

El despido en la oficina de farmacia (y II) Causas objetivas

El despido por causas objetivas gira en torno a circunstancias que sobrevienen sin la intervención de la voluntad de las partes del contrato de trabajo. En esta segunda parte del artículo se revisa la regulación de esta clase de despido, junto con las formas de comunicación, preaviso al trabajador y el importe de indemnización.

GEMMA CUESTA. Graduado social. Aspime.

El despido objetivo suele tener lugar cuando existe la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna causa económica, técnica, organizativa o productiva, con la finalidad de superar las dificultades que impiden un 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.

En el caso de las causas económicas es importante demostrar, probar o acre-

ditar por la empresa la existencia de las siguientes circunstancias:

- Una situación de crisis. No se considera acreditación o prueba una hipótesis o previsión de crisis futura.
- Que la medida tomada vaya a contri-

Fig. 1. Estatuto de los trabajadores. Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas

El contrato podrá extinguirse:

a) *Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevinida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.*

La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) *Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación.*

El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

c) *Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo.*

A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción para superar las dificultades que impidan 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.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

d) *Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.*

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, 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, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, 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.

e) *En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.*

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 de esta Ley se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

buir a superar dicha situación económica negativa.

En el caso de causas técnicas, organizativas o de producción, se debe probar la concurrencia de dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa. Si la causa es técnica, se entiende la acreditación obligada de la realización de inversiones por parte de la empresa afectada que justifiquen la amortización de puestos de trabajo.

Si la causa es organizativa, se entiende que el empresario debe demostrar o acreditar el sometimiento de una reorganización de sus medios materiales y personales y que el mantenimiento del puesto de trabajo provocaría un desequilibrio prestacional con el que peligraría la viabilidad futura de la empresa.

Si la causa es productiva se debe probar que se han producido disfunciones en torno a su actividad o bien un descenso productivo o de actividad en la empresa.

El Real Decreto Legislativo 01/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba

el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, expone en su artículo 52, de la Sección 4.ª, la extinción del contrato por causas objetivas.

El primer aspecto y más importante a tener en cuenta para llevar a cabo este tipo de despido es tener el cono-

cimiento necesario de las causas por las que se puede extinguir la relación laboral para la realización de este despido (figs. 1 y 2).

La figura 3 expone un caso práctico de despido objetivo en el contexto de la oficina de farmacia. □



GMARCELO

Fig. 2. Estatuto de los Trabajadores. Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) *Comunicación escrita* al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la *indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.*

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52, c), de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) *Concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.* En el supuesto contemplado en el artículo 52, c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

2. Durante el período de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

(*Sigue en pág. 32*)

(Viene de pág. 31)

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adop-

ción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

a) En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1 de este artículo, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización.

Fig. 3. Caso práctico

Caso Farma-Aspime

El propietario y titular de Farma-Aspime ha visto disminuir sus ventas en un 30% debido a la apertura de una farmacia hospitalaria en la misma zona. Esta circunstancia ha hecho caer en igual medida su margen de beneficio, por lo que debe realizar ajustes en su cuenta de gastos. Tras un exhaustivo análisis de sus partidas, ha decidido que el ajuste lo realizará en la cuenta de personal, procediendo a la extinción de una relación laboral, mediante despido objetivo por causas económicas debidamente justificadas.

Conceptos salariales

Salario base	1.119,53
PPPE	431,6
Plus antigüedad	355,23
Plus convenio	15,34
Mejora voluntaria	409,06
Retención IRPF	17%
BCC	4,70%
BAT	1,65%

PPPE: parte proporcional pagas extras.
 BCC: base de cotización por contingencias comunes.
 BAT: base de accidentes de trabajo.

El titular de la oficina de farmacia quiere despedir a un trabajador con una antigüedad de 25 años. ¿Cuál sería el coste de un posible despido a fecha 1 de julio de 2010?

Primero se calcula el bruto devengado, sumando todos los conceptos salariales:

Salario base	1.119,53 €
PPE	4.31,6 €
Plus antigüedad	355,23 €
Plus convenio	15,34 €
Mejora voluntaria	409,06 €
TOTAL	2.330,23 €

La indemnización por despido objetivo es de 20 días de salario por año trabajado.

Salario diario = 2.330,23/30* = 77,67 €
Antigüedad = 25 años**

Salario diario x antigüedad x 20 días
77,67 € x 18 años x 20 días = 27.961,2

*Para averiguar el salario diario se divide el mensual entre 30 días.
 ** Recordatorio: El Real Decreto Legislativo 01/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dice en su artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas:

«La indemnización será de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades».

En este caso, no se tienen en cuenta los 25 años, sino los 18 años máximos que se obtienen de:

12 meses x 30 días = 360 días / 20 días de indemnización = -18 años, que es la máxima indemnización