

# iProfesional.com

Legales, 12 de agosto de 2014

## Despidos: 6 requisitos que exige la ley para que una firma invoque "crisis económica" y pague 50% del salario

Cada vez más compañías apelan en forma discrecional a esta figura y desvinculan empleados abonándoles la mitad de la indemnización. Luego son condenadas, o bien porque no encuadraban en tal situación o porque no llevaron a cabo el procedimiento legal. Y esto les termina saliendo muy caro.

Por Sebastian Albornos [iProfesional.com](http://iProfesional.com)

En lo que va del año, muchas empresas tuvieron que tomar la difícil decisión de suspender parte de su personal e, inclusive, despedir por diversas causas.

Si bien los casos de las grandes empresas toman estado público, a través de los medios de comunicación, esta situación también se repite -con menor difusión- en una gran cantidad de compañías medianas y pequeñas, que **buscan evitar descalabros económicos**.

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece una indemnización equivalente a **la mitad de la correspondiente al resarcimiento por antigüedad** cuando el despido responde a causales tales como fuerza mayor, o falta o disminución de trabajo, siempre y cuando ello no sea imputable a la firma.

En estos casos concretos, el empleador **se suele encontrar imposibilitado de dar trabajo a sus dependientes**, o bien le resulta muy difícil hacerlo.

Hay que destacar que la **pérdida de un importante cliente** o la **merma en las ganancias** de la compañía no configuran supuestos que habiliten la ruptura del contrato laboral **abonando**, como indemnización a los empleados cesanteados, la **mitad del resarcimiento**.

Es decir, **no cualquier situación** económicamente crítica le **permite a una firma despedir** por las causales mencionadas. Además, es necesario que las mismas no sean atribuibles al empleador y que no se trate de algo pasajero, sino definitivo y grave.

Asimismo, **el hecho debe ser actual** y, lo más importante, **no debe estar relacionado** con el **riesgo propio** que conlleva cualquier negocio.

De esta forma, si el empleador llevase adelante una política de desvinculación de empleados argumentando este inconveniente, deberá **cumplir con todos los requisitos legales** ya que, si esto no ocurriese, la **indemnización podría multiplicarse**.

En este contexto, hace pocos días, el ministro de Trabajo, Carlos Tomada, cuestionó las actitudes de las compañías, "algunas de las cuales tienen suma facilidad para adoptar el recurso del despido". Y señaló que **para desvincular a un trabajador** "deben cumplirse una **serie de requisitos**".

"Hay empresas que pretenden burlar ese camino y eso genera distintos tipos de respuestas", subrayó el funcionario. Es por eso que, según Tomada, los trabajadores "**tienen mayores actitudes de confrontación, de rechazo**" y se generan "conflictos y tensiones".

"El Ministerio, cuando el tema son los despidos, lo que ha hecho en todos los casos, incluyendo el de Lear, ha sido la intervención, convocar a audiencias para defender los puestos, que se respete la legislación. A veces en algunas empresas internacionales esto hay que remarcarlo", apuntó.

### Recaudos legales

Desde el estudio Grispo & Asociados explicaron que "para acreditar un motivo por falta o disminución de trabajo se debe demostrar que:

1. Dicha falta o disminución justifica la extinción del contrato.
2. La situación no es imputable al empleador, es decir, que se debe a circunstancias objetivas y que el hecho determinante no obedece al riesgo propio de la compañía.
3. La compañía haya observado una conducta diligente, acorde con las circunstancias, consistente en la adopción de medidas tendientes a evitar la situación deficitaria o a atenuarla.
4. La causa invocada no sea transitoria sino que tenga cierta perdurabilidad.
5. Se haya respetado el orden de antigüedad.
6. La medida sea contemporánea con el hecho que la justifica.

"Todo empleador **debe dar cabal cumplimiento a los requisitos precedentemente invocados** para fundar el despido por estas causales", agregaron desde Grispo & Asociados.

### Inconvenientes

Los **requisitos** para que un **juez avale un despido** por esta causa **son muy difíciles de cumplir**, ya que el empleado es ajeno a los riesgos de la empresa y siempre se privilegia el principio de conservación del contrato de trabajo.

Sucede que en los tribunales se exige que la situación de falta o disminución de actividades sea grave, actual, perdurable en el tiempo, que se hayan adoptado medidas para prevenirla y que sea ajena e imputable al empresario, quien debe demostrar que hizo todo lo posible para solucionar la crisis.

De lo contrario, si no se pudiera avanzar en este sentido, la empresa **debería iniciar un Procedimiento Preventivo de Crisis**, conforme lo habilita el Título III, Capítulo VI de la Ley 24.013 y esto es de por sí engorroso.

"Las empresas **deben demostrar que existió un elemento totalmente ajeno a ellas**, impredecible en términos de gestión empresarial. Esto resulta una prueba maquiavélica ya que siempre se encuentra algún defecto en la gestión", agregó Juan Carlos Cerutti, socio del estudio Cerutti - Darago & Asociados.

En este sentido, ejemplificó que en los **últimos 17 años** han sido **poquísimas las empresas** que han **logrado un acuerdo** de estas características a los fines de despedir válidamente a sus empleados pagándoles el **50% de la indemnización**.

No basta con acreditar que **se ha producido una fuerte disminución en la demanda del producto** que ofrece la compañía sino que se requiere, asimismo, la demostración fehaciente de que la misma obedece a causas objetivas, ocasionadas por circunstancias que no resulten imputables al empleador.

"Se reserva, para muy pocos y excepcionales eventos, la configuración de la causal de extinción del contrato de trabajo en los términos del artículo 247 de la LCT -caso fortuito o fuerza mayor-", destacó Héctor Alejandro García, socio del estudio García, Pérez Boiani & Asociados.

Y añadió que **"se considera que concurren estas causales ante un hecho catastrófico generado por la naturaleza o un evento donde no se pueda considerar**, ni siquiera en forma mediata, la incidencia del accionar empresario".

Además, remarcó que la notificación de despido debe contener una expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda, so pena de ser considerada inválida.

García señaló que este hecho presupone "no comprender que cuando se llega a la decisión traumática de despedir por estas causas, es porque **antes la situación se fue deteriorando e impidiéndole al empleador sostener el empleo**".

En tanto, Juan Manuel Minghini, socio del estudio Minghini, Alegría & Asociados, afirmó que "toda invocación de **causal de despido** deberá estar **precedida** de los **elementos probatorios inexpugnables**".

Y agregó que "la ley establece la **obligación** a las empresas de recurrir a un **procedimiento preventivo de crisis**, en los casos en que se deba despedir o suspender a los empleados, por causales económicas y financieras deficitarias".

Así las cosas, **dicha situación deberá ser probada por el empleador** y será interpretada con criterio restrictivo.

## En Diputados

En ese contexto, la Cámara de Diputados puede volver a tratar un proyecto del legislador oficialista Héctor Recalde que logró media sanción en el 2012 pero perdió estado parlamentario y que busca incorporar el cuarto párrafo al artículo 247, **sobre excepciones al despido con justa causa**.

De esta manera, los empleadores no podrán ampararse en dicho beneficio si adeudan salarios al trabajador, si no registró la relación laboral -o si lo hizo de modo "deficiente"- o en el caso de que no haya ingresado "correctamente" los aportes y contribuciones a los organismos de seguridad social u organizaciones sindicales correspondientes.

Es decir, en caso de no cumplir con todos los requisitos legales, se **entenderá que se trató de un despido incausado.**

**Fuente: iprofesional.com**