

Indicaciones para las prácticas sobre despidos objetivos

Los siguientes supuestos prácticos tienen por objeto continuar con el estudio de las distintas causas de extinción del contrato de trabajo, completando el análisis que se efectuó en la sesión anterior. Concretamente en esta sesión se estudiará el despido por causas objetivas y el despido colectivo.

Para la correcta solución de los supuestos prácticos planteados resulta imprescindible, en consecuencia, conocer el régimen jurídico de estas causas extintivas. Dadas las notables confusiones que, año tras año, es posible advertir en los alumnos, se recomienda que se repase y se tenga bien claras las siguientes cuestiones:

- Qué conductas son causa de despido objetivo. Distínganse claramente de las conductas que justificarían un despido disciplinario.
- Qué requisitos de forma exige el despido por causas objetivas. Deténgase a estudiar las consecuencias derivadas del incumplimiento de estos requisitos formales.
- Qué consecuencias entraña un despido improcedente por causas objetivas. Tenga en cuenta que no son exactamente iguales a las consecuencias del despido disciplinario improcedente. Además, recuerde la especialidad que se deriva del hecho de que este despido se produzca en un Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida.
- Estudie los criterios que diferencian el despido objetivo por causas económicas del despido colectivo.
- Tenga en cuenta que el despido del artículo 52 es causal, debiendo quedar identificada la causa en la carta de despido. Asimismo tenga presente que no basta no que concurra la causa, sino que la medida adoptada debe estar en relación con la causa invocada.

SUPUESTOS

Supuesto 1

Pedro. J. trabaja como aserrador en una fábrica de muebles. Desde que hace cinco meses se introdujo una nueva maquinaria en la empresa, el volumen de piezas defectuosas producidas por Juan se ha incrementado notablemente, de modo que de tener que desechar un 1% de su producción por este motivo, tras la introducción de la nueva maquinaria el volumen de la producción de Pedro con defecto alcanza el 43%. Todos los aserradores de la empresa recibieron explicaciones sobre el manejo de la nueva maquinaria durante 15 días, y los restantes trabajadores de la empresa no han experimentado problema alguno con la nueva maquinaria, manteniéndose los niveles de piezas defectuosas en umbrales normales (esto es, sin que hayan variado tras la implantación de la nueva maquinaria) Ante esta situación, la empresa ha decidido prescindir de sus servicios.

Cuestiones:

1.- Determine la vía extintiva más adecuada –y económica- que podría utilizarse en este caso.

Supuesto 2

Juan P. es el capataz de la empresa “Hierros y metales, S.A.”, dedicada al reciclado de productos metálicos. En los últimos dieciséis meses la empresa ha visto cómo el rendimiento de la cuadrilla liderada por Juan se ha reducido considerablemente, sin que exista causa aparente para ello. En los últimos años la cuadrilla ha venido procesando, cada jornada de trabajo, una media de 2.500 kilos de material. En este momento, y desde hace 8 meses, no llega a los 900 kilos. La empresa ha llegado a la conclusión de que tal reducción de la productividad se debe a la sustancial inidoneidad sobrevenida de Juan P. para desarrollar las tareas que se le han encomendado. En consecuencia la empresa decide despedirle.

Cuestiones:

1.- Determine la vía extintiva más adecuada –y económica- que podría utilizarse en este caso

2.- ¿Tendría alguna repercusión en este supuesto el que el trabajador hubiese sido contratado mediante un contrato de fomento para la contratación indefinida?

Supuesto 3

Hechos: Ante el avance de la fotografía digital, la tienda de fotografía “FotoMax.SL” decidió el pasado mes de febrero ir dejando poco a poco la actividad de revelado tradicional (cuya demanda ha caído en lo que parece un imparable descenso desde hace algún tiempo) y sustituirla por la de revelado digital, especializándose en este mercado. A raíz de este proceso en ningún momento la empresa ha padecido problemas económicos ni falta de liquidez. En todo caso, como consecuencia de esa decisión y de la consecuente implantación de la tecnología digital, la empresa ha decidido despedir, con efectos para el día 9 de junio a:

- Flavio C., uno de los empleados encargados del revelado, puesto que los nuevos equipos permiten efectuar el mismo volumen de actividad con menos mano de obra.
- Rosa P., dependienta del negocio, encargada de recoger pedidos y efectuar las entregas a los clientes.

Tras más de dos meses y medio desde que se introdujera la nueva maquinaria y de la correspondiente sesión formativa acerca de su uso, el día 20 de mayo de 2009 el empresario decidió despedir a Dinio R., encargado de revelado, dado que desde que trabaja con la nueva maquinaria ha inutilizado en tres ocasiones la máquina de revelado, cuya reparación ha implicado un desembolso importante, haciendo, además copias defectuosas a un total de 7 clientes, por lo que la tienda ha recibido las correspondientes quejas, todo ello sin que los otros dos compañeros encargados de estos menesteres hayan sufrido mayores complicaciones con la nueva maquinaria.

