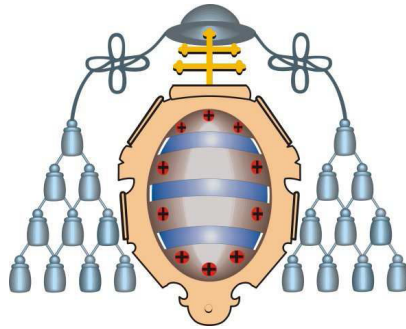


**UNIVERSIDAD DE OVIEDO**



**MÁSTER UNIVERSITARIO EN ABOGACÍA**

**CURSO 2013/2014**

**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

**“EL DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS EMPRESARIALES:  
EVOLUCIÓN NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL”**

**Alumna: Lucía Martínez de Marigorta Menéndez**

**Director: Ignacio González del Rey Rodríguez**

Oviedo, 2014

## ÍNDICE

### ABREVIATURAS

#### 1. INTRODUCCIÓN.

#### 2. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS DE EMPRESA.

2.1. La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

2.2. La reforma del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

2.3. La reforma del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

#### 3. EL DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS DE EMPRESA EN LA REFORMA DE 2010.

3.1. Objetivos de la reforma.

3.2. Unificación causal del despido objetivo y del despido colectivo.

3.3. Despido por causas económicas.

3.4. Despido por causas técnicas, organizativas y de producción.

#### 4. EL DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS DE EMPRESA EN LAS REFORMAS DE 2012.

4.1. Objetivos de las reformas.

4.2. Delimitación de las causas de despido.

4.3. La valoración de la funcionalidad entre el despido y las causas de empresa.

#### 5. CONCLUSIONES.

#### 6. BIBLIOGRAFÍA.

## ABREVIATURAS

ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
LPL	Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RDL	Real Decreto Ley
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social)
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social)

## 1. INTRODUCCIÓN

La situación de crisis que está viviendo la economía española desde el año 2008 ha llevado a los diversos gobiernos a adoptar reformas sustanciales en las diversas áreas que tienen incidencia en la economía del país.

En el ámbito laboral se han producido dos reformas fundamentales en los últimos años, la primera tuvo lugar en el año 2010 y la más reciente en año 2012<sup>1</sup>. Ambas reformas han modificado sustancialmente la regulación de la extinción

---

<sup>1</sup> Conviene poner de manifiesto la existencia de otra reforma posterior y de menor calado llevada a cabo en el año 2013 por el RDL 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, y que no afecta a nuestro tema objeto de estudio.

individual del contrato de trabajo por causas objetivas, fijando un nuevo marco regulador, muy distinto al anterior.

En este trabajo trataré de abordar las extinciones individuales por causas objetivas reguladas en el artículo 52 del ET, y en concreto me referiré a la prevista en la letra c), que permite la extinción del contrato de trabajo cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y que es la que se da con mayor frecuencia en la práctica y por ello la más importante y la que mayores debates plantea.

Con este propósito haré una exposición sobre la evolución y la situación actual de estas causas, resaltando los aspectos más importantes tanto de su regulación legal, como de su interpretación jurisdiccional.

Finalmente haré una breve valoración sobre los aspectos que considero más críticos y discutidos de la nueva regulación introducida en la reforma laboral.

Antes de comenzar nuestro análisis conviene recordar que el despido objetivo constituye una decisión unilateral del empresario dirigida a la extinción del contrato de trabajo por circunstancias que afectan a la organización o el funcionamiento de la empresa (de ahí su dimensión objetiva). Figura entre las causas de extinción del contrato de trabajo que se enumeran en el artículo 49.1 del ET con la denominación de “causas objetivas legalmente procedentes”, y se regula en los artículos 52 y 53 del ET (en su aspecto sustantivo) y en los artículos 120 y siguientes de la LJS (aspecto procesal).

Por último debe destacarse que se trata de un despido causal y, por tanto, para poder extinguir el contrato de trabajo por circunstancias objetivas deberá acreditarse la concurrencia de alguna de las causas previstas en el artículo 52 del ET, que tienen en común la excesiva onerosidad para la empresa, con la consiguiente ruptura del equilibrio contractual, ya que el mantenimiento de la relación laboral en estos casos puede poner en peligro la continuidad de la actividad empresarial. De entre las causas enumeradas en el artículo 52 del ET, como señalamos, limitaremos nuestro estudio a las previstas en el apartado c), que por remisión al artículo 51.1 establece que el despido

objetivo fundarse en llamadas “causas empresariales” esto es, “causas económicas, técnicas, organizativas y de producción”.

## **2. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS DE EMPRESA**

### **2.1. La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores**

Si bien el origen de esta figura lo encontramos en el RDL 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, en concreto en el artículo 39 Uno c), en el que se autorizaba la extinción por “*la necesidad de amortizar individualmente un puesto de trabajo cuando no proceda utilizar al trabajador afectado en otras tareas*”, esta idea pasa en lo esencial a la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.

En efecto, la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, recoge una redacción más detallada de la causa objetiva, señalando en el artículo 52.c) que procede la extinción “*En las empresas de menos de cincuenta trabajadores por la necesidad objetivamente acreditada de amortizar un puesto de trabajo individualizado, cuando no proceda utilizar los servicios del trabajador afectado en otras tareas de la empresa en la misma localidad. Si la empresa contase con un puesto vacante en otro centro de trabajo en distinta localidad, el trabajador podrá ocuparlo, solicitando el traslado con derecho a las compensaciones económicas legales. Si en el plazo de un año se volviera a crear la plaza amortizada, el trabajador despedido tendrá preferencia absoluta para ocuparla*”.

Así, de la redacción del ET de 1980 podemos destacar los siguientes aspectos: En primer lugar, la extinción por causas objetivas se limita a las empresas de menos de 50 trabajadores. Asimismo, se exige la "*necesidad objetivamente acreditada de amortizar un puesto de trabajo individualizado, cuando no proceda utilizar los servicios del trabajador afectado en otras tareas*". Finalmente se reconoce al trabajador afectado el derecho a trasladarse a un puesto vacante en otra localidad y una preferencia absoluta para reingresar durante un año si la plaza amortizada se volviera a crear.

Por otro lado, la interpretación dada a esta regulación por la doctrina y la jurisprudencia exige que la situación de crisis reúna los siguientes requisitos<sup>2</sup>: Realidad, en el sentido de que la situación de crisis fuera acreditada de forma fehaciente mediante datos constatables. Suficiencia, en el sentido de que fuera una situación grave e irreversible y de carácter permanente, no coyuntural. Objetividad, debiendo tratarse de un hecho no previsto ni buscado intencionadamente por el empresario, que no obedeciera a la mera conveniencia del mismo. Asimismo, debía tratarse de una situación actual y no basada en previsiones futuras.

## **2.2. La reforma del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/1994, de 19 de mayo**

Tras el ET, la principal reforma operada en el régimen del despido objetivo fue la derivada de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del ET, la LPL y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

La Ley 11/1994 da una nueva redacción a los artículos 52.c) y 51.1 del ET. Así el art. 52.c) prevé que la causa del despido objetivo aparece *“Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto a que se refiere este apartado”*.

Por su parte, el artículo 51.1 del ET, que a partir de entonces acoge la expresión “despido colectivo”, señala que *“Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la*

---

<sup>2</sup> LÓPEZ GÓMEZ, J.M., “Las causas económicas y empresariales del despido”, en CRUZ VILLALÓN J., *Los despidos por causas económicas y empresariales*, Madrid, 1996, p. 38.

*empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.”*

Así, de la modificación operada por la Ley 11/1994, hay que destacar los siguientes aspectos<sup>3</sup>:

Por un lado, se distingue entre la extinción por causas objetivas (ya sea individual o plural) del artículo 52 del ET y la extinción colectiva o despido colectivo del artículo 51 del ET, que se da una vez que se supere determinado número de trabajadores.

Por otro lado, se vinculan las causas de extinción de los artículos 52 y 51 del ET, pasando a exigir para la extinción del contrato por causas objetivas la concurrencia de las causas previstas en el artículo 51.1 del ET, esto es, “*causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.*”

En este sentido, se entiende que concurre la causa económica cuando la adopción de las medidas contribuya a superar una situación económica negativa de la empresa y se entiende que concurren las causas técnicas, organizativas o de producción, cuando la adopción de las medidas contribuya a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

Además, a partir de este momento, la distinción entre ambos tipos de extinción se basa únicamente en el número de trabajadores afectados (10 trabajadores, en empresas de menos de 100 trabajadores; el 10 por 100 del número de trabajadores en empresa que ocupen entre 100 y 300 trabajadores; y 30 trabajadores en empresas que ocupen 300 o más) en un período de tiempo de referencia de 90 días.

---

<sup>3</sup> BIURRUN MANCISIDOR, G., “Aspectos sustantivos de las extinciones contractuales por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción”, en *Los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Procedimiento. Análisis de las causas y valoración de la prueba, Cuadernos digitales de formación*, CGPJ, 11-2012.

