

¿CÓMO SE DEBE REALIZAR UN DESPIDO OBJETIVO TRAS LA REFORMA LABORAL?

RRHH Press.

Como es por todos conocido, el 18 de junio entraba en vigor el Real Decreto Ley 10/2010, de 16-6, de medidas urgentes para la Reforma del mercado de trabajo. Uno de los pilares centrales de la citada Reforma Laboral ha sido la **modificación de las causas del despido objetivo**.

La intención del Gobierno en esta materia es **clarificar sus causas**, con el objetivo de dar **mayor seguridad jurídica al empresario** cuando, por necesidades económicas, deba adaptar el volumen de su plantilla a las necesidades de la demanda. Esta era la intención. El resultado, a pesar de ir en el buen camino, **no ha sido suficiente**.

Mediante este breve artículo pretendemos realizar un análisis práctico de la situación del despido objetivo antes y después de la Reforma Laboral, con objeto de clarificar **cómo debe realizarse a partir de ahora un despido objetivo**.

Con la finalidad de comprender mejor cuál es el objeto de la prueba en este tipo de despidos, debemos partir de que ésta tiene dos fases diferenciadas:

- Por un lado, el empresario debe constatar una situación de crisis actual -prueba de pasado y de presente, **acreditación de pérdidas, descenso de pedidos**, etc-
- por otro, debe aportar **suficientes indicios de la razonabilidad de la medida**, de tal forma que la misma ayude a superar esa situación de crisis.

Una vez realizada esta matización, procedemos a analizar cuáles eran las causas que justificaban un despido objetivo antes de la Reforma Laboral. Para ello, analizamos tanto el art. 52.1 c) del ET, como la jurisprudencia del Tribunal Supremo que lo interpreta. Luego analizaremos las modificaciones introducidas por la Reforma Laboral, para finalmente concluir cuáles son realmente los cambios.

¿Qué causas justificaban un despido objetivo antes de la Reforma Laboral?

Las mismas estaban reguladas en el art. 52.1 c) del ET:

- El art. 52.1 c) del Estatuto de los Trabajadores permitía al empresario despedir por causas económicas si el despido contribuía a la superación de situaciones económicas negativas. Asimismo, el empleador podía despedir por causas técnicas, organizativas y de producción si el despido contribuía a superar las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Como puede comprobarse, es relevante considerar, como primera medida, el protagonismo que tenía antes el verbo "superar". Por otro lado, comparando dicha redacción con la recogida en las causas del despido colectivo antes de la Reforma Laboral, comprobamos cómo, en sus causas técnicas, organizativas y de producción, **se exigía al empresario que garantizase que la medida tomada (el ERE de extinción) aseguraba la viabilidad de la empresa**.

Por lo tanto, se comprueba que, antes de la Reforma Laboral, tal y como se desprende asimismo de la doctrina del Tribunal Supremo, **ya existía una menor exigencia probatoria para el despido objetivo, en comparación con el despido colectivo**. En su primera redacción no fue así, ya que el despido objetivo individual y el despido colectivo contenían el mismo rigor causal. No obstante, el legislador (en 1997) suavizó las causas del despido objetivo, y ésta era la redacción con la que contábamos antes de la Reforma Laboral.

- En relación al citado art. 52.1 c) del ET, el Tribunal Supremo, entre otras, en sentencias de 24-4 y 14-6-96, de 30-9-2002 y de 29-9-2008, ha venido realizando la siguiente interpretación:

- La exigencia de que la medida conlleve necesariamente la **superación de la situación crítica empresarial** es un error de partida, sin duda inducido por la nada acertada expresión legal “contribuir a la superación”.
- Por lo tanto, la expresión “**contribuya a la superación**” no supone, en ningún caso, que el empresario deba presentar una prueba de futuro, que garantizase la superación de la crisis en la empresa.
- No obstante, al empresario se le exigía, por un lado **constatar la situación crítica** actual de la empresa, y por otro lado **aportar indicios de la razonabilidad del despido**, que permitiesen acreditar que la misma “ayudaba razonablemente a superar, nunca a garantizar, la situación negativa”.
- Por otro lado, tampoco se exigía como condición necesaria para la procedencia del despido que la empresa aportase un **Plan de viabilidad**. Sin embargo, el Tribunal Supremo (y ésta es sin duda la consideración más relevante del presente análisis), sí que lo consideraba como un “elemento probatorio relevante”.

