

Me han despedido por causas económicas. ¿Qué puedo hacer?

En estos tiempos de crisis económica como el que vivimos actualmente, todos hemos escuchado comentarios sobre la difícil situación que atraviesa el sector empresarial en general, sobre la disminución vertiginosa de las ventas, sobre el escaso futuro del negocio de aquel amigo o conocido o simplemente sobre la dificultad para mantener un buen empleo por mucho que seamos honrados y eficaces trabajadores. Pues bien, si es así puede que estés a punto de ver o hayas visto ya cómo se procede a la extinción de algún contrato laboral por causas económicas de alguna de estas personas.

Es evidente que los despidos por causas económicas no se deben al comportamiento del trabajador en la Empresa, ni a su productividad, ni a su rendimiento habitual en la prestación de servicios, por lo que el empresario está perfectamente legitimado para hacer uso de este mecanismo extintivo, basándose en que con estas medidas se va a mejorar la situación de la Empresa, se van a organizar mejor sus recursos para favorecer su posición competitiva en el mercado o se va a dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Pues bien, los criterios de delimitación entre el despido colectivo y el individual están claramente establecidos en la Ley, de tal manera que cuando el número de extinciones supere los umbrales que señala la Ley, en función de la plantilla de la empresa en un período determinado de tiempo, habrá que acudir al procedimiento administrativo de regulación de empleo (ERE). En estos casos, se tendrá en cuenta para el cómputo la totalidad de la plantilla incluidos los trabajadores temporales.

En cuanto al trabajador, éste tendrá derecho a una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Dicha indemnización, además, debe ponerse a disposición del empleado de manera simultánea a la entrega de la comunicación escrita del despido, sin perjuicio de que puedan negociarse de forma privada otros esquemas indemnizatorios entre el trabajador y la empresa.

Además, el empresario debe conceder un plazo de preaviso de treinta días al trabajador despedido y permitirle igualmente una licencia de seis horas semanales con el fin de que busque un nuevo empleo.

La empresa, como es natural, tendrá que acreditar de un modo muy claro y nítido que los despidos económicos contribuyen de una manera decisiva a la superación de la situación económica negativa, por lo que se presume, salvo prueba en contrario, que la amortización de puestos de trabajo es una medida que coopera a la superación de la situación económica negativa, ya que ello comporta una disminución de los costes de personal y contribuye directamente a aliviar la cuenta de resultados (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de Junio de 2.008).

En este sentido, la jurisprudencia reciente de Tribunal Supremo (por todas, STS de 29 de Septiembre de 2.008) ha venido a establecer el criterio general de que *"ni se puede presumir que la empresa por el solo hecho de tener pérdidas en su cuenta de resultados pueda prescindir libremente de todos o de alguno de sus trabajadores, ni tampoco se le puede exigir la prueba de un hecho futuro que, en cuanto tal, no susceptible de ser acreditado, como sería el demostrar la contribución que la medida de despido pueda tener en relación con la situación económica negativa de la empresa. Lo que se debe exigir son indicios y argumentaciones suficientes para que el órgano judicial pueda llevar a cabo la ponderación que en cada caso conduzca a decidir de forma razonable acerca de la conexión que debe existir entre la situación de crisis y la medida de despido"*.



En aquellas empresas que se encuentran ante una situación de crisis económica y patrimonial grave y que tienen menos de veinticinco trabajadores, existe la posibilidad de solicitar el abono de determinadas cantidades a los trabajadores a través del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

En este sentido, tanto si se trata de extinciones de contratos por despido colectivo vía ERE como por amortización de puestos de trabajo vía despidos objetivos individuales, el FOGASA es responsable de abonar un cuarenta por ciento de la indemnización por despido que corresponda a los trabajadores. Todo ello con el límite máximo de una anualidad y sin que el salario diario base del cálculo pueda exceder del triple del Salario Mínimo Interprofesional, incluyendo la parte proporcional de pagas extraordinarias, y con un máximo de cincuenta días.

La solicitud de dicho abono la pueden realizar tanto el empresario como el trabajador, debiendo haber cumplido éste último con las formalidades legales exigibles en la tramitación de los despidos económicos para solicitar la prestación del FOGASA (carta de despido, preaviso y oferta de indemnización al trabajador).

Si es el propio trabajador el que solicita esta prestación del FOGASA, deberá aportar además una declaración jurada firmada por él mismo en la que conste que no se ha reclamado contra la causa del despido, así como la pertinente carta de despido, documento de recibo de la indemnización legal por extinción de su contrato laboral, nóminas de los tres meses anteriores al despido y el Acta de conciliación del órgano administrativo de la Comunidad Autónoma que se trate.

Respecto del plazo de solicitud de la prestación, el mismo se concreta en un año desde la fecha del Acta de Conciliación, Sentencia, Resolución de la Autoridad Laboral o Resolución judicial complementaria. Podrá interrumpirse dicho plazo, por su parte, por el ejercicio de acciones ejecutivas o de reconocimiento de créditos en el procedimiento concursal, así como por las demás formas válidas en Derecho.

En el caso de la solicitud del abono del cuarenta por ciento en empresas de menos de veinticinco trabajadores, el plazo será de un año desde la notificación despido por causas económicas del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Por todo ello, el derecho del trabajador a reclamar y el del empresario a solicitar el abono del 40 % de la indemnización legal en caso de despidos económicos es perfectamente legítimo y nadie puede negárselo a tales sujetos. Así que, ante esta situación, siempre es recomendable no dudar en reclamar los derechos que nos asisten y pedir su tutela judicial en función de las circunstancias que nos plantee el caso concreto.

Finalmente, el FOGASA también garantiza a los trabajadores el abono de los salarios, incluidos los de tramitación, que estén pendientes de pago como consecuencia de la declaración de insolvencia o procedimiento concursal de la empresa.

Alfonso Castellano
Abogado
Lexland Abogados
acastellano@lexland.es

.....