En el terreno jurisprudencial podemos destacar como pronunciamientos de interés, de este periodo, los siguientes:

La **STS de 14 de junio de 1996** (RJ 1996, 5162). Examina los elementos que configuran el despido por causas económicas previsto en el artículo 52.c). En este sentido señala que *“El primero de ellos es la concurrencia de una causa o factor desencadenante que incide de manera desfavorable en la rentabilidad de la empresa («situación económica negativa») o en la eficiencia de la misma (carencia o necesidad de «una más adecuada organización de los recursos»).* El legislador ha querido distinguir cuatro esferas o ámbitos de afectación en los que puede incidir la causa o factor desencadenante de los problemas de rentabilidad o eficiencia que están en el origen del despido por motivos económicos: 1) la esfera o ámbito de los medios o instrumentos de producción («causas técnicas»); 2) la esfera o ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal («causas organizativas»); 3) la esfera o ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado («causas productivas»); y 4) la esfera o ámbito de los resultados de explotación («causas económicas», en sentido restringido). Es al empresario a quien corresponde probar la realidad de las causas o factores desencadenantes de los problemas de rentabilidad o eficiencia de la empresa.

*El segundo elemento es la amortización de uno o varios puestos de trabajo. Esta medida puede consistir en la reducción con carácter permanente del número de trabajadores que componen «la plantilla de la empresa»; y puede consistir, asimismo, en la supresión de la «totalidad» de la plantilla.*

*El tercer elemento hace referencia a la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la extinción o extinciones de contratos de trabajo decididas por la empresa y la superación de la situación desfavorable acreditada en la misma de falta de rentabilidad de la explotación o de falta de eficiencia de los factores productivos.”*

*En el supuesto de cierre de la explotación, la conexión entre la supresión total de la plantilla de la empresa y la situación negativa de la empresa consiste en que aquélla amortigua o acota el alcance de ésta. La empresa se considera inviable o carente de futuro, y para evitar la prolongación de una situación de pérdidas o resultados negativos de explotación se toma la decisión de despedir a los trabajadores.*



*En el supuesto en que la amortización pretenda sólo la reducción de la plantilla, la conexión entre la situación desfavorable existente en la empresa y los despidos acordados ha de consistir en la adecuación o proporcionalidad de éstos para conseguir la superación de aquélla. Tal conexión funcional de adecuación ha de apreciarse en concreto, respecto del despido o de los despidos de trabajadores determinados acordados por la empresa (...) mediante la apreciación de razonabilidad de acuerdo con las reglas de la experiencia reconocidas en la vida económica.”*

La **STS 24 de abril de 1996** (RJ 1996, 5297), señala, en primer lugar, en cuanto a la situación negativa, que *“no es necesario que la situación económica de la empresa sea irreversible”*. En segundo lugar, y en cuanto a la finalidad de la medida extintiva se señala que *“la ley no exige que tenga que demostrarse de forma plena e indubitada que la extinción del nexo contractual lleve consigo necesariamente la consecuencia de superar la crisis económica de la empresa”*. La sentencia se refiere también a la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo, destacando que *“la idea de necesidad que manejan estas disposiciones no se refiere tanto a que las extinciones acordadas produzcan forzosamente el saneamiento económico de la empresa, como a que las mismas cumplan los requisitos que en estas normas se determinan, los cuales requisitos, en cuanto atañen a causas económicas, se basan esencialmente, como se vio, en que tales medidas extintivas contribuyan a superar la situación de de crisis”*. Finalmente, en cuanto a la conexión entre la medida extintiva y la finalidad que la misma tiene que perseguir señala que *“salvo situaciones especiales..., es lógico considerar que la supresión de un puesto de trabajo en una compañía que se encuentra en mala situación contribuye directa y adecuadamente a superar tal situación”*.

La **STS 28 de enero de 1998** (RJ 1998, 1148) entendió justificado un despido por causas económicas (reducción a la mitad de la subvención que venía percibiendo de la Administración) al comprobar que el mismo contribuía a reducir costes. En este sentido el TS señaló que *“es claro que tiene encaje legal en la mentada causa extintiva el hecho de que la asociación demandada, que tiene como única fuente de financiación la subvención que percibe del Gobierno Vasco, haya visto reducidos sus ingresos (...) prácticamente a la mitad, lo que le ha obligado a adoptar una serie de medidas para*

*adaptar su presupuesto de gastos a las nuevas exigencias económicas, entre ellas la extinción del contrato de trabajo de la actora, medida esta que evidentemente contribuye a la mejoría económica de la empresa, tratando de superar su situación deficitaria y conseguir un adecuado funcionamiento de la Asociación, evitando su desaparición”.*

La **STS de 8 de marzo de 1999** (RJ 1999, 2117) en cuanto a la posibilidad de que el despido afecte a toda la plantilla de la empresa señala que *“el artículo 51 del ET ya reconoce que el despido colectivo u objetivo puede afectar a la totalidad de la plantilla de la empresa”* solución que impone *“no solo el tenor literal del texto legal, sino la fuerza de la lógica. Esta extinción por causas objetivas, sea plural o sea colectiva, es el único medio viable en la legislación para dar fin a una explotación que se estima ruinoso y cuya permanencia en el mercado no es posible. El legislador, de esta forma, soluciona el problema del fin de estas empresas, no viables (...) no existe en nuestro ordenamiento jurídico ningún otro precepto que provea solución a esta necesidad”.*

La **STS de 21 de marzo de 1997** (RJ 1997, 2615) realiza algunas consideraciones sobre la descentralización productiva como causa organizativa al señalar que *“únicamente si se demuestra que la utilización de la contrata es un medio hábil para asegurar la viabilidad de la empresa o su competitividad puede jugar como causa legitimadora de la decisión extintiva, siendo decisivo que la descentralización constituya una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial”.* En esta misma línea se pronuncia posteriormente la **STS de 30 de septiembre de 1998** (RJ 1998, 7586).

Las **SSTS de 3 de octubre de 2000** (RJ 2000, 8660) y **4 de octubre de 2000** (RJ 2000, 8291) se refieren a supuestos similares en los que la decisión extintiva empresarial se apoya en el artículo 52.c) del ET, alegando la existencia de razones organizativas. En ambos casos se señala que *“resulta preciso saber si, efectivamente, los servicios concertados por la empleadora recurrente cubren todo el campo de actuación en el que venía desenvolviéndose el Servicio Médico empresarial en el que el actor estaba integrado, pues, en caso afirmativo, está claro que sería contrario a la buena organización de los recursos el mantenimiento de un servicio médico de empresa que se*

*solaparía a la actividad contratada, y en este caso la decisión de amortizar los puestos de trabajo respondería a la necesidad objetiva requerida en el art. 52 c) en relación con el art. 51.1 del ET, constituyendo una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial”.*

La **STS de 14 de mayo de 1998** (RJ 1998, 4650) en cuanto al ámbito de afectación de la causa económica señala que *“de tener la empresa varias secciones autónomas o diversos centros de trabajo, para declarar la procedencia de los despidos objetivos por causas económicas «ex» art. 52, c) ET, la situación económica negativa debe afectar a la empresa en su conjunto”.*

La **STS de 29 de mayo de 2001** (RJ 2001, 5452) en un caso en el que el empresario asume personalmente el trabajo que desempeñaba el trabajador despedido señala que *“amortizar puestos de trabajo en el sentido del artículo 52.c) del ET quiere decir suprimir o reducir el volumen de trabajo por cuenta ajena disponible en la unidad productiva por medio de la extinción de uno o varios contratos de trabajo”.* En realidad, *“la amortización del artículo 52.c) del ET se refiere a los puestos de trabajo y no a las funciones o cometidos laborales”.*

### **2.3. La reforma del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre**

En el año 1997 los agentes sociales suscribieron el llamado “Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo”, que dio pie a su vez al Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo, posteriormente convertido en Ley 63/1997, de 26 de diciembre, ambos de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida<sup>4</sup>.

Esta Ley modificó también la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, dando nueva redacción al artículo 52 c), que a partir de ese momento permite

---

<sup>4</sup> Durán López, F., “El tratamiento de los despidos económicos no colectivos en la evolución normativa y jurisprudencial”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, num.58, 2005, p. 292.

la extinción *“Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51,1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.*

*Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado”.*

Así de la reforma operada por la Ley 63/1997, podemos destacar que se establecen unos fines distintos para la extinción objetiva del artículo 52 y para el despido colectivo del artículo 51 del ET.

En este sentido, la extinción por causas económicas tendrá la finalidad de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas. En cuanto a las causas, técnicas, organizativas y de producción ya no se exige una vinculación con la viabilidad futura de la empresa, si no que su fin va ser ahora superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, por su posición competitiva en el mercado o por las exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

En el terreno jurisprudencial podemos destacar como pronunciamientos de interés de esta época:

La **STS de 19 marzo 2002** (RJ 2002, 5212), sigue afirmando, que la situación económica negativa debe afectar a la empresa en su conjunto, mientras que las causas técnicas, organizativas o de producción pueden afectar a una unidad, por lo que el tratamiento de ambos supuestos no es homogéneo.

