ;”extinciones tecnológicas o económicas” a.- no REPRESeNTANTES: elección empresarial, NO DEL MAGISTRADO, sí discrecional no arbitraria ni discriminatoria indirecta por razón de género.

b.-Si el concreto puesto del representante tiene características propias para “contribuir a mejorar situación negativa”es válida su amortización.

6.- EL PREACUERDO CCOO-UGT-CEOE-CEPYME de 8-2-10: prevenir despido objetivo con reorganización interna dentro del E. T.

a.- analizar en el Convenio colectivo posibilidad o conveniencia de fijar porcentaje de contratos temporales para dar Flexibilidad interna; fomentar contrato a tiempo parcial indefinido en vez de contratación temporal o hacer horas extraordinarias.

b.- Externalización o subcontratación; informar a los representantes de medidas de coordinación en prevención riesgos laborales(yo: evitar recargos o indemnizaciones elevadas o inesperadas para la empresa);si la empresa contratista o subcontratista no tiene representación del personal y se trabaja en el centro de trabajo de la principal: informarles que pueden a los representantes legales de la principal plantearles cuestiones de ejecución del trabajo.

c.- “Flexibilidad Interna”: Áreas funcionales dentro de cada Grupo Profesional; movilidad funcional modificaciones por cambio tecnológico; redistribución de jornada anual de modo flexible.

d.- Procesos de reestructuración: Mediante “procesos transparentes” con la representación del personal: analizar causas que los motiven ,primando la flexibilidad interna antes que afectar al empleo. Explicación y justificación de los cambios; antes que extinciones intentar ERES de suspensión o reducción de jornada.