

LAS CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN EN LOS DESPIDOS OBJETIVOS Y COLECTIVOS

LARA M. MUNÍN SÁNCHEZ

Juez sustituta

Doctora en Derecho

Profesora de Derecho del Trabajo de la E. U. de Relaciones Laborales de A Coruña

Recepción: 15 de junio de 2012

Aprobado por el Consejo de Redacción: 15 de julio de 2012

RESUMEN: El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero ha vuelto a incidir sobre la regulación de las causas de los despidos objetivos y colectivos, flexibilizando las condiciones en las cuales el empresario puede acudir a este tipo de medidas. La importancia de la regulación reside en que a través de estas dos figuras se permite la extinción de la relación laboral mediante una indemnización menor, justificada en dificultades competitivas de las empresas.

PALABRAS CLAVE: despido objetivo, causas económicas, causas técnicas, causas productivas, causas de organización, despido colectivo

ABSTRACT: The Royal Decree-Law 3/2012, of 10th February, has returned to influence on the regulation of the causes of the objectives and collective redundancies, making more flexible the conditions in which the employer has recourse to such measures. The importance of the regulation lies in that the cancellation of the employment relationship through one minor compensation, justified in competitive difficulties of companies is permitted by these two figures.

KEYWORDS: objective dismissal, economic reasons, technic reasons, productive reasons, organizational reasons, collective redundancies

SUMARIO.- I. INTRODUCCIÓN AL TEMA. II. LAS CAUSAS DE LOS DESPIDOS OBJETIVOS Y COLECTIVOS: 1) Las causas económicas. 2. Las causas técnicas, organizativas y de producción. III. CONCLUSIONES

I. INTRODUCCIÓN AL TEMA

1. Hoy día la regulación del despido objetivo y del colectivo está más próxima que nunca, dado que el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha eliminado uno de los rasgos definitorios de la segunda institución¹: la autorización de la Autoridad Laboral para su recurso, bastando la simple notificación y un informe elaborado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las circunstancias en las que se fundamenta aquel despido colectivo². Ahora bien, ello no es más que la culminación de un proceso en el que las causas, que se van a tratar aquí [las de la letra c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores³], se sustrajeron –al menos, su definición– de ese precepto y se residenciaron en el artículo 51 del Estatuto, que contiene el régimen jurídico del despido objetivo. La norma que comenzó ese cambio fue la conocida Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; esta Ley continuó la línea impuesta por la «prerreforma» del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, y la escalada de las adoptadas sobre el mercado laboral que se ha apoderado de nuestro país desde entonces. En todo caso, se pretende aclarar –dentro de lo posible– qué significado y cuál puede ser el contenido palabras del artículo 49.1.l) del Estatuto de los Trabajadores, al normar que «el contrato de trabajo se extinguirá: [...] Por causas objetivas legalmente procedentes», causas que se contienen en el citado artículo 52.c), que –a su vez– remite al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, donde se afirma ya 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 o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. 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».

1 Sobre este cambio, puede consultarse CABEZA PEREIRO, J., «La supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos», en *Revista de Derecho Social*, número 57 (2012), págs. 183 a 198.

2 «Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento» (art. 51.2, párrafo noveno, ET)

3 «El contrato podrá extinguirse: [...] c) Cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo» [art. 52.c) ET].

La lectura de esta dicción sorprende –y sobre este punto se volverá en el apartado siguiente de este artículo– la sencillez y la facilidad atribuida a las extinciones objetivas/colectivas; con las debidas salvedades de un despido objetivo tanto por el control realizado por los representantes de los trabajadores y la Autoridad Laboral, como por el nuevo contenido que ha otorgado al artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social –precisamente– el Real Decreto-Ley 3/2012. Sin ahondar en la evolución de estas definiciones, que progresivamente se han ido flexibilizando y facilitando su empleo⁴, su razón de ser se expresa en la propia Exposición de Motivos de dicho Real Decreto-Ley⁵ [la cursiva es de esta autora]: «La reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de 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, etc. El objetivo es la flexiseguridad. Con esta finalidad, el presente real decreto-ley recoge un conjunto coherente de medidas que pretenden [...] *favorecer 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*». Todo lo cual se ha concretado en una reforma que, pese a que parece poco significativa en este ámbito, viene a incidir de manera decisiva sobre la prueba (y control judicial) de las causas que justifican el despido objetivo, de una manera muy gráfica se afirma en la Exposición de Motivos⁶, que [la cursiva es nuevamente de esta autora] «la ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos, *suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre*. Más allá del concreto tenor legal incorporado por diversas reformas desde la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, *tales referencias incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa. Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas*». Esta idea vale tanto para el control judicial de los despidos colectivos cuanto para los despidos por causas objetivas ex artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva, la pretensión no es realizar un estudio pormenorizado de las distintas causas a las que puede acudir el empleador cuando se produzcan dificultades en el seno de su empresa, pues excede de las pretensiones de este escrito, sino exponer de una manera sucinta en qué consiste cada una de ellas y las particulares condiciones para emplearla.