La **STS de 30 septiembre de 2002** (RJ 2002, 10679), en cuanto a la formulación de un Plan de viabilidad por parte de la empresa, establece que el *“El empresario, pues, no está obligado a adoptar, ni mucho menos a probar la existencia de otras medidas*

*complementarias incluidas en un plan de viabilidad, sino solo a acreditar que la medida adoptada ayuda, razonablemente, a superar –nunca a garantizar la superación, lo que en el momento de la extinción, dice el Tribunal Supremo, no pasa de ser un deseo, una pura hipótesis– la situación negativa.”. Asimismo, señala que la medida prevista en el artículo 52 c) sí “puede consistir en la supresión de la «totalidad» de la plantilla, bien por clausura o cierre de la explotación, bien por mantenimiento en vida de la misma sin trabajadores asalariados a su servicio”.*

La **STS de 21 julio 2003** (RJ 2003, 7165), insiste en la distinta valoración legal de las causas económicas y de las técnicas, organizativas y de producción, señalando que *“las causas económicas se refieren a la rentabilidad de la empresa, manifestándose como situación de pérdidas o desequilibrios financieros globales, mientras que las restantes causas tienen su origen en sectores o aspectos limitados de la vida de la empresa, manifestándose como desajuste entre los medios humanos y materiales de que dispone la empresa y las necesidades de la empresa o las conveniencias de «una mejor organización de los recursos» (...), mientras que cuando se alegan causas técnicas, organizativas o productivas, no es necesario que la causa alegada «haya de ser valorada y contrastada en la totalidad de la empresa», bastando con que se acredite «exclusivamente en el espacio en el que se ha manifestado la necesidad de suprimir el puesto de trabajo»”.*

Esta misma sentencia, en cuanto a la externalización de servicios o actividades de la empresa, señala que *“la extinción del contrato de trabajo que deriva de una «exteriorización» o subcontratación de servicios, se puede considerar producida por causas organizativas o productivas a efectos del artículo 52,c del Estatuto, si efectivamente la decisión empresarial responde a dificultades acreditadas en el funcionamiento de la empresa”.*

La **STS de 15 octubre 2003** (RJ 2004, 4093) determina que en caso de existir pérdidas económicas continuadas y cuantiosas, *“se presume en principio salvo prueba en contrario, de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala, que la amortización de puestos de trabajo sobrantes es una medida que coopera a la superación de dicha situación económica negativa.”. Asimismo, en cuanto a la amortización de puestos de trabajo, ha aclarado que “el art. 52.c. ET se refiere a una amortización orgánica efectiva o*

*propriadamente dicha, relativa a un puesto de trabajo de la plantilla u organigrama de la empresa, y no una amortización funcional o virtual, concierne a las concretas tareas o trabajos que se desarrollan en la misma.”. Finalmente, en cuanto al problema del control judicial de estos despidos señala que “El control judicial de los despidos objetivos es un control de legalidad de los concretos despidos enjuiciados, limitándose a juzgar sobre la razonabilidad de los mismos aplicando el estándar de conducta del buen empresario, por lo que no puede convertirse en una valoración global o conjunta de la política de personal de la empresa”.*

#### **4. EL DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS DE EMPRESA EN LA REFORMA DEL AÑO 2010**

##### **4.1. Objetivos de la reforma**

La reforma del año 2010, llevada a cabo primero por el RDL 10/2010, de 16 de junio, y luego por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, tiene como objetivos principales contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española. Más concretamente, el preámbulo de ambas normas recoge tres objetivos fundamentales. El primero consiste en reducir la dualidad del mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y de calidad. El segundo persigue reforzar los instrumentos de flexibilidad interna de las empresas, como mecanismo que permita el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica. Y el tercero pretende elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes, reordenando para ello la política de bonificaciones a la contratación.

Dentro de las medidas dirigidas a reducir la dualidad del mercado laboral, el legislador reforma las causas de extinción de los contratos y en concreto, en cuanto a la modificación de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, se afirma en el Preámbulo del RDL 10/2010, y se reitera en el de la Ley 35/2010, que *“la experiencia obtenida en los últimos años ha puesto de manifiesto, particularmente en los dos últimos años, algunas deficiencias en el funcionamiento de las vías de extinción previstas en los arts. 51 y 52 c) ET (...) al desplazar muchas extinciones de contratos*

*indefinidos realmente basadas en motivaciones económicas o productivas hacia la vía del despido disciplinario improcedente".*

En efecto, con la regulación anterior las empresas venían utilizando de forma excesiva la vía del llamado “despido exprés”<sup>5</sup> para la extinción de contratos de trabajo que realmente estaba motivada por causas empresariales, y que no era más que un despido disciplinario común con reconocimiento empresarial de la improcedencia y consignación de la indemnización. La utilización de esta fórmula, en muchas ocasiones pactada con el trabajador, venía motivada fundamentalmente por la exigencia en el despido objetivo, de unos requisitos formales y causales con amplio margen de control judicial, como la comunicación escrita al trabajador con expresión de la causa, que la doctrina judicial exige con gran rigor en cuanto a la descripción pormenorizada de los hechos, y que hace que el resultado de la impugnación de los despidos objetivos ante los tribunales sea muy incierto. A esta circunstancia hay que añadir otra que hace más gravoso acudir al despido objetivo que al disciplinario y es que la consecuencia del incumplimiento de estos requisitos formales en el despido objetivo era en ese momento la nulidad del despido (art.53.4 ET) con obligación de readmitir al trabajador (art.55.4 ET) y no su improcedencia, como sucede en el despido disciplinario<sup>6</sup>.

A estos efectos la reforma pretende, por un lado, establecer una redacción de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que proporcione una mayor certeza tanto a los trabajadores y a los empresarios, como a los órganos jurisdiccionales que deben controlar la procedencia de los despidos, y por otro lado, introducir en el ET la delimitación que los órganos jurisdiccionales han hecho de las causas del despido.

Por último, la reforma también pretende flexibilizar la regulación existente reduciendo el plazo de preaviso (de 30 a 15 días), y modificando los efectos del incumplimiento de los requisitos formales en el despido objetivo, que pasará a suponer la improcedencia en lugar de la nulidad.

---

<sup>5</sup> Facilitado tras la reforma del artículo 56 del ET operada por la Ley 45/2002, de 13 de diciembre.

<sup>6</sup> BELLIDO ASPAS, M., “La reforma laboral efectuada por la Ley 35/2010: modificaciones en las extinciones de los contratos de trabajo”, *Aranzadi Social*, num.16/2011, 2011.

## 4.2. Unificación causal del despido objetivo y del despido colectivo

La reforma unifica la definición de las causas empresariales del despido colectivo y del despido objetivo del artículo 52 del ET. En este sentido, la nueva redacción del art.52.c) del ET permite la extinción objetiva del contrato *“cuando concurra alguna de las causas previstas en el art. 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo”*.

Así, a diferencia de la redacción anterior (la del año 1997) del artículo 52 c), que definía las causas de extinción del contrato de forma similar pero no idéntica a la definición del artículo 51.1, la nueva redacción del artículo 52 c) remite expresamente a las causas contempladas en el artículo 51.1 del ET, por lo que a partir de este momento el concepto de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción aplicable a los despidos objetivos y a los colectivos es idéntico.

Por otro lado, aparece por primera vez una verdadera definición de las causas empresariales, en concreto, de las causas técnicas, organizativas y de producción, y por lo que se refiere a las causas económicas, se da una nueva noción de las mismas especificando los supuestos en los que se entiende que existe una situación económica negativa.

Además, como novedad importante, hay que destacar que tras la reforma de 2010 ya no se exige que exista *“la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo.”*

Esta exigencia había permitido a la jurisprudencia distinguir entre “necesidad” o “mera conveniencia”. En este sentido, la **STS de 11 de octubre de 2006** (RJ 2006, 7668) señaló que *“la mera decisión empresarial de externalizar unos determinados servicios es desde luego legítima, pero ha de recordarse que el repetido artículo 52 c) del texto estatutario determina la necesidad de que exista una necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo, lo que significa que el precepto no ampara opciones enraizadas en la mera conveniencia del empleador.”*



A este respecto, se ha señalado que con la nueva redacción se amplían los supuestos en los que caben los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, que ya no sólo procederán cuando sea “necesario” amortizar puestos de trabajo para solucionar la crisis (económica, técnica, organizativa, o de producción), sino, también, cuando resulte “conveniente” para mejorar la eficiencia de la empresa, aunque no sea necesario o imprescindible amortizar puestos de trabajo<sup>7</sup>.

Por otro lado, como ya apuntamos, la reforma recoge la interpretación que los órganos jurisdiccionales venían haciendo de las causas, y en concreto en cuanto a la “necesidad objetivamente acreditada” de amortizar puestos de trabajo, hay que poner de relieve que el TS ya venía suavizando tal exigencia.

En este sentido, la **STS de 29 de mayo de 2001** (RJ 2001, 5452) señaló que *“amortizar puestos de trabajo en el sentido del artículo 52.c) del ET quiere decir suprimir o reducir el volumen de trabajo por cuenta ajena disponible en la unidad productiva por medio de la extinción de uno o varios contratos de trabajo. La amortización de una plaza para que sus tareas o funciones sean desarrolladas por el propio empresario da lugar a la desaparición del puesto de trabajo, y este dato, junto con la «necesidad objetivamente acreditada», es lo que importa a efectos de la integración del supuesto de hecho del art. 52.c del ET (...) la amortización se refiere a los puestos de trabajo y no a las funciones o cometidos laborales”*.

Por otra parte, la **STS de 11 de junio de 2008** (RJ 2008, 3468) estableció, en el mismo sentido en que lo hiciera previamente la **STS 24 de abril de 1996**<sup>8</sup>, que *“no es necesario probar que la extinción contractual sea por sí sola una solución suficiente, ni*

---

<sup>7</sup> BELLIDO ASPAS, M., “La reforma laboral efectuada por la Ley 35/2010: modificaciones en las extinciones de los contratos de trabajo”, *Aranzadi Social*, num.16/2011, 2011.

