

## La reforma del mercado de trabajo.

### EL DESPIDO OBJETIVO. LA INDIVIDUALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

J Moya - 03/07/2010

El Real Decreto Ley 10/2010, de 16-6, de medidas urgentes para la Reforma del mercado de trabajo, viene a modificar las **causas del despido objetivo individual**. La individualización de las relaciones laborales toma crecientes elementos de importancia dentro de la sociedad del conocimiento, por ello consideramos oportuno analizar las **causas de extinción objetiva individual**.

La reforma del mercado de trabajo del Gobierno tiene como objetivo esencial contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española, impulsando la creación de empleo estable y reduciendo la dualidad del mercado de trabajo como objetivo fundamental. Para lograrlo ha modificado las causas del despido individual por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Por lo tanto en esta materia de extinción individual se intentan clarificar las causas objetivas, actualmente los despidos objetivos que llegan al juzgado de lo social son prácticamente declarados improcedentes, por ello viene bien proporcionar **mayor certeza** tanto a trabajadores y a empresarios como a los órganos jurisdiccionales en su tarea de control judicial.

Con este post, queremos realizar un breve análisis práctico de la situación del despido objetivo individual tras la reforma, con modesto objeto eso sí de ir aportando un poco de luz a la reciente reforma del despido objetivo individual.

La cuestión principal del proceso de despido objetivo individual es **la prueba**, los trabajadores y empresarios deben comprender debemos comprender mejor este tipo de procesos, para ayudar a ello diferenciamos dos fases:

por un lado, el empresario debe constatar una situación de crisis actual (prueba de pasado y de presente, acreditación de pérdidas, descenso de pedidos, o pérdida de competitividad en el mercado, etc)

por otro, debe aportar suficientes indicios de la razonabilidad de que la medida de extinguir individualmente el contrato individual ayude o pueda contribuir a superar esa situación de crisis y además de por que es ese trabajador y no otro el afectado por la medida.

Una vez realizadas estas matizaciones, si procedemos a analizar cuáles son *las causas que justificaban un despido objetivo individual* podemos observar que son prácticamente las mismas, nada ha cambiado para el empresario a la hora de preparar y formalizar un despido objetivo individual, ya que se sigue exigiendo, aunque ahora sea mínimamente, que la empresa pruebe la racionalidad de la medida, y **ello sigue conteniendo grandes dosis de subjetividad**.

Sobre la necesidad de acreditar por parte del empresario mínimamente que tiene un Plan de Viabilidad, debemos de insistir en ello. ya que en el fondo la jurisprudencia unificada del Tribunal Supremo lo considera un “**elemento probatorio relevante**”, y podemos llegar a la conclusión de que en la reforma establece que para acreditar mínimamente, la razonabilidad de la medida, **el empresario deberá presentar como prueba en los procesos de despido objetivo individual el necesario Plan de Viabilidad, todo ello que demuestre que el citado despido objetivo individual, se efectúa con una otra serie de medidas adicionales que ayuden o contribuyan a que al Juez pueda declarar la razonabilidad de la medida, y en consecuencia, la procedencia del cese.**

Por ello, **creemos que si que va a cambiar a partir de esta reforma el número de despidos objetivos individuales procedentes**. Ya que **entendemos que presentando prueba que demuestre la racionalidad de la medida, se puede considerar el cese procedente**.