

# **O despedimento individual por causas obxectivas**

---

---





# O despedimento individual por causas obxectivas

## 1. Concepto

---

Este suposto está recollido como causa de extinción da relación laboral no artigo 49.1.I ET, e desenvolvido nos artigos 52 e 53 do mesmo texto legal.

As causas obxectivas que motivan a extinción da relación laboral, reguladas no artigo 52 ET, son as seguintes:

- Ineptitude do/a traballador/a.
- Falta de adaptación do/a traballador/a as innovacións técnicas.
- Necesidade de amortizar postos de traballo.
- Insuficiencia de consignación orzamentaria para a execución de plans e programas públicos.

## 2. Ineptitude do traballador/a

---

Está regulada no artigo 52.a ET, e para poder ser causa de extinción da relación laboral, debe ser coñecida, ou de ser o caso caso sobrevir, unha vez iniciada a relación laboral; isto é, non pode ser alegada como causa de extinción cando xa era coñecida antes o inicio da relación laboral, ou mesmo durante o período de proba (STS, 21 de decembro de 1987).

A ineptitude pode ser física ou psíquica (STX Madrid, 17 de xullo de 2007) e non entra en ningún caso a perda de confianza empresarial neste suposto (STX Baleares, 14 de novembro de 1994), mais si non ter ou perder titulación requirida legalmente (ou, de forma análoga, o permiso de conducir) para o desempeño do posto. Non se considera ineptitude sobrevinda unha mudanza legislativa que impoña unha incompatibilidade coa realización das tarefas profesionais (STS, 2 de maio de 1990), mais si no caso de que se modifique a lei para esixir unha superior titulación administrativa (STX Madrid, 10 de outubro de 1998).

Para os efectos que aquí solicitan, por ineptitude debe entenderse a inhabilidade ou carencia de facultades profesionais que sofre o/a traballador/a como consecuencia da súa falta de preparación ou actualización dos seus coñecementos, for por perda ou por deterioración das súas habilidades para o traballo.

A empresa non pode alegar como motivo de ineptitude a incapacidade permanente parcial do/a traballador/a, acontecida con posterioridade á contratación (STX Navarra, 31 de xullo de 1997).

Por outra banda, é a empresa a que debe acreditar no procedemento a existencia da causa.

## 3. Falta de adaptación do/a traballador/a ás modificacións técnicas

---

Esta causa de extinción da relación laboral está regulada no artigo 52.b ET e require que o/a traballador/a non se adapte aos novos medios técnicos incorporados na empresa no prazo de dous meses, sempre que os cambios técnicos sexan razoábeis.

Cabe a posibilidade de aplicar unha primeira medida de suspensión do contrato de traballo, durante o tempo necesario, e de até tres meses, para realizar cursos de readaptación do/a traballador/a as novidades técnicas ao seu posto de traballo.

Durante este período de formación, a empresa debe aboar ao/a traballador/a o salario medio que viñese percibindo. Os requisitos legais que poden permitir á empresa levar a cabo este despedimento son os seguintes:

- Que exista a modificación técnica nun posto, de carácter razoábel.
- Que este sexa o posto de desempeño habitual do traballador/a (non un que ocupe de forma conxuntural).
- Que transcorrese un prazo de 2 meses desde a modificación e o/a traballador/a non se adapte a ela, acreditando este extremo a empresa.

## 4. Amortización de postos de traballo

---

Neste suposto, regulado na letra c do artigo 52 ET, a empresa que alegue estar nunha situación obxectiva de necesidade acreditada, pode pretender extinguir a relación laboral dun/ha ou varios/as traballadores/as, sempre por baixo dos números que cualificarían o despedimento como colectivo, se concorren as causas establecidas no artigo 51.1 ET, isto é, se concorren causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

Foi a xurisprudencia a que definiu estas causas; así:

- Causas económicas son as que actúan sobre os resultados da empresa, tales como a existencia de perdas ou a diminución de ingresos, equilibrio de ingresos e gastos e identifícanse cunha situación negativa da empresa.
- Causas técnicas son as que producen alteración ou modificación do proceso de produción introducindo novos métodos que leven reestruturación dos servizos ou especialidades.
- As causas organizativas supoñen decisións empresariais de reaxuste da organización produtiva, aínda cando esta non se fundamente no previo investimento empresarial para a renovación dos bens de equipa.
- As causas de produción son dificultades que a contorna ocasiona á capacidade produtiva da organización empresarial, e que impoñen a transformación ou redución da produción.