<sup>8</sup> *“No es preciso, por ende, que el despido objetivo adoptado sea por sí solo medida suficiente e ineludible para la superación de la crisis, pues basta a tal fin que esa rescisión contractual «contribuya» a la mejoría de la empresa, es decir que ayude o favorezca la consecución de esa mejoría; si bien tal contribución ha de ser directa y adecuada al objetivo que se persigue, no debiendo tomarse en consideración la contribución meramente ocasional, tangencial o remota”*.

*definitiva de la crisis de la empresa. Basta con que la amortización del puesto de trabajo contribuya a solucionar la crisis”.*

Tras la reforma de 2010 la jurisprudencia deja fuera de toda duda la desaparición de dicho requisito. Así la **STS de 12 de junio de 2012** (RJ 2012, 7626) dispone que: *“En efecto, se unifica la definición de las causas de los despidos económicos, que se centra en el art. 51.1, eliminando del art. 52.c) la mención que anteriormente se hacía a “la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo”, con lo que parece quedar fuera de toda duda que se puedan producir extinciones sin necesidad de llevar a cabo una amortización del puesto de trabajo mas que en el sentido orgánico, es decir aunque permanezca la necesidad de realizar las funciones que correspondían al puesto suprimido, y que pueden ser asumidas por otros trabajadores”.*

#### **4.3. Despido por causas económicas**

En la anterior redacción, recogida en el artículo 51.1 del ET (precepto al que se remitía el art. 52.c ET), el despido por causas económicas era procedente si contribuía a *“superar una situación económica negativa de la empresa”*. Tras la reforma de 2010 el artículo 51.1 del ET señala que: *“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.”*

Por tanto, la reforma operada por la Ley 35/2010, al igual que el RDL 10/2010, mantiene la referencia a la situación económica negativa pero va más allá, recogiendo de forma expresa los supuestos concretos en los que, según el legislador, existe una situación económica negativa. Estos supuestos son: *“la existencia de pérdidas actuales o previstas y la disminución persistente de su nivel de ingresos”*.

Como ya indicamos, la doctrina y la jurisprudencia anterior a la reforma venían exigiendo que la situación económica negativa fuera “objetiva, real, suficiente y actual”<sup>9</sup>, equiparando la causa económica a la existencia de pérdidas actuales, lo que implicaba que no se podía considerar situación económica negativa la disminución de los beneficios<sup>10</sup>. En este sentido las **SSTS de 15 de octubre de 2003 (RJ 2004, 4093) y de 11 de junio de 2008 (RJ 2008, 3468)**, entre otras, señalaron que *“para apreciar la concurrencia de las causas económicas (en sentido estricto) del despido objetivo basta en principio con la prueba de pérdidas en las cuentas y balances de la sociedad titular de la empresa. Si estas pérdidas son continuadas y cuantiosas se presume en principio salvo prueba en contrario, de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala, que la amortización de puestos de trabajo sobrantes es una medida que coopera a la superación de dicha situación económica negativa”*.

Tras la reforma de 2010 la redacción del artículo 51.1 del ET incluye como supuestos integrantes de la situación económica negativa además de las pérdidas actuales, las pérdidas previstas, es decir, pérdidas futuras que previsiblemente van a producirse y también la disminución persistente de los ingresos, destacando además que la utilización de la expresión “en casos tales como” pone de manifiesto que nos encontramos ante una lista ejemplificativa y no ante una lista cerrada. En todo caso esta situación económica negativa debe revestir gravedad suficiente para *“afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad de mantener el volumen de empleo”*.

Por otra parte, la jurisprudencia ya venía exigiendo como uno de los requisitos de los despidos por causas empresariales la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre las extinciones de contratos de trabajo decididas por el empresario y la mejora de la situación de la empresa.

En este sentido, la nueva redacción del art. 51.1 ET, dispone que *“la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la*

---

<sup>9</sup> STS 24 de abril de 1996.

<sup>10</sup> Bellido Aspas, M. “La reforma laboral efectuada por la Ley 35/2010: modificaciones en las extinciones de los contratos de trabajo”. Revista Doctrinal Aranzadi Social num.16/2011. Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2011.

*razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado».*

Por tanto y como ya señaló la jurisprudencia (**STS 14 de junio de 1996**)<sup>11</sup>, corresponde al empresario probar los resultados económicos que determinan la existencia de la situación económica negativa.

En este sentido se señala entre otras en la **STS de 29 de septiembre de 2008** (RJ 2008, 5536), que lo que se debe exigir a la empresa en el caso de los despidos por causas económicas son *"indicios y argumentaciones suficientes para que el órgano judicial pueda llevar a cabo la ponderación que en cada caso conduzca a decidir de forma razonable acerca de la conexión que debe existir entre la situación de crisis y la medida de despido"*. Esta sentencia indica también que *"no es exigible a la empresa la prueba de un hecho futuro, que, en cuanto tal, no es susceptible de ser acreditado, como sería el demostrar la contribución que la medida de despido pueda tener en relación a la situación económica"*.

Posteriormente y en el mismo sentido, la **STS de 27 de abril de 2010** (RJ 2010, 4986) señala que si existen *"pérdidas continuadas y cuantiosas se presume en principio salvo prueba en contrario...que la amortización de puestos de trabajo es una medida que coopera a la superación de la situación económica negativa"*, pero debe exigirse *"la acreditación de la conexión entre la extinción del contrato y la superación de la crisis en términos de adecuada razonabilidad, de acuerdo con las reglas de la experiencia"*, a lo que se añade que *"ni se puede presumir que la empresa por el solo hecho de tener pérdidas en su cuenta de resultados pueda prescindir libremente de todos o alguno de sus trabajadores, ni tampoco se le puede exigir la prueba de un hecho futuro, que, en cuanto tal, no susceptible de ser acreditado."*

Por otro lado, el artículo 51.1 del ET diferencia entre acreditar los resultados negativos y justificar la razonabilidad de la decisión extintiva. Como subraya Sara

---

<sup>11</sup> STS de 14 de junio de 1996: *"Es al empresario a quien corresponde probar la realidad de las causas o factores desencadenantes de los problemas de rentabilidad o eficiencia de la empresa"*.

María Pose Vidal <sup>12</sup>, éste es uno de los cambios más significativos en la redacción legal, porque "justificar" y "probar" no son conceptos sinónimos. En este sentido, como ha señalado la mayor parte de la doctrina científica<sup>13</sup>, el término justificar no significa probar, sino acreditar o fundamentar, y por tanto debe interpretarse en el sentido de que la empresa deberá aportar "argumentaciones" e "indicios" que permitan deducir la adecuación de la decisión extintiva a la finalidad de preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

El criterio de finalidad o instrumentalidad entre los despidos y la *“preservación o favorecimiento de la posición competitiva en el mercado de la empresa”* se basa en un juicio de razonabilidad, siguiéndose así el criterio que ya venía fijando la jurisprudencia del TS entre otras en la **sentencia de 14 de junio de 1996** (RJ 1996, 5162), al establecer que *“tal conexión funcional de adecuación ha de apreciarse en concreto, respecto del despido o de los despidos de trabajadores determinados acordados por la empresa (...) mediante la apreciación de razonabilidad de acuerdo con las reglas de la experiencia reconocidas en la vida económica.”*

Por tanto, el empresario debe acreditar los resultados económicos que justifican la situación económica negativa y demostrar que los despidos constituyen una medida razonable para preservar o favorecer la posición competitiva en el mercado de la empresa.

En cuanto a *“razonabilidad de la decisión extintiva”*, hay que poner de manifiesto que se trata de un concepto jurídico indeterminado que hace referencia a la condición de razonable (conforme a la razón), lo que plantea ciertos problemas interpretativos.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> POSE VIDAL S.M., La nueva situación jurídica en materia de extinción del contrato de trabajo, *Cuadernos Digitales de Formación*, CGPJ, 2011.

<sup>13</sup> MOLINS GARCÍA-ATANCE, J., Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción del despido objetivo y colectivo, *Aranzadi Social*, num.1/2011.

<sup>14</sup> MOLINS GARCÍA-ATANCE, J., Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción del despido objetivo y colectivo, *Aranzadi Social*, num.1/2011.

En este sentido hay que tener en cuenta la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el test de razonabilidad que entiende por razonable lo opuesto a arbitrario, injustificado o caprichoso<sup>15</sup>.

Los datos acreditativos de las causas deben ser objeto de prueba plena por el empresario, mientras que la razonabilidad de los despidos a los fines indicados no es tanto objeto de prueba, como de argumentación, correspondiendo al empresario, en caso de impugnación de su decisión, convencer al juez de las razones que justificaban los despidos para conseguir preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. En este sentido se pronuncia la **STS de 12 de junio de 2012** (RJ 2012, 7626): *“Es claro que al empresario se le exige una prueba plena respecto de los hechos que invoca como causa del despido (las pérdidas o la persistente disminución del nivel de ingresos), pero en cuanto a la conexión finalista, es decir, que las extinciones acordadas constituyan una medida adecuada para mantener o mejorar la viabilidad de la empresa o el volumen de empleo, son circunstancias que constituyen un futurible, y con relación a ellas solo se pueden exigir indicios y argumentaciones al respecto, conservando por tanto el empresario en este punto un margen discrecional que excluye aquellas conclusiones que resulten irrazonables o desproporcionadas”*.

