

## EL DESPIDO, ECONÓMICO

MARIÁN MARTÍNEZ - A CORUÑA – 20-09-2010

Las empresas podrán a partir de ahora extinguir contratos con sus trabajadores alegando una **mera previsión de pérdidas**, pero el juez mantendrá la última palabra

El Parlamento español dio luz verde la semana pasada a la **sexta reforma laboral de la democracia**. Aprobada en solitario por el PSOE, la norma revisa aspectos clave de las relaciones entre empresas y trabajadores, como las causas de despido objetivo o el modelo alemán para dar más flexibilidad a las empresas. LA OPINIÓN inicia una serie de informaciones dedicadas a explicar una reforma que, como otras precedentes, ha provocado la convocatoria de una huelga general para el próximo día 29

La modificación de las causas del despido objetivo y su nueva redacción no contenta a los representantes de los trabajadores ni a los empresarios. Esta modalidad de extinción de contrato debía justificarse en causas económicas, tecnológicas, organizativas o productivas. El cambio se encuentra principalmente en las causas económicas. Su aplicación, que en todo caso necesita autorización judicial, supone reducir las indemnizaciones y el tiempo de preaviso del despido.

Las causas. La redacción anterior era tan abierta e imprecisa que eran los jueces los que acababan fijando las condiciones por las que se podía entender que sí se daban esas condiciones o no. La jurisprudencia acabó por establecer que la empresa debía acreditar **pérdidas durante más de dos años seguidos**. La reducción de beneficios no se entendía como pérdida económica. La nueva legislación laboral justifica el despido objetivo cuando **"de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el empleo"**. Es decir, se admite la mera previsión de pérdidas, aunque no las haya por el momento, y la existencia efectiva de pérdidas. Pero no se determina el periodo en que deben darse esas situaciones, una indefinición que los expertos exigían eliminar.

Las indemnizaciones. El despido objetivo por causas económicas es de 20 días por año de trabajo, con un máximo de 12 mensualidades. Si el trabajador demanda a la empresa, el juez debe dictaminar si están justificadas las causas económicas. En caso afirmativo, la indemnización es la mínima. Si el juez sentencia que no concurren causas económicas, los despidos se declaran improcedentes y la indemnización depende del tipo de contrato. El trabajador que tenga un contrato indefinido ordinario deberá ser indemnizado con 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades. Si se trata de un contrato de fomento de la contratación indefinida (que ahora se generaliza), el trabajador recibirá una indemnización de 33 días por año con un máximo de 24 meses. La empresa deberá pagar los salarios de tramitación.

El preaviso. Antes, el trabajador debía recibir la carta de despido con 30 días de anticipación y la práctica habitual era, según los expertos, incumplir este período y abonar el mes entero de salario. Con la nueva legislación, este período se reduce a 15 días, con lo que no se abona el mes entero ni computa íntegro para la indemnización.

La tramitación. Para tramitar un despido por causas objetivas hay que cumplir unos requisitos formales muy exigentes, desde la carta de despido hasta la comunicación a los representantes sindicales y toda la tramitación ante la autoridad laboral. Antes, el mínimo error suponía la nulidad del despido, lo que implicaba la reincorporación del trabajador a su puesto. Con la reforma, los errores como mucho pueden provocar un **despido improcedente** con la consiguiente indemnización, pero no su nulidad.

Nuevas contrataciones. El empresario que despida por causas objetivas a parte de la plantilla no puede acogerse a las bonificaciones previstas para el fomento de la contratación indefinida, que es el tipo de contrato que se generaliza.

¿Cómo ven los cambios quienes profesionalmente se van a dedicar a aplicarlos? Carlos García Barcala, socio del despacho de abogados Garrigues, cree que el nuevo despido objetivo por causas económicas "**da más facilidad al empresario y más seguridad jurídica**", puesto que las causas son más flexibles y no tan restrictivas como las que marcaban los jueces hasta ahora". Descartó, sin embargo, que vaya a producirse un "aluvión" de despidos. El presidente de la asociación nacional de abogados laboristas (Asnala), José Luis Roales, es más crítico. En su opinión, la redacción actual **es muy inconcreta**, con lo que sigue siendo potestad del juez decidir si está justificado el despido. "La redacción beneficia claramente al trabajador", asegura.