4 Pues excede de los términos de un escrito de estas características; pero, sobre el particular, podría consultarse FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., «La reforma del régimen del despido por la vía de reducción de sus costes», en *Revista de Derecho Social*, número 57 (2012), págs. 199 a 208.

5 Apartado II, párrafo segundo, de la Exposición de Motivos

6 Apartado V, párrafo octavo, de la Exposición de Motivos.

1. LAS CAUSAS DE LOS DESPIDOS OBJETIVOS Y COLECTIVOS

1. Las causas económicas

2. Es la alegación estrella en todos los despidos objetivos, pues –en realidad– subyace a todas las demás, y es citada en casi todas las cartas de despido por motivos objetivos. Estas causas económicas conciernen a la *rentabilidad de la empresa*, manifestándose como situaciones de pérdidas o desequilibrios financieros globales; en definitiva, el objetivo del legislador es ajustar el volumen de empleo a los cambios técnicos-organizativos operados en las empresas. La doctrina jurisprudencial –refiriéndose a la normativa anterior a la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, pero plenamente aplicable a la actual– afirmaba que son tres los elementos integrantes del despido por motivos económicos descrito en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores⁷: la concurrencia de la causa inmediata, la amortización de uno o varios puestos de trabajo y, finalmente, la instrumentalidad de la medida para conseguir el resultado de superar la crisis. Cada uno de ellos es preciso estudiarlo de manera separada.

3. El primero de los elementos –que, además, es común a las cuatro causas del artículo 51.c) del Estatuto de los Trabajadores– es la concurrencia de una causa o factor desencadenante –que se podría denominar «*causa inmediata*»–, que incide de manera desfavorable en la rentabilidad de la empresa –lo que el Estatuto concreta en la «situación económica negativa»– o, incluso, en la eficacia con respecto a la actividad de la misma. El legislador ha querido distinguir cuatro categorías o ámbitos de afectación en los que puede incidir aquel factor desencadenante de los problemas de rentabilidad o eficacia, que se acaban de nombrar y que están en la génesis del despido objetivo por motivos económicos: uno podría identificarse con la categoría o ámbito de los medios o instrumentos de producción («*causas técnicas*»); el siguiente se podría residenciar en la categoría o ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal («*causas organizativas*»); el tercero podría identificar la categoría o ámbito de los productos o servicios, que la empresa pretende colocar en el mercado («*causas productivas*»); y el último, la categoría o ámbito de los resultados de explotación (que serían las «*causas económicas*», en sentido restringido).

Y es al empresario a quién corresponde probar la realidad de las causas o factores desencadenantes de los problemas de rentabilidad o eficiencia de la empresa. Lo que supone, por una parte, la identificación precisa de dichos factores y, de otra parte, la especificación de su incidencia en las esferas o ámbitos de afectación señalados por el Legislador. ¿Cómo se ve reflejada esa concreción? Pues normalmente en cifras o datos desfavorables de producción, o de sobrecostos de factores, o de explotación industrial; v. gr., resultados negativos en las cuentas del balance, escasa productividad de trabajo, obsolescencia tecnológica respecto de los próximos competidores, pérdida de cuota de mercado de sus servicios o productos, etc.

7 Para todas, véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 29 de septiembre de 2008 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 1659/07–; y de 29 de noviembre de 2010 [Sala General] –Recurso de casación para la unificación de doctrina 3876/09–.