Por último, indica el artículo 51.1 del ET que la finalidad de las extinciones debe ser la de *“preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado”*. Se trata de términos muy amplios, que facilitan la procedencia de las extinciones en cuanto mejoren o favorezcan la posición de la empresa en el mercado<sup>16</sup>. A este respecto resulta aplicable la doctrina jurisprudencial contenida, entre otras, en la **STS de 11 de junio de 2008** (RJ 2008, 3468), que establece que la existencia de pérdidas continuadas y cuantiosas constituye una presunción de la razonabilidad de las extinciones, pues, *“la amortización de puestos sobrantes comporta una disminución automática de la partida de costes de personal, que contribuye directamente a aliviar la cuenta de resultados”*, así como que no es necesario que el despido sea suficiente por sí solo para solucionar la

---

<sup>15</sup> POSE VIDAL S.M., La nueva situación jurídica en materia de extinción del contrato de trabajo, *Cuadernos Digitales de Formación*, CGPJ, 2011.

<sup>16</sup> BELLIDO ASPAS, M., La reforma laboral efectuada por la Ley 35/2010: modificaciones en las extinciones de los contratos de trabajo. *Aranzadi Social*, num.16/2011, 2011.

crisis, si no que basta con que contribuya a ello para que tal medida se encuentre justificada<sup>17</sup>.

#### **4.4. Despido por causas técnicas, organizativas y de producción.**

En la regulación anterior a la reforma de 2012 se establecía una distinción para las causas técnicas, organizativas y de producción, entre el despido colectivo y el objetivo.

En el despido colectivo, el artículo 51.1 del ET definía las causas técnicas, organizativas o de producción, como las dirigidas a *“garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos”*.

Por su parte, en el despido objetivo, el artículo 52.c) del ET las definía como las dirigidas a *“superar las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos”*.

Sin embargo, en la reforma de 2010 desaparecen las diferencias entre el despido colectivo y el objetivo, al remitirse expresamente el artículo 52.c) del ET al artículo 51.1 del ET. Así, con arreglo al art. 51.1 ET se entiende que concurren *“causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”*.

La reforma recoge por primera vez la definición que de estas causas ya venía realizando la jurisprudencia<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> STS de 11 de junio de 2008 (RJ 2008, 3468): *“basta con estimar que la amortización del puesto de trabajo que se acuerde contribuye a solucionar la crisis, para que tal medida encuentre justificada, sin que sea exigible acreditar que la amortización de puestos de trabajo constituye por sí sola una solución suficiente, ni que esa solución será definitiva junto con otras medidas”*.

Así, las causas técnicas se refieren a los medios materiales de la empresa. Un ejemplo de causa técnica sería un cambio en la maquinaria de la empresa, introduciendo máquinas automatizadas que precisan menos personal. Las causas organizativas se refieren a los medios personales. Un ejemplo sería una reorganización empresarial que permite eliminar personal innecesario para mejorar el funcionamiento de la empresa. Y las causas productivas se refieren a los cambios de la demanda de los bienes o servicios que produce la empresa, hacen referencia, por tanto, al ámbito externo de la empresa (a diferencia de las técnicas y las organizativas, que se refieren al ámbito interno).

Las causas productivas están relacionadas con las económicas, porque los cambios en la demanda de productos o servicios de la empresa pueden suponer pérdidas o disminución de ingresos. Ello puede dar lugar a confusiones, por lo que en la práctica, para evitar problemas si se impugna judicialmente el despido, es frecuente que en las cartas de despido se mencionen indistintamente varias de las citadas causas<sup>19</sup>.

Además, la definición de estas causas no está cerrada, como pone de manifiesto la expresión “cuando se produzcan cambios, entre otros, en...”, por lo que pueden existir otros distintos de los que menciona el artículo.

Por otro lado, a diferencia de las causas económicas, cuyo ámbito de afectación se refiere a la empresa o unidad económica, en las causas técnicas, organizativas o productivas el ámbito de afectación es el espacio o sector concreto de la actividad empresarial en que ha surgido la dificultad que impide su buen funcionamiento. Así lo ha venido estableciendo el Tribunal Supremo, entre otras, en la **STS de 21 de julio de 2003** (RJ 2003, 7165) señalando que *“las causas económicas se refieren a la rentabilidad de la empresa, manifestándose como situación de pérdidas o desequilibrios financieros globales, mientras que las restantes causas tienen su origen en sectores o aspectos limitados de la vida de la empresa, manifestándose como desajuste entre los medios humanos y materiales de que dispone la empresa y las*

---

<sup>18</sup> STS de 14 de junio de 1996.

<sup>19</sup> BELLIDO ASPAS, M., La reforma laboral efectuada por la Ley 35/2010: modificaciones en las extinciones de los contratos de trabajo, *Aranzadi Social*, num.16/2011, 2011.



*necesidades de la empresa o las conveniencias de «una mejor organización de los recursos.»*

No obstante, cuando la empresa se integra en un grupo de empresas laboral o patológico<sup>20</sup>, se debe de valorar la situación global del grupo, puesto que como advierte **STS de 23 de enero de 2007** (RJ 2007, 1910) *“en estos supuestos de prestación de trabajo «indistinta» o conjunta para dos o más entidades societarias de un grupo nos encontramos, como ha señalado esta Sala del Tribunal Supremo (STS 31 de diciembre de 1991, rec. 688/1990), ante una única relación de trabajo cuyo titular es el grupo en su condición de sujeto real y efectivo de la explotación unitaria por cuenta de la que prestan servicios los trabajadores, que no pueden diferenciar a cuál de las empresas aportan su actividad”*.

Por lo que se refiere a la acreditación de la concurrencia de estas causas, la nueva redacción dispone que *“la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”*.

A este respecto, para la acreditación de la concurrencia de las causas, resulta de aplicación lo ya dicho para las causas económicas. Así, corresponde al empresario probar la concurrencia de alguna de las causas y argumentar la razonabilidad de los despidos, para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Los términos utilizados “contribuir a prevenir”, “mejorar la situación”, “que favorezca”, evidencian la voluntad del legislador de facilitar los despidos en todos

---

<sup>20</sup> BELLIDO ASPAS, M., “El despido colectivo y el despido objetivo. Aspectos sustantivos y procesales, con especial a los medios de prueba”, *Cuadernos Digitales de Formación*, CGPJ, 2013.

aquellos supuestos en los que, concurriendo las causas, las extinciones mejorarán la situación de la empresa en el mercado<sup>21</sup>, siguiendo la línea jurisprudencial contenida entre otras en las **STS de 11 de junio de 2008** (RJ 2008, 3468) y de **27 de abril de 2010** (RJ 2010, 4986), que señala que no es necesario que el despido sea suficiente por sí solo para solucionar la crisis, si no que basta con que contribuya a ello.

Finalmente vale la pena destacar que las causas técnicas, organizativas y de producción son independientes de la situación económica de la empresa, que no tiene por qué ser negativa. En este sentido, la **STS de 13 febrero 2002** (RJ 2002, 3787) concluyó que *“En definitiva, podría afirmarse que las causas tecnológicas, organizativas y de producción afectan al funcionamiento de una unidad, pero no colocan a la empresa en una situación económica negativa, todo ello sin descartar la posibilidad de concurrencia de unas y otras.”*

Ello supone que, aunque la situación de la empresa no sea negativa, si concurren las citadas causas técnicas, organizativas o de producción, el despido objetivo deberá declararse procedente. Así, por ejemplo la **STS de 13 de noviembre de 2007**, (RJ 2008, 703), declaró procedente el despido objetivo por circunstancias organizativas de un auxiliar de farmacia por la forzosa contratación de un farmacéutico adjunto en cumplimiento de normativa autonómica, sin hacer referencia a motivos económicos. El TS señala que como consecuencia de la contratación del adjunto *“se ha aumentado la plantilla con la forzosa consecuencia de reducir o anular el cometido de uno de los miembros de la misma, con la particularidad añadida de que la asunción del adjunto es de carácter forzoso por responder a un mandato legal, razón que justifica la amortización del puesto de auxiliar que la demandante venía desempeñando”*.

## **4. EL DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS DE EMPRESA EN LAS REFORMAS DE 2012**

### **4.1. Objetivos de las reformas**

---

<sup>21</sup> BELLIDO ASPAS, M., La reforma laboral efectuada por la Ley 35/2010: modificaciones en las extinciones de los contratos de trabajo, *Aranzadi Social*, num.16/2011, 2011.

Las Exposiciones de Motivos del RDL 3/2012, de 10 de febrero, y de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, señalan que la crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades de nuestro modelo laboral, habiéndose destruido más empleo y con más rapidez que en las principales economías europeas. La crisis ha puesto de relieve la insostenibilidad del modelo laboral español, revelando que los problemas del mercado de trabajo, lejos de ser coyunturales, son estructurales, y afectan a los fundamentos del sistema sociolaboral, por lo que se requiere una reforma de envergadura.

Se indica que el objeto de la reforma es crear las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo y así generar la seguridad necesaria para trabajadores y empresarios, para mercados e inversores. La reforma propuesta trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa, como la seguridad de los trabajadores en el empleo. La reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de las relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa, entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, entre la movilidad interna en la empresa y los mecanismos extintivos del contrato de trabajo, entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo.

