

INFORMACIÓN DE INTERÉS

Despido objetivo económico y nuevas contrataciones temporales

Si la empresa invoca causas económicas y organizativas para llevar a cabo despidos objetivos, la incorporación por parte de la misma de nuevos trabajadores difícilmente permite justificar la necesidad de amortizar puestos de trabajo.

Por ello, aún cuando no es dudoso aceptar la necesidad de una reorganización de los recursos humanos de la empresa, las nuevas contrataciones temporales resultan contradictorias con el despido y hace incoherente la necesidad de extinción de contratos de trabajo.



**EMPRESARIOS
DE MADRID**



TS 28-10-16, EDJ 208994

*Una empresa lleva a cabo un despido objetivo económico, justificado en la necesidad de reestructuración y de pérdidas. El Juzgado de instancia declaró improcedente el despido al entender que no estaba justificada la decisión empresarial extintiva y, en particular, constataba el **uso de trabajadores temporales** - a través de ETT-, uno de los cuales fue contratado para el mismo taller en que presentaba servicios uno de los trabajadores despedidos.*

Se trata de decidir si en los casos en que no se duda de la concurrencia de la causa justificativa del despido objetivo (ET art.52 c) cabe negar la razonabilidad de la decisión de extinguir los contratos cuando se lleva a

*cabo la **contratación de trabajadores para ocupar los mismos puestos de trabajo sin la acreditación de circunstancias excepcionales que permitieran considerar de modo extraordinario que los despedidos no han sido simplemente sustituidos por los nuevos trabajadores.***

*Corresponde al órgano jurisdiccional comprobar si las causas, además de reales, tienen **entidad suficiente** como para justificar la decisión extintiva y, además, si la medida es plausible o razonable en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajusta o no al "standard " de un buen comerciante. Por consiguiente, compete a los órganos jurisdiccionales no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de **razonable adecuación** entre la causa acreditada y la medida acordada.*

*En este caso, la incorporación por parte de la empresa de nuevos trabajadores difícilmente permite justificar la necesidad de amortizar puestos de trabajo. Por ello, aun cuando no es dudoso aceptar la necesidad de una **reorganización de los recursos humanos** de la empresa, lo cierto es, que a falta de mayores precisiones que permitieran analizar la excepcionalidad de las mismas, las nuevas contrataciones resultan contradictorias con el despido y hace incoherente la alegada necesidad de extinción de contratos de trabajo. La falta de razonabilidad es aquí palmaria, pues no estamos ante una contratación temporal, puntal y extraordinaria; sino que, por el contrario, los hechos probados ponen de relieve que la actividad empresarial venía desarrollándose con **mantenimiento constante de la contratación temporal**, no sólo antes de los despidos, sino con posterioridad y sin que se indique que concurrieran situaciones excepcionales y puntuales.*

*Por todo ello, el despido se considera **no ajustado a derecho**, precisamente por falta de adecuada justificación de la concurrencia de causa válida.*

Fuente: Comisión de Asuntos Laborales de CEIM