Habiéndose cumplido con todos los requisitos de forma en las distintas extinciones, en el escrito de comunicación del despido de D. Dinio el empresario le pone en conocimiento que si bien tiene derecho a una indemnización la empresa no puede hacerla efectiva debido a problemas económicos, y ello pese a que la empresa dispone de saldo suficiente para ello en la cuenta bancaria.

Cuestiones:

- 1.- Señale si, en su opinión, existe causa para extinguir estos contratos de trabajo.
- 2.- Identifique la modalidad extintiva adecuada en cada caso
- 3.- Identifique los requisitos formales que debería seguir el empresario para proceder a despedir a D. Flavio.
- 4.- Redacte la carta de extinción del contrato que habría que dirigir a D. Flavio
- 5.- Califique los correspondientes despidos y señale las respectivas consecuencias de tal calificación.
- 6.- Calcule la indemnización que, en su caso, correspondería a D. Flavio, Dña. Rosa y a D. Dinio teniendo en cuenta los siguientes datos:

D. Flavio ingresó en la empresa el 1 de abril de 2000. Su retribución mensual está

compuesta de:

Salario Base¹: 700 €

Plus convenio²: 100 €

Plus de ropa de trabajo³: 50 €

Plus de toxicidad⁴: 250 €

Plus desgaste de material⁵: 100 €

Antigüedad⁶: 3% del salario base por trienio.

Además tiene derecho a dos pagas extras anuales por importe equivalente al salario base más antigüedad cada una de ellas.

- (1) Definido en el Convenio como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.
- (2) Según el Convenio, el Plus convenio forma parte de la retribución personal del trabajador y se devengará durante doce mensualidades.
- (3) Cantidad que, según convenio, perciben los trabajadores para destinarla a la adquisición de vestuario de trabajo.
- (4) Cantidad que, según Convenio, percibe el personal que realice un trabajo que implique la manipulación de sustancias tóxicas.
- (5) En la medida en que los empleados de revelado aportaban en ocasiones su propio material, este plus va dirigido a compensar a los trabajadores por su uso
- (6) Retribución adicional establecida en el convenio en función de los años trabajados en la empresa.

Dña. Rosa ingresó en la empresa el 1 mayo de 1973. Su retribución mensual está compuesta de:

Salario Base: 475 €

Plus convenio: 75 €

Plus de ropa de trabajo 50 €

Antigüedad: 3% del salario base por trienio.

Además tiene derecho a dos pagas extras anuales por importe equivalente al salario base más antigüedad cada una de ellas.

D. Dinio ingresó en la empresa, al igual que D. Flavio, el 1 de abril de 2000, y tiene derecho a su misma retribución, si bien la actividad que desempeña tras el cambio tecnológico experimentado ya no requiere la utilización de productos tóxicos.

Supuesto 4.- La empresa de fabricación de muebles “Euromueble S.L.”, situada en Sevilla y a la que se le aplica el convenio colectivo provincial del sector, ha visto como el volumen

de ventas de los últimos meses se ha reducido drásticamente como consecuencia de la apertura de una multinacional del mueble en la capital andaluza a principios de año. De este modo la facturación ha pasado de una media mensual de 330.000 € al mes en el primer cuatrimestre de 2007 a menos de 210.000 € mensuales en igual período de 2008, detectándose una paulatina pérdida de cuota de mercado cuyo fondo no parece todavía haberse alcanzado.

Ante esta circunstancia el empresario de “Euromueble S.L.” ha decidido variar su política empresarial, abandonando la elaboración de muebles de gama media y baja, y centrarse en la producción de mobiliario de calidad y estilo, dirigiendo el producto a un público distinto de aquél que hasta ahora venía siendo su destinatario.

Ello implica la necesidad adoptar medidas de reestructuración de la plantilla, pues dejará de producir parte del producto que hasta ahora ofrecía, así como reorientar la actividad productiva de otros trabajadores. De este modo, el empresario tiene previsto despedir a 21 de sus trabajadores (13 de los 53 trabajadores del centro de trabajo que posee en la ciudad y 8, de los 67 que trabajan en el centro de trabajo situado en un polígono cercano).

Cuestiones:

- 1.- Señale si, en su opinión, existe causa para extinguir los contratos de trabajo de los 21 trabajadores.
- 2.- Determine el tipo de extinción ante el que nos encontramos.
- 3.- Identifique los requisitos formales que debería seguir el empresario para proceder a efectuar estos despidos.
- 4.- Supuesto el cumplimiento de los trámites formales, determine qué derechos tendrán los trabajadores que sufran la extinción de su contrato.