Ni que decir tiene que la misma fuerza vinculante contiene para el empresario el Estatuto de los Trabajadores que la doctrina unificada e indiscutible del Tribunal Supremo.

¿Qué se exige como prueba en un despido objetivo tras la Reforma Laboral?

En primer lugar, debemos considerar que las causas de ambas figuras (el despido objetivo individual y el despido colectivo) **vuelven a unificarse**, por lo que el art. 52.1 c) del ET se remite en relación a las causas del despido directamente al art. 51 del ET, y queda redactada de la siguiente forma:

“(…). A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva”.

“(…). A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”.

A nuestro juicio, las modificaciones operadas en las causas del despido objetivo y el ERE de extinción -al estar ahora las causas unificadas de nuevo- son las siguientes:

- En primer lugar, **se unifican nuevamente las causas del despido objetivo y el ERE de extinción**.

- En segundo lugar, **se deslindan de forma sustancial las causas económicas de las causas técnicas, organizativas o de producción**: En las causas económicas ni siquiera hace referencia a que la medida -el despido objetivo o el ERE de extinción- deba servir para contribuir a superar o mejorar siquiera la situación crítica de la empresa. Parece que el legislador pretende que en el despido por causas económicas, las pérdidas, **cuando sean suficientes, conlleven casi automáticamente el despido**. De esta forma, en el despido objetivo por causas económicas, la carga de la prueba bascula, en principio, únicamente sobre la constatación de las pérdidas, es decir, **sobre un hecho presente y pasado, en ningún caso futuro**.

- En tercer lugar, en las causas técnicas, organizativas y de producción, **se sustituye el verbo “superar” por “ayudar” y “mejorar”**. Es decir, se exige **menor rigor causal**. En contraste con las causas económicas, se sigue exigiendo una cierta prueba de futuro, pero muy suavizada, todo ello acorde con la jurisprudencia que el Tribunal Supremo ha venido unificando desde el año 1996.

- En cuarto lugar, en el ERE de extinción, **desaparece la exigencia de garantizar la viabilidad** para las causas técnicas, organizativas y de producción. Es decir, al igual que hemos comentado en el párrafo anterior, se exige menor rigor causal.

¿Supone realmente un cambio para el empresario?

En nuestra opinión, prácticamente nada ha cambiado para el empresario a la hora de preparar y formalizar un despido objetivo, ya que se sigue exigiendo, **aunque sea mínimamente, que la empresa pruebe la razonabilidad** de la medida, y ello sigue conteniendo grandes dosis de subjetividad.

Si a ello añadimos que la jurisprudencia unificada del Tribunal Supremo no exige acreditar al empresario el citado Plan de Viabilidad, pero que en el fondo lo considera un “elemento probatorio relevante”, llegamos a la conclusión de que **para acreditar, aunque sea mínimamente, la razonabilidad de la medida, el empresario deberá seguir presentando como prueba en los procesos de despido objetivo el mentado Plan de Viabilidad**, todo ello con objeto de acreditar que, además del citado despido objetivo, se han realizado otra serie de medidas que ayuden al Juez a declarar la razonabilidad de la medida, y en consecuencia, la procedencia del despido.

No obstante, según nuestro criterio, **lo que sí cambiará a partir de ahora es el número de despidos objetivos procedentes**. Entendemos que, **presentando la misma prueba que presentábamos con anterioridad a la Reforma Laboral, el número de despidos objetivos, reconocidos en juicio como procedentes, será mayor**.

Joaquín Castiella Sánchez-Ostiz - Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social y socio fundador de [Lex@ Formación](#)