

LOS DESPIDOS OBJETIVOS Y LAS JUBILACIONES ANTICIPADAS.

Sigue produciéndose alguna confusión entre “despido objetivo” (basado en el art. 52 del ET) y la posibilidad o no de anticipar la jubilación.

Sabido es que, según el art. 207.d) de la LGSS) uno de los despidos que posibilita el acceso a la Jubilación Anticipada Involuntaria (JAI) es el legislado en el artículo 52 c del Estatuto de los Trabajadores, es decir un despido objetivo motivado en causas Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción (ETOP de aquí en adelante), es decir, por causas directamente relacionadas con el funcionamiento de la empresa.

El llamado despido objetivo es la extinción del contrato de trabajo basada en una serie de causas objetivas que no son imputables a la voluntad del trabajador ni tampoco a la del empresario. El trabajador recibe en estos casos una indemnización equivalente a 20 días por año de servicio, cuantía inferior a la que corresponde en casos de despido declarado improcedente.

El artículo 52 del ET contempla cuatro causas objetivas para que una empresa pueda instar la extinción del contrato:

- Ineptitud conocida o sobrevenida del trabajador
- Falta de adaptación del trabajador a modificaciones técnicas en el puesto de trabajo.
- Concurrencia de alguna de las causas prevista para el Despido Colectivo y la extinción afecte a un número de trabajadores inferior al establecido para el mismo: CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS.
- Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos periodos de tiempo.

La que es más utilizada por las empresas es la de amortización de puesto de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (causas ETOP). Consecuentemente, es la que más litigiosidad suscita. A estas cuatro se añade una causa más, para los casos en que, por insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos financiados por las Administraciones Públicas, hubiera que extinguir el contrato de trabajadores indefinidos contratados por entidades sin ánimo de lucro. Estas causas ETOP son las más controvertidas y utilizadas en los despidos objetivos, dada la amplitud de supuestos que contempla.

Según los datos del periodo 2002 a 2019, los Tribunales Superiores de Justicia han contemplado la procedencia de esta causa objetiva de extinción de contrato en más de la mitad de los casos planteados (59,75%). En el Tribunal Supremo menos de la mitad fueron favorables a las empresas (41,91%).

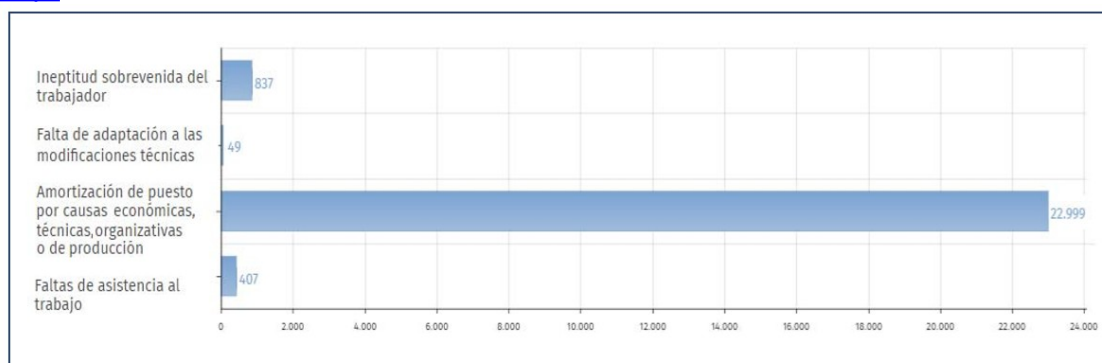
Interesará leer:

El Despido Objetivo

<https://laboralpensiones.com/el-despido-objetivo/>

El art. 52 c) del E.T. Despido objetivo por causas Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción (ETOP)

<https://laboralpensiones.com/el-art-52-c-del-e-t-despido-objetivo-por-causas-economicas-tecnicas-organizativas-y-de-produccion-etop/>



Sentencias dictadas por los tribunales de 2002 a 2019 según la causa de despido objetivo esgrimida