

EL DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS: LA REDUCCIÓN DE VENTAS O INGRESOS DURANTE 3 TRIMESTRES COMO CAUSA DE DESPIDO

Con el RDL 3/2012, se establece como causa justificativa de despido colectivo u objetivo la **disminución de las ventas o ingresos de la empresa si se prolonga durante tres trimestres consecutivos**. Con esta sola circunstancia, el despido estaría justificado. No se exige ningún otro requisito, ni que la empresa pruebe otra circunstancia.

En concreto, se ha suprimido:

- en primer lugar, que la situación económica haga al despido necesario, y resulte imposible el mantenimiento del empleo
- También se ha suprimido la exigencia de que el despido sea una medida racional, lo que se ha hecho para impedir que los Jueces puedan controlar las razones que tiene la empresa para decidir los ceses.

1. La causa económica se identifica con una reducción de ingresos o ventas -ni siquiera pérdidas- durante un periodo inferior a un ejercicio económico, al aludir solamente a un periodo temporal de 9 en el que las empresas pueden utilizar el despido como mera medida preventiva, eludiendo la utilización de otros mecanismos de flexibilidad interna en la empresa.

2. Tampoco se exige que la situación económica negativa en la que se justifique la extinción de los contratos de trabajo haya de tener una potencialidad suficiente para afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad para mantener el volumen de empleo en la misma, sobre lo que la empleadora no ha de acreditar absolutamente nada.

Es una solución completamente arbitraria por las siguientes razones:

- La reducción de ventas no tiene que significar reducción de beneficios. Si los costes de reducen de forma proporcional, o incluso mayor, puede ser compatible con un aumento de los beneficios.

- No se establece que reducción de ventas o ingresos es suficiente para acudir al despido, y parece dar cabida a que reducciones insignificantes generes despidos masivos. Es un completo absurdo, pero la norma no fija ninguna regla de proporcionalidad entre la disminución de ventas y los despidos.

En efecto, en el RDL 3/2012, **no se exige a la empresa que acredite la conexión que hay entre esas pérdidas o reducción de ingresos y el número de puestos de trabajo que sean objeto de extinción**, lo que igualmente plantea enormes cuestiones de inseguridad jurídica, al no fijarse módulos entre el volumen de las pérdidas y los contratos afectados por la extinción

Confiere en la práctica a la empleadora la facultad de determinar el concreto número de trabajadores afectados y la individualización de los trabajadores afectados.

- Tampoco se exige que la reducción de ventas implique una pérdida de competitividad de la empresa, o que pierda la posición que tenía en el mercado. Puede obedecer a toda una variedad de factores coyunturales y a estrategias en la política de precios de la propia empresa

En definitiva la reforma laboral automatiza la causa extintiva ante la mera existencia de un hecho económico que como hemos descrito, carece de cualquier relevancia objetivada de suficiente entidad, justificación y necesidad para considerar que el despido colectivo se encuentra mínimamente justificado.

Una empresa con beneficios, ¿puede realizar extinciones de contratos de trabajo por causas económicas?

Cualquier empresa en una situación económica saneada, sin ningún atisbo de riesgo sobre su continuidad o sobre su capacidad para mantener su actual volumen de empleo, y que incluso goce de una posición de supremacía en el mercado donde opera, puede tomar la decisión de reducir plantilla a través de un despido colectivo por causas económicas sobre la exclusiva consideración de que se haya producido una **reducción de sus ventas durante tres trimestres consecutivos**.

La crisis económica global no ha supuesto que todas las empresas entren en pérdidas, pero como la regla general es que en todas ellas se ha reducido su facturación en los últimos tres trimestres respecto a los correlativos del año anterior, resultará que la práctica totalidad de las empresas podrían tramitar extinciones individuales o colectivas por causas económicas.

- Por lo que se refiere a las causas técnicas, organizativas o productivas, se mantiene en su esencia la definición que de las mismas ya se contenían en el art. 51 ET, pero se ha suprimido la necesidad de que la empleadora justifique la razonabilidad de la extinción de los contratos de trabajo. Igualmente aquí nos encontramos con que se ha suprimido la necesidad de que la empresa justifique el despido es razonable, lo que hace que el Juez no pueda revisar dicha decisión, si por ejemplo, la considera desproporcionada.

Ejemplo: Si una empresa decide llevar a cabo una reestructuración organizativa, por ejemplo, unificando en una misma sede todos sus servicios de almacén, puede elegir entre imponer el traslado de la totalidad de los trabajadores que estaban adscritos a los anteriores almacenes que ahora se suprimen a la nueva sede centralizada, o tramitar las extinciones de contratos de estos mismos trabajadores que tenga por conveniente, a través de extinciones individuales de contratos por causas objetivas –despidos objetivos del art. 52.c)-, o como un despido colectivo -del art. 51 ET-, en función del número de trabajadores afectados.

De esta forma, se ha conseguido que el riesgo del despido colectivo por causas organizativas, técnicas o productivas se extienda sobre la práctica totalidad de los trabajadores del país, y en un instrumento que se confiere a todas las empresas para el ajuste automático de sus plantillas, lo que difícilmente resulta compatible con la dimensión constitucional del derecho al trabajo en el art. 35.1 de la Constitución.

Además, la literalidad de la nueva redacción del art. 51.1 ET parece dejar en manos de la empresa la determinación de los colectivos de trabajadores afectados por el despido colectivo basado en causas técnicas, organizativas o productivas, y les genera indefensión desde el momento en que **se ha suprimido todo referente legal expreso en el que amparar la falta de razonabilidad de la extinción** de su concreto puesto de trabajo, lo que resulta lesivo del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva que se contempla en el art. 24.1 de la Constitución.