

EL DESPIDO OBJETIVO TRAS LA REFORMA LABORAL

nexolaboral.com

En poco más de un año los españoles hemos asistido a **tres reformas** de nuestro sistema laboral. Reformas en muchos casos contradictorias entre ellas, fruto de la ansiedad propia de un país que avanza hacia un escenario dramático con seis millones de parados, muchos de ellos con su prestación por desempleo agotada y con escasa formación profesional.

Transcurridos unos meses desde la última reforma, creo que estamos en un buen momento para revisar y analizar como ha quedado una de las instituciones más importantes, y a la vez más modificadas, que es el despido objetivo individual. A lo largo de esta entrada desglosaremos los tipos de despido objetivo y su regulación actual en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. Empecemos.

1. Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. Este supuesto se produce como consecuencia de una habilidad deficiente para realizar el trabajo para el que el trabajador fue contratado, según las circunstancias de lugar y tiempo que el momento exija. Algunos ejemplos de este despido se producirían por la quiebra de confianza en un puesto de trabajo de especial confianza, así como la falta de coincidencia con el ideario empresarial, en las denominadas empresas ideológicas. La falta de idoneidad para realizar el cometido laboral para el que fue contratado por la falta de preparación suficiente o de idoneidad para desarrollar de manera útil y provechosa la prestación de trabajo que se obligó a ejecutar. La incapacidad personal o inhabilidad profesional para el trabajo o la inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo

2. Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. El empresario no podrá acordar el despido sin ofrecer al trabajador, previamente, un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. Durante la formación, el contrato de trabajo quedará en suspenso 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.

3. Por causa objetiva económica: En los casos en los que la empresa tenga una situación económica negativa como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Para acogerse a esta modalidad se establece como elemento valorativo el que la empresa venga arrastrando esta situación durante al menos tres trimestres consecutivos, comparándolos con los del mismo período del año anterior.

4. Por causa objetiva técnica: Esta situación se produce cuando se han experimentado cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. Con ello se refiere el Estatuto de los Trabajadores a las novedades técnicas, tecnológicas o mecánicas introducidas en los procesos productivos, y como consecuencia de las cuales no se hace necesario contar con el mismo número de trabajadores para el desempeño de una tarea.

5. Por causa objetiva organizativa: En este caso los cambios se producen en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción. En este caso, la posibilidad de amortizar puestos de trabajo obedece a la instauración de procesos o cambios organizativos en la empresa, cambios en la forma de trabajar que provoquen una optimización de los recursos y, en consecuencia, mano de obra excedente.

6. Por causa objetiva productiva: Esta causa de despido es posible cuando se realizan cambios, entre otros supuestos, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Es decir, cuando la empresa, con independencia de su situación económica, decide abandonar la prestación de determinados servicios, o bien la comercialización de una serie de productos. En este supuesto, las personas que hasta ese momento se encargaban de realizarlos podrán ver como se amortiza su puesto de trabajo por causas objetivas.

7. Por faltas de asistencia al trabajo: Estas faltas aun cuando sean justificadas e intermitentes, deben alcanzar el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el cinco % de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. A efectos de computar ese nivel de absentismo no podrán tomarse en consideración las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, 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 haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

8. Insuficiencia económica derivada de la desaparición de programas soportados por las Administraciones Públicas. Para acogerse a esta modalidad de despido será preciso que el contrato de trabajo del empleado fuera indefinido, que prestara servicios en entidades sin ánimo de lucro y que su labor se desarrollara para un programa público determinado. En estos supuestos la falta de consignación presupuestarias o extrapresupuestaria anual por parte de la Administración que sostenía el programa se considera una justa causa de despido.

Por lo que respecta a la indemnización por despido objetivo individual, siempre que esta sea procedente al acreditarse que efectivamente concurre la causa alegada para la amortización del puesto de trabajo, se abonará una cantidad equivalente a 20 días de salario por año trabajado y hasta un máximo de doce mensualidades. En materia de indemnización, siempre que el despido objetivo sea procedente, las reformas laborales de los últimos años no han introducido modificaciones.