Como recalca la Exposición de Motivos, el objetivo es la flexiseguridad. Con esta finalidad se recoge un conjunto coherente de medidas que pretenden fomentar la empleabilidad de los trabajadores. En este sentido se reforman aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional; se fomenta la contratación indefinida y otras formas de trabajo, con especial hincapié en promover la contratación por PYMES y de jóvenes; se incentiva la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo; y, finalmente, se favorece la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral, con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos de trabajo.

Con el objetivo de incrementar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral, se recogen una serie de medidas referidas a la extinción del contrato y dentro de ellas se encuentran las reguladoras del despido por causas empresariales.

Se hace expresa referencia a la desconfianza empresarial en cuanto a las posibilidades de conseguir la procedencia del despido, lo que explica la tendencia a optar por el reconocimiento de la improcedencia de la extinción mediante el llamado "despido exprés".

Se apunta asimismo la necesidad de suprimir referencias normativas que han introducido elementos de incertidumbre, como las proyecciones de futuro de imposible prueba, y una valoración finalista de los despidos, que ha dado lugar a que los tribunales hicieran juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa. Ahora el legislador opta por que el control judicial de estos despidos se ciña a la valoración sobre la concurrencia de las causas.

Se apela también a la *"ambivalente doctrina judicial y jurisprudencia en la que ha primado muchas veces una concepción meramente defensiva de estos despidos, como mecanismo para hacer frente a graves problemas económicos, soslayando otras funciones que está destinado a cumplir este despido como cauce para ajustar el volumen de empleo a los cambios técnico-organizativos operados en las empresas"*.

Las medidas que, en materia del régimen jurídico de la extinción del contrato de trabajo se introducen son a grandes rasgos: la eliminación del despido exprés; la supresión del expediente y autorización administrativos en los despidos colectivos; la asimilación de los despidos objetivos y colectivos en cuanto a su impugnación y calificación judicial; la modificación en la justificación de los despidos objetivos y colectivos, ciñéndose ahora la norma a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que los justifican y suprimiéndose otras referencias (proyecciones de futuro, valoración finalista de los despidos, juicios de oportunidad sobre la gestión de la empresa); la expresa limitación del control judicial de los despidos objetivos y colectivos a la valoración sobre la concurrencia de los hechos (las causas); la modificación en las indemnizaciones de todos los despidos, generalizando para todos

los despidos improcedentes la indemnización de 33 días de salario por año de servicio, con un tope de 24 mensualidades; la reducción de los costes económicos en todos los despidos, mediante supresión generalizada de los salarios de tramitación; y la creación de una nueva modalidad procesal para el despido colectivo cuando sea impugnado por la representación de los trabajadores.

#### **4.2. Delimitación de las causas de despido**

Por lo que se refiere a la causa económica, la actual redacción del artículo 51.1 del ET señala que *“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.”*

La reforma de 2010, como vimos, introdujo como supuestos ejemplificativos en los que se entiende que existe una situación económica negativa *“la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos”*, pero no indicaba cuanto tiempo habría de durar dicha disminución de ingresos para que se considerase persistente.

El RDL 3/2012 define como persistente la disminución de ingresos si se produce, al menos, *“durante tres trimestres consecutivos”* y añade la disminución de las ventas, equiparándola a la disminución de ingresos.

La Ley 3/2012 limita la referencia a los ingresos “ordinarios”, y concreta todavía más los requisitos de la disminución de ingresos y ventas, al exigir que *“el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre sea inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”*.

No obstante, la nueva redacción sigue planteando algunas dudas, ya que parece que la disminución del nivel de ingresos ordinarios o ventas se debe producir respecto de los trimestres equivalentes del año anterior, y de manera consecutiva, esto es, no es posible elegir trimestres alternos. Pero ello no impide que concurra la causa económica aunque entre los tres trimestres del mismo año no exista una disminución, siempre que la exista con los equivalentes del año anterior<sup>22</sup>.

La Ley 3/2012 precisa que la disminución persistente debe ser de los ingresos “ordinarios”, resolviendo así la duda que se planteaba cuando en empresas dedicadas a varias actividades se producía una disminución de los ingresos procedentes de la actividad secundaria. Parece que ahora, al hablar de ingresos “ordinarios”, se entiende que la disminución persistente debe referirse a la actividad principal y no a las secundarias<sup>23</sup>.

Por otra parte, el RDL incluye las ventas junto a los ingresos ordinarios, lo que se justifica por tratarse de conceptos distintos, aunque relacionados. Así, las ventas se refieren a la facturación por la provisión de bienes al cliente, mientras que los ingresos ordinarios incluyen tanto las ventas directas como otras fuentes de ingresos ordinarios<sup>24</sup>.

La expresión “*en todo caso*” viene a introducir una presunción *iure et de iure* de concurrencia de la causa cuando se produce en los términos descritos, al calificarse como persistente la disminución, pero no impide que también puedan calificarse como “persistentes” otros supuestos de disminución de ingresos ordinarios o ventas distintos del descrito, siempre que así se acredite y se argumente adecuadamente que existe una situación económica negativa<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> BELLIDO ASPAS, M., “El despido colectivo y el despido objetivo. Aspectos sustantivos y procesales, con especial a los medios de prueba”, *Cuadernos Digitales de Formación*, CGPJ, 2013.

<sup>23</sup> PÉREZ PÉREZ, E., “La nueva modalidad procesal de impugnación colectiva del despido colectivo”. Repositorio abierto de la Universidad de Cantabria, 2013, <http://hdl.handle.net/10902/2013>.

<sup>24</sup> YAGO LUJÁN, J., “Manual Práctico sobre la Reforma Laboral 2012” (Ley 3/2012). Garrigues, Adecco, Expansión.

<sup>25</sup> BELLIDO ASPAS, M., “El despido colectivo y el despido objetivo. Aspectos sustantivos y procesales, con especial a los medios de prueba”, *Cuadernos Digitales de Formación*, CGPJ, 2013.

Finalmente y cuanto a las “*pérdidas actuales o previstas*”, no se contempla en la norma un período temporal de referencia, ni tampoco se cuantifica el volumen de pérdidas necesario para entender que concurre dicha causa. No obstante, puede entenderse que hay que acudir a la doctrina jurisprudencial anterior, que venía exigiendo, para que las pérdidas generasen una situación económica negativa, que fuesen “sostenidas y significativas”, “continuadas y cuantiosas” [SSTS de 29 de septiembre de 2008 (RJ 2008, 5536) y STS de 11 de junio de 2008 (RJ 2008, 3468)].<sup>26</sup>

Por otro lado, en cuanto a las causas técnicas, organizativas y de producción, tras la reforma de 2012 el artículo 51.1 del ET señala que “*Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado*”.

La actual redacción de las causas técnicas, organizativas o de producción mantiene casi en su integridad las definiciones de la reforma de 2010 que, a su vez, ya recogía el criterio jurisprudencial fijado por el Tribunal Supremo en numerosas sentencias como la **de 6 de abril de 2000** (RJ 2000, 3285), que señala que “*...causas técnicas son las que están referidas a los medios de producción con posible vejez o inutilidad total o parcial de los mismos; las causas organizativas, se encuadran en el ámbito de los sistemas o métodos de trabajo que configuren la estructura de la empresa en una organización racional de las mismas; y las causas productivas son las que inciden sobre la capacidad de producción de la empresa para ajustarlas a los eventos del mercado, y corresponden a ésa la esfera de los servicios o productos de la empresa...*”

---

26 BIURRUN MANCISIDOR, G., “Aspectos sustantivos de las extinciones contractuales por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción” en *Los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Procedimiento. Análisis de las causas y valoración de la prueba. Cuadernos digitales de formación*, CGPJ, 11-2012.

La única modificación en la definición introducida en la reforma de 2012, concretamente por el RDL 3/2012, se encuentra dentro de la causa organizativa, en la que junto a los cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal, se añade “o en el modo de organizar la producción”, lo que puede amparar como causa organizativa a la externalización de la actividad<sup>27</sup>.

En este sentido podemos señalar como ejemplos de estas causas los siguientes:

**La STSJ de Castilla-La Mancha de 7 de marzo 2013** (JUR 2013, 135326) “*la culminación del proceso de digitalización de la exhibición de películas, constituyen una causa técnica prototípica, en cuanto que la aplicación de nuevas tecnologías incide de manera directa en el número y categoría de los trabajadores necesarios. Desgraciadamente el proceso tecnológico descrito es uno de los más drásticos imaginables, en cuanto que simple y llanamente hace inútil, una categoría profesional que resultó históricamente imprescindible para el desarrollo de la actividad considerada.*”

**La STSJ de Cataluña de 9 enero de 2014** (AS 2014, 333) prevé como causa organizativa la externalización del servicio de jardinería y mantenimiento de piscina de comunidad de propietarios señalando que “*No hay duda, que la doctrina jurisprudencial viene avalando como causa organizativa que justifica un despido objetivo, la externalización de un concreto servicio, tanto público como privado, para que este sea prestado por un tercero.*”

**La STSJ de Madrid de 31 marzo de 2014** (AS 2014, 828) “*los cambios en la demanda de los servicios que pretende colocar en el mercado, son evidentes y se representan en un descenso del número de obras activas tal, que no tiene ninguna que encomendar a la trabajadora*”

---

<sup>27</sup> Biurrún Mancisidor, G., “Aspectos sustantivos de las extinciones contractuales por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción” en *Los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Procedimiento. Análisis de las causas y valoración de la prueba*. Cuadernos digitales de formación. 11-2012.