Cando se alegan causas técnicas, organizativas ou de produción, non é necesario legalmente acreditar que exista unha situación económica negativa, tal e como establece entre outras, a STSX de Murcia do 17 de xullo de 1995, mais debe acreditarse que a viabilidade futura da empresa e o emprego están en perigo (STSX Cataluña, 7 de abril de 1997).

Pola contra, cando se alegan causas económicas esíxense estes requisitos:

Existirán cando dos resultados da empresa resulte unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos, que poidan afectar a súa viabilidade ou á súa capacidade de manter o volume de emprego. Para estes efectos, a empresa terá que probar os resultados alegados e xustificar que destes se deduce que é razoábel a decisión de despedir para preservar ou favorecer a súa posición competitiva no mercado.

O anterior non afecta só aos supostos de crise empresarial permanente, senón que poden incluírse as situacións negativas conxunturais que poidan superarse a través da amortización de postos de traballo.

A modo de resumo, a utilización da causa económica para xustificar unha extinción contractual debe cumprir os seguintes requisitos:

- Debe tratarse dunha situación negativa real baseada na existencia de perdas ou mesmo de evolución decrecente de beneficios.
- É suficiente unha situación conxuntural de perdas. Non ten por que tratarse necesariamente dunha situación estrutural.
- Non cabe esixir que a situación negativa sexa consecuencia dun acontecemento exterior á xestión empresarial.
- Ten que tratarse dunha situación actual que se pretenda superar a través das medidas de extinción de contratos de traballo por circunstancias obxectivas.

Novamente, serán os xulgados do social os encargados de estudar a acreditación obxectiva da extinción dos contratos como medida razoábel para superar a situación negativa da empresa.

## 5. Insuficiencia de consignación orzamentaria para a execución de plans e programas públicos

---

Esta causa obxectiva de extinción da relación laboral encóntrase regulada no artigo 52.1.e ET e supón a extinción dos contratos indefinidos celebrados polas Administracións Públicas ou por entidades sen ánimo de lucro, contratos destinados á execución de plans e programas públicos determinados, sen dotación económica estábel, e que se financian a través de consignacións orzamentarias ou extraorzamentarias anuais.

Considérase que procederá legalmente a extinción das referidas relacións laborais indefinidas, cando non exista dotación orzamentaria para o sustento dos postos de traballo en cuestión.

Se as extincións afectan un número igual ou superior ao establecido para os despedimentos colectivos, deberán seguirse os trámites do despedimento colectivo.

## 6. Forma e efectos da extinción do contrato por causas obxectivas

---

Regúlase no artigo 53 ET, que esixe para a legalidade destas extincións os seguintes requisitos:

- Comunicación escrita ao/á traballador/a.
- Oferecemento ao/á traballador/a afectado dunha indemnización igual a vinte días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, e cun máximo de doce mensuralidades. Desde a reforma de 2010, para contratos concluídos despois do 18 de xuño dese ano, o FOGASA faise cargo de 8 días de indemnización, que serán reintegrados á empresa despois de que llos aboe ao/ás traballador/a.
- Prazo de preaviso de quince días, a contar desde a comunicación persoal ao/á traballador/a até a data da extinción.
- Ademais, no suposto de amortización de postos de traballo por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, deberá dar copia do escrito de preaviso á representación legal dos/as traballadores/as.

Durante o período dos quince días de preaviso, o/a traballador/a terá dereito, sen redución do seu salario, a unha licenza de seis horas semanais para buscar un novo traballo. De igual forma, o traballador/a afectado ten dereito á prestación ou subsidio por desemprego, se ten o resto de requisitos esixidos pola LXSS.

A decisión da empresa pode impugnarse no prazo de vinte días hábiles desde que se notifica ao/á traballador/a, primeiro perante o servizo de conciliación correspondente (SMAC) mediante a preceptiva papeleta de conciliación, e logo perante a xurisdición social.

Do mesmo xeito que no caso do despedimento disciplinario, o despedimento por causas obxectivas pode ser declarado procedente (se se seguiron os requisitos formais para o despedimento e a causa existe e é de suficiente entidade), improcedente (se non se proba a existencia da causa alegada ou se incumpriron os requisitos formais) ou nulo (polas mesmas causas que o despedimento disciplinario, nomeadamente a vulneración de dereitos fundamentais).