



En AXA le estamos dando la vue
reinventar los seguros. ¿Quiénes

- | [Página de inicio](#)
- | [Móviles](#)
- | [RSS](#)
- | [Suscripción](#)

- | [Viajes](#)
- | [Inmobiliaria](#)
- | [ofertas](#)
- | [Cursos y másters](#)
- | [Canal Ifema](#)
- | [LOTERÍA](#)
- | [Seguros de coche](#)

Viernes 27 de Noviembre
Actualizado a las 09:19:53

 [Buscar](#)

[Libertad Digital: Noticias y opinión en la Red](#)

Opinión

TRIBUNA LIBRE



Despidos en tiempos de crisis

Autores Invitados

El Estatuto de los Trabajadores prevé un tipo de despido que se conoce como despido por causas objetivas. Las causas más frecuentes que aparecen en tiempos de crisis: las causas económicas y las causas de producción. Almudena Álvarez.

Más de Tribuna Libre

- | [\(2009-11-18\) Lo que se ve y lo que no se ve](#)
- | [\(2009-11-05\) El dilema de la FED](#)
- | [\(2009-11-03\) ¿Se salva la democracia con el acuerdo de Honduras?](#)
- | [\(2009-10-28\) Hazlitt y el fracaso de la economía keynesiana](#)
- | [\(2009-10-21\) La nueva oficina judicial](#)
- | [Más de Tribuna Libre](#)

La tienda de LD

ADSL 10mb + línea telefónica

Todos los servicios en
una sola factura.



15,00 €

El Estatuto de los Trabajadores prevé un tipo de despido que se conoce como despido por causas objetivas. Existen varias causas que justifican este tipo de despido, pero ahora nos vamos a centrar en las causas más frecuentes que aparecen en tiempos de crisis: las causas económicas y las causas de producción.

Antes de explicar cada una de ellas, vamos a ver cuáles son las características elementales de este tipo de despidos:

1. Los trabajadores tienen derecho a una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado, mientras que en caso de despido improcedente, es decir, sin causa justificada, el trabajador tiene derecho a 45 días de salario por año trabajado. De ahí que en principio el despido objetivo resulte más barato para el empresario.
2. Los trabajadores tienen además derecho a un preaviso de 30 días, es decir, una vez que se les comunica el despido, el trabajador ha de trabajar todavía un mes más en la empresa. Estos 30 días son por tanto remunerados y el empresario tiene que permitirles que se ausenten del trabajo hasta 6 horas semanales, con el fin de darles tiempo para que busquen otro trabajo.

En caso de que el empresario prefiera que, una vez entregada la carta de despido, el trabajador abandone inmediatamente el puesto de trabajo, podrá hacerlo también siempre y cuando en ese mismo acto se ponga a disposición del trabajador, además de la correspondiente indemnización, el salario equivalente a los 30 días de preaviso no disfrutado. El trabajador tiene derecho a los 20 días de salario por año trabajado, con un límite de 12 mensualidades de salario.

A continuación veremos una breve descripción de las causas económico-productivas que tienen que concurrir en la empresa para que el empresario pueda llevar a cabo un despido por causas objetivas.

1. **Causas económicas:** tiene que existir una situación económica negativa, real y actual, que afecte a la empresa en su conjunto. Esta situación negativa ha de estar reflejada como pérdidas en las cuentas anuales. No basta con que haya una disminución de los beneficios con respecto del año anterior, sino que tiene que haber realmente pérdidas.
2. **Causas de producción:** el descenso en la producción de la empresa debido a la falta de pedidos es causa para proceder al despido por causas objetivas de los trabajadores. Este descenso de la producción ha de producirse por causas ajenas al empresario y no por la voluntad de éste, por eso normalmente esta situación va paralela a la situación económica negativa de la empresa. Sin embargo, para acreditar esta causa, no es necesario probar una situación económica negativa de la empresa.

Si el empresario decide llevar a cabo el despido de un trabajador en base a estas causas, tendrá que preparar una carta de despido lo más detallada posible. ¿Y qué quiere decir esto? A parte de las reglas generales para todas las cartas de despido, como son el relato de los hechos concretos y la referencia a los artículos del Estatuto de los Trabajadores donde se tipifica la causa específica del despido, el empresario ha de proporcionar datos numéricos de las pérdidas, haciendo referencia a los datos recogidos en las cuentas anuales, así como los datos numéricos de los pedidos entrantes en los últimos años en caso de que exista también una disminución de la producción.

La carta de despido ha de cumplir con todos estos requisitos, de lo contrario podría declararse el despido como nulo, cuya consecuencia sería la readmisión del trabajador y el pago de los salarios de tramitación dejados de percibir por el trabajador desde la fecha del despido.

Además, en el mismo acto en el que se entrega la carta de despido al trabajador ha de hacersele entrega igualmente de un talón por el importe de la indemnización correspondiente, más el preaviso de 30 días en caso de que no lo hubiera disfrutado.

Si el trabajador se negara a aceptar el talón, es necesario que estén dos testigos presentes para que puedan confirmar, en un eventual juicio, que la empresa puso a disposición del trabajador la indemnización correspondiente y que éste no quiso aceptarla.

La consignación judicial de la indemnización prevista para los despidos improcedentes, está siendo solicitada a los Juzgados últimamente también por las empresas que realizan despidos en base a causas objetivas, para asegurarse de esta manera que el trabajador no reclame posteriormente salarios de tramitación por no haber puesto a su disposición la pertinente indemnización.

Ante la situación actual de crisis económica general, este tipo de despidos es el que en principio resulta más económico para las empresas siempre y cuando cumplan los requisitos arriba mencionados.

Almudena Álvarez

Mariscal & Asociados Abogados

1 Truco de vientre plano:

Eliminar 1 Kilo del vientre cada semana con este extraño truco viejo

Indemnizacion por despido

Reclama si has sido despedido Consulta sin compromiso 915711787

Anuncios Google



Comente este artículo

Dese de alta [aquí](#).

Recuerde su contraseña [aquí](#).

NOTA: Los comentarios son revisados por la redacción a diario, entre las 9:00 y las 23:00. Los que se remitan fuera de este horario, serán aprobados al día siguiente. Libertad Digital se reserva el derecho a rechazar, extractar o editar los comentarios enviados y ni se responsabiliza de ellos ni los apoya al publicarlos. Consulte nuestros [términos y condiciones](#).

[¿Dudas sobre cómo darse de alta?](#)

· [Anuncios Google](#) · [Salarios](#) · [Empleo Laboral](#) · [Ley 56 2007](#) · [Empresa Crisis](#)

Copyright Libertad Digital S.A.

C/ Juan Esplandiú, 13

28007 Madrid

Tel: 91 409 4766

Fax: 91 409 4899

[Noticias](#)

[Opinión Suplementos](#) Otras formas de leernos

[Multimedia](#) [Participe en LD](#)

Servicios

Partners