La **STSJ de Asturias de 20 diciembre de 2013** (AS 2014, 277) causa productiva de una empresa hostelera la reducción de clientela señalando que *“Resultan igualmente acreditadas las invocadas causas productivas, vista de la disminución continuada del volumen de ventas ya antes precisada. En aquéllas tiene cabida la reorganización del área de comedor, con la reducción de las horas de trabajo y su concentración en los momentos de mayor actividad, recurriendo a contrataciones puntuales y a tiempo parcial para la cobertura de esos horarios, con la consecuente minoración de costes y ahorro de salarios y cotizaciones.”*

La **STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 10 abril de 2014** (JUR 2014, 125086) subraya que *“es doctrina jurisprudencial reiterada que, respecto de las empresas de servicios, la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada, y por el ámbito en que se manifiesta una causa organizativa, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores (SSTS 7-6-07 o 31-1-13).”*

#### **4.3. La valoración de la funcionalidad entre el despido y las causas de empresa**

De los requisitos que tradicionalmente venía exigiendo la jurisprudencia para estimar la procedencia de los despidos por causas empresariales (conurrencia de una causa o factor desencadenante, amortización de uno o varios puestos de trabajo y conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la extinción y la superación de la situación desfavorable)<sup>28</sup>, la reforma de 2012 incide particularmente en el tercero de ellos, la denominada **conexión de funcionalidad o instrumentalidad**.

Según hemos apuntado, con la regulación anterior el empresario debía acreditar la funcionalidad de la extinción para alcanzar las finalidades previstas en la norma. Tratándose de una causa económica, la empresa debía justificar que de los resultados económicos alegados se deducía *“la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado”*. Y en el resto de causas,

---

<sup>28</sup> Así se recoge en la STS de 14 de junio de 1996 (RJ 1996, 5162).

debía justificar que de las mismas se deducía *“la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”*.

Con la reforma de 2012 desaparece de la redacción del artículo 51.1 del ET toda referencia a los elementos que venían configurando la conexión de funcionalidad. En efecto, la actual redacción ya no contempla la justificación de la medida extintiva ni a su razonabilidad, limitándose a definir las causas.

Con ello el legislador pretende, como expresamente declara en el preámbulo, tanto del RDL, como de la Ley, suprimir *“referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre”* e *“incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos que han venido dando lugar a que los tribunales realizasen en numerosas ocasiones juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa”*. Se pretende ahora *“limitar el control judicial de estos despidos, que ahora debe reducirse, exclusivamente, a una valoración de la concurrencia de unos hechos: las causas”*.

No obstante, la idea de que tras la reforma se suprime el control judicial de la decisión extintiva y su razonabilidad no puede mantenerse. Una cosa es que se eliminen las predicciones o proyecciones de futuro y que se intente que la labor de los órganos jurisdiccionales se ciña a controlar la concurrencia de unos hechos sin que llegue a hacer juicios de oportunidad, y otra, bien distinta, es aceptar que las decisiones empresariales se adecuen en todo caso a los cánones de la buena fe y de la interdicción del abuso de derecho (art. 7 del Código Civil)<sup>29</sup>.

---

<sup>29</sup> Vid., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “La nueva regulación sustantiva y procesal de la extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: puntos críticos”, *Actualidad Laboral*, nº 9, Madrid, 2012, p.4.

En todo caso, ha de tenerse en cuenta que los mandatos constitucionales e internacionales hacen muy difícil limitar ese control judicial a la mera constatación de la concurrencia de unos hechos.

Así, de un lado, la **STC 192/2003 de 27 de octubre, (RTC 2003, 192)** ha establecido que *“no puede deducirse de esa libertad de empresa ni una absoluta libertad contractual, ni tampoco un principio de libertad «ad nutum» de despido, dada la necesaria concordancia que debe establecerse entre los arts. 35.1 y 38 CE y, sobre todo, el principio de Estado social y democrático de Derecho. No debe olvidarse que hemos venido señalando desde nuestra **STC 22/1981, de 2 de julio, F. 8,** que, en su vertiente individual, el derecho al trabajo (art. 35.1 CE) se concreta en el «derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, en el derecho a no ser despedido sin justa causa»*”.

Por otro lado, el Convenio n.º 158 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por España en 1985, en su artículo 4 señala que *“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada (...) basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”*. Requiere, por tanto, que exista una causa justificada para el despido y que un órgano judicial se pueda pronunciar sobre si la extinción está, en efecto, “justificada” (art. 9).

En el mismo sentido, el artículo 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se refiere al derecho que todo trabajador tiene a una protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas nacionales.

De lo expuesto podemos concluir, que a pesar de haber desaparecido las referencias que antes se hacía a las justificaciones finalistas, la modificación del precepto no implica la supresión de la denominada conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la causa y el despido, que continúa siendo objeto de control judicial.

En este sentido se pronuncia la **Sentencia de la Audiencia Nacional de 21 de noviembre de 2012** (AS 2012, 2409), que entiende que, pese a la nueva regulación legal, la conexión de funcionalidad no ha desaparecido, y en este sentido señala que *“Como vemos, han desaparecido las justificaciones finalistas de la regulación precedente, que obligaban a la empresa a demostrar la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar su posición competitiva en el mercado, cuando la causa era económica, o contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, cuando la causa era técnica, organizativa o de producción.*

*Sin embargo, la modificación legal no significa que haya desaparecido la conexión de funcionalidad, aunque hayan desaparecido las justificaciones finalistas precedentes, que obligaban a consideraciones prospectivas difíciles de acreditar, ya que ahora la situación económica negativa o los cambios en la demanda de productos o servicios, que la empresa pretenda colocar en el mercado, deben relacionarse razonablemente con los contratos de trabajo, que se pretendan extinguir, puesto que dicha relación es el presupuesto constitutivo, para cumplir el mandato del art. 4 del Convenio 158 de la OIT, el cual exige de modo perentorio que no se pondrá término a la relación laboral, a menos que exista causa justificada, relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la Empresa, establecimiento o servicio.”*

Como señala la **STSJ de Cataluña de 19 de febrero de 2013** (AS 2013, 912), citando a A. Desdentado Bonete, *“el legislador ha desvinculado la causalidad del mantenimiento de la empresa y del empleo, ya no se trata de lograr objetivos futuros, sino de adecuar la plantilla a la situación de la empresa; la justificación del despido ahora es actual (...) El despido estará justificado si, existiendo una situación económica negativa o una innovación técnica, organizativa o productiva, esto tiene un efecto actual sobre los contratos de trabajo, haciéndolos innecesarios por haber perdido su función económico- social, porque el trabajo que pudiera continuar prestándose carece ya de utilidad patrimonial para la empresa”.*

Existen también sentencias como la **STSJ de La Rioja de 15 de marzo de 2013** (AS 2013, 1127), que siguen exigiendo el control judicial sobre la funcionalidad del despido, señalando que, aunque tras la reforma de 2012 *“las referencias que la jurisprudencia citada hace a la viabilidad o competitividad empresarial han desaparecido, lo que no evita, y no puede ser de otro modo, el control judicial de la razonabilidad de la decisión, so pena de desconocer la esencia misma de la función jurisdiccional”*.

O algunas otras más recientes como la **STSJ de Cataluña de 9 de enero de 2014** (AS 2014, 333), que recalca que *“La reforma, insistimos, no impide, que los jueces y tribunales puedan valorar si la empresa ha cumplido con los requisitos formales que para este tipo de despido regula el artículo 53 TRLET (R) (juicio de formalidad); ni si concurren la causa o causas objetivas alegadas (juicio de causalidad); ni si existe cierta proporcionalidad entre la situación de la empresa y la medida extintiva adoptada (juicio de proporcionalidad), y, sobre todo, no prohíbe que podamos analizar si la medida justifica la extinción en el sentido de que no sea fraudulenta, dolosa o se haya tomado en claro y manifiesto abuso de derecho (juicio de razonabilidad limitada).*

Y la **STSJ de Madrid de 10 de enero de 2014** (AS 2014, 424), que señala que *“La desaparición de la conexión funcional o instrumental es una cosa, y otra bien distinta el juicio de proporcionalidad y ponderación atendiendo a las circunstancias concurrentes, el cual persiste en cuanto facultad consustancial al Juez evitando la arbitrariedad. En suma, corresponde al juez comprobar si existen fundamentos que hagan legítima la medida de despido adoptada, y a tal efecto exigir razonabilidad, racionalidad, congruencia y proporcionalidad del despido, el que la causa objetiva, vinculada a las circunstancias de la empresa, tenga importancia y entidad suficiente para justificar el despido como medida razonable, ponderada y proporcionada.”*

No obstante lo anterior, hemos de poner de manifiesto que existe otra tendencia, en principio opuesta, que se ajusta a la nueva redacción del artículo 51.1 del ET, y que sin hacer referencia alguna a la conexión de funcionalidad, declara la procedencia de los despidos al considerar acreditada la concurrencia de la causa legal esgrimida. Así

podemos citar la **STSJ Castilla-La Mancha de 7 de marzo 2013** (JUR 2013, 135326) *“Los datos reseñados ponen de manifiesto que los beneficios indicados se redujeron ostensiblemente en el año 2010, entrando en pérdidas en el año 2011, que se mantienen incrementadas de manera proporcional en el primer trimestre del año 2012. En consecuencia, se ha producido una situación negativa, con disminución de ingresos y resultado de pérdidas durante más de dos años, en cuanto que la indicada redacción permite computar resultados negativos aunque no hayan producido pérdidas, aunque éstas también se presentan en el caso durante más de un año. Las causas económicas están por ello presentes y serían por sí solas suficientes para fundar la decisión extintiva. Constatada la concurrencia y suficiencia de las causas invocadas por la empresa, no queda sino desestimar éste (recurso), con correlativa confirmación de la resolución combatida.”*

La **STSJ de Castilla-León de 29 de noviembre de 2012** (AS 2013, 55), que establece que *“De todo lo expresado se desprende, sin duda alguna, la concurrencia de la causa económica antedicha, pues de las cifras aquí examinadas y de los resultados reflejados en sus Cuentas Anuales se revela una evidente situación económica negativa (...) considerando acreditada la concurrencia de las causas legales invocadas, procede declarar ajustada a derecho la decisión extintiva acordada.”*

O la **STSJ de la Comunidad Valenciana de 14 de diciembre de 2012** (AS 2013, 650) que concluye que *“de lo actuado se desprende que tanto el Grupo como la empresa individual demandada han generado pérdidas trascendentes en el año 2011 y se confirma la pérdida para el año 2012, todo lo cual permite afirmar que concurre en el presente supuesto la causa económica alegada para la amortización de puestos de trabajo del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el RDL 3/2012, de 10 de febrero . (...) Situación esta que por si sola justifica la extinción colectiva de contratos y permite declarar ajustada a derecho la decisión adoptada por la empresa al haberse acreditado la concurrencia de esta causa.”*

Desde luego, siendo muy respetable la opción estas Salas, además de conforme con el tenor literal de la norma, esta estricta interpretación legal puede conducir a

situaciones difícilmente aceptables<sup>30</sup>. Así, por ejemplo, una disminución de ingresos ordinarios o ventas, por mínima que sea podría servir sin más para justificar la decisión extintiva, con la indemnización de 20 días, lo que no parece razonable.

## 5. CONCLUSIONES

La regulación de las causas empresariales del despido objetivo marca una interesante evolución, pasando de una inicial definición genérica a una actual definición detallada y exhaustiva, que se ha ido nutriendo de las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales surgidas al compás de las distintas reformas.

El tratamiento jurisprudencial de estas causas, a lo largo de su desarrollo, se caracteriza por una gran diversidad de criterios, derivada de la inmensa casuística existente. El Tribunal Supremo ha ido despejando las dudas interpretativas más significativas que se fueron suscitando a lo largo de su evolución, fijando los criterios y directrices que serían posteriormente incorporados al texto legal.

Debemos destacar a este respecto la definición de las causas introducida en la reforma de 2010, siguiendo el criterio fijado previamente por el TS, o la supresión del requisito de que exista una necesidad objetivamente acreditada de amortizar el puesto de trabajo, que ya venía siendo relativizado el TS. La reforma de 2010 supone, por tanto, un avance en la determinación de las causas, posibilitando un entendimiento amplio de las mismas, al admitir como causa además de las pérdidas actuales, las pérdidas previstas y la disminución persistente de los ingresos.

La reforma de 2012 han supuesto una modificación profunda en la regulación del despido objetivo por causas empresariales que ha sido objeto de numerosas críticas, al suprimir la necesidad de acreditar la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer la posición competitiva en el mercado o para contribuir a mejorar la situación de la empresa y a prevenir una evolución negativa, mediante una más

---

<sup>30</sup> PÉREZ PÉREZ, E., “La nueva modalidad procesal de impugnación colectiva del despido colectivo”, *Repositorio abierto de la Universidad de Cantabria*, 2013, <http://hdl.handle.net/10902/2013>.

adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado, o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Al eliminar las exigencias finalistas surge la duda de si con la nueva normativa se “descausaliza” el despido, constriñendo a los órganos jurisdiccionales a la mera constatación de la concurrencia de unos determinados hechos, sin posibilidad de efectuar un juicio de razonabilidad de la medida<sup>31</sup>.

Como indicamos, esta interpretación no resulta admisible a la luz de la normativa internacional ni tampoco desde la perspectiva constitucional. Además, de la propia definición del despido objetivo, como extinción causal, se desprende que entre la extinción y la causa que la justifica debe existir una repercusión o producirse un efecto. Por tanto, parece evidente que el juez debe controlar que la extinción sirva a la finalidad que la justifica<sup>32</sup>.

La existencia de pérdidas económicas irrisorias no puede llevar sin más a justificar el despido y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Tampoco pueden justificar el despido de cualquier trabajador sino solo de aquellos cuyos despidos se encuentren vinculados a la causa. Lo contrario no sería razonable y supondría aceptar que el empresario tiene casi total libertad para despedir.

Por tanto y contrariamente a la interpretación que se deduce tanto de la Exposición de Motivos como de la propia redacción de la Ley, no puede entenderse que los Tribunales deban abandonar la postura que han venido manteniendo desde la STS de 14 de junio de 1996, en cuanto a la necesidad de exigir una vinculación entre las causas en que se fundamenten los despidos y su razonabilidad, en orden a constatar que los despidos no constituyen un abuso de las facultades empresariales conferidas por la ley para la extinción de los contratos de trabajo. Así lo están recogiendo en sus sentencias la mayor parte de nuestros Juzgados y Tribunales.

---

<sup>31</sup> PÉREZ PÉREZ, E., “La nueva modalidad procesal de impugnación colectiva del despido colectivo”, *Repositorio abierto de la Universidad de Cantabria*, 2013, <http://hdl.handle.net/10902/2013>.

<sup>32</sup> BELLIDO ASPAS, M., “El despido colectivo y el despido objetivo. Aspectos sustantivos y procesales, con especial a los medios de prueba”, *Cuadernos Digitales de Formación*, CGPJ, 2013.



## 6. BIBLIOGRAFÍA

BELLIDO ASPAS, M., “La reforma laboral efectuada por la Ley 35/2010: modificaciones en las extinciones de los contratos de trabajo”, *Aranzadi Social* num.16/2011.

BELLIDO ASPAS, M., “El despido colectivo y el despido objetivo. Aspectos sustantivos y procesales, con especial a los medios de prueba”. Publicaciones del Poder Judicial, *Cuadernos Digitales de Formación*, CGPJ, 2013.

BIURRUN MANCISIDOR, G., “Aspectos sustantivos de las extinciones contractuales por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción” en *Los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Procedimiento. Análisis de las causas y valoración de la prueba. Cuadernos digitales de formación*, CGPJ, 11-2012.

CASTIÑERA FERNÁNDEZ, J., *Presente y Futuro de la Regulación del despido*. Aranzadi, Madrid, 1997.

CRUZ VILLALÓN J. “Los despidos por causas económicas y empresariales”, Tecnos, Madrid, 1996

DEL VALLE, J.M., *La extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción*, ACARL, Madrid, 1996.

DESDENTADO BONETE, A., “Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales”, *Actualidad Laboral*, núm. 17-18, 2012.

DURÁN LÓPEZ, F., “El tratamiento de los despidos económicos no colectivos en la evolución normativa y jurisprudencial”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, num.58, 2005.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “La nueva regulación sustantiva y procesal de la extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: puntos críticos”, *Actualidad Laboral*, num. 9, 2012.

GOERLICH PESET, J.M., “La extinción del contrato de trabajo en el RDL 3/2012: aspectos sustantivos y procesales y de Seguridad Social, en BLASCO PEILLICER, A., CAMPS RUIZ, L.M., GOERLICH PESET J.M., ROQUETA BUJ, R., y SALA FRANCO, T., *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Valencia, 2012.

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C., “Control judicial del despido colectivo tras el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, num. 2/2012, 2012.

LÓPEZ GÓMEZ J.M., “Las causas económicas y empresariales del despido”, en CRUZ VILLALÓN J., *Los despidos por causas económicas y empresariales*, Madrid, 1996.

MOLINS GARCÍA-ATANCE, J., “Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción del despido objetivo y colectivo”, *Aranzadi Social*, num.1/2011, 2011.

MONTOYA MEGLAR, A., GALIANA MORENO, J.M, SEMPERE NAVARRO, A, RÍOS SALMERÓN, B., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 8ª Edición, Aranzadi, 2010.

PÉREZ PÉREZ, E., “La nueva modalidad procesal de impugnación colectiva del despido colectivo”, *Repositorio abierto de la Universidad de Cantabria*, 2013, <http://hdl.handle.net/10902/2013>.

POSE VIDAL S.M., “La nueva situación jurídica en materia de extinción del contrato de trabajo”, *Cuadernos Digitales de Formación*, 2011.

YAGO LUJÁN, J., *Manual Práctico sobre la Reforma Laboral 2012 (Ley 3/2012)*, Garrigues, Adecoco, Expansión, Madrid, 2012.

*Memento Práctico Despido 2013-2014*, Francis Lefebvre, Madrid.