Siquiera en muchas ocasiones aparecen combinadas alguna o algunas de las causas de dicha extinción, tal y como se anunciada, pues la económicas suele estar detrás de las otras tres. Y es –precisamente– sobre estos factores sobre los que debe extenderse el control judicial y no sobre razones de oportunidad o teleológicas; esto es, sobre la mera causa, pero no sobre la causa justificadora⁸.

4. El segundo elemento del supuesto de despido por causas económicas, diseñado por los artículos 51.1 y 52.c), es la *amortización de uno o varios puestos de trabajo*. Esta medida de regulación de empleo puede consistir en la reducción con carácter permanente del número de trabajadores que componen «la plantilla de la empresa» o, también, en la supresión de la «totalidad» de la plantilla, bien por clausura o cierre de la explotación, bien por mantenimiento de vida en la misma, pero ya sin trabajadores asalariados a su servicio (y no sólo en la consideración de una empresa o entidad latente, sino –por ejemplo– cuando es el empresario individual el que continuará con la actividad empresarial sin empleados). En los casos en que esa amortización de puestos de trabajo no conduzca al cierre de la explotación, la medida de reducción de empleo adoptada –se decía– habría de formar parte de un plan de recuperación del equilibrio de la empresa, en el que la amortización de puestos de trabajo debería ir acompañada de otras medidas empresariales (de financiación, de comercialización, de reducción de costes no laborales, de renovación de políticas comerciales, etc.), encaminadas todas ellas al fin de compensar los desequilibrios producidos, superando la «situación negativa» o procurando «una mejor organización de los recursos». Sin embargo, ahora –tras las sucesivas reformas– este elemento de acompañamiento o de adopción de mecanismos de refuerzo se ha diluido, dado que, al no existir ya la instrumentalidad de la medida con respecto a la viabilidad futura de la empresa, las extinciones tampoco aparecerán vinculadas a dicho objetivo ni han de asociarse con nada –a pesar de lo cual, lo lógico es que lo hagan, aunque la legislación actual no lo exija–.

En estos mismos casos de no previsión de desaparición de la empresa, la amortización de puestos de trabajo se ha de concretar en el despido o extinción de los contratos de trabajo de aquel o de aquellos trabajadores a los que afecte el ajuste de producción o de factores productivos que se haya decidido, con la indemnización correspondiente de veinte días de salario por año trabajado, prorrateándose los periodos inferiores por meses. No obstante, la elección de los trabajadores que van a ver extinguido su contrato de trabajo por el despido objetivo –siempre que respete la preferencia indicada por el artículo 52.c), párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores⁹– corresponde en principio al empresario, siendo su decisión revisable únicamente cuando medie fraude de ley, abuso de derecho o móvil discriminatorio; esto es, cuando se aprovechen las circunstancias –la existencia de verdaderas causas económicas– para incurrir en un despido nulo o, cuando menos, abusivo¹⁰.

8 Se insistirá sobre ello en el último epígrafe.

9 «Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado» [art. 52.c), párrafo segundo, ET].

10 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 19 de enero de 1998 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi 1998/996–; y de 15 de octubre de 2003 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi 2003/4093–.

5. El tercer elemento del supuesto de despido objetivo por motivos económicos hace referencia a la *relación causal* –o simple conexión instrumental– entre las extinciones de contratos de trabajo decididas por la empresa en base a esta institución y la superación de la situación desfavorable y acreditada de falta de rentabilidad de la explotación o de falta de eficacia de los factores productivos –lo que la jurisprudencia ha denominado la «razonabilidad»¹¹. Es más, se ha llegado a afirmar que, en los supuestos de cierre de la empresa (esto es, finalización de la explotación empresarial), la relación causa-efecto entre la supresión total de la plantilla y esa situación negativa reside en que aquélla amortigua el alcance de las pérdidas o, en su caso, de la continuidad en esas circunstancias; como la empresa se considera carente de futuro potencial y para evitar la prolongación de un escenario con pérdidas o constantes resultados negativos de explotación, se toma la decisión por parte del empresario de abandonarla y despedir a todos los trabajadores, con las indemnizaciones correspondientes.

Este elemento, sin embargo, se ha visto muy afectado por las reformas, por una parte, porque ya no se menciona de una manera expresa, pese a que la instrumentalidad es lo que –en el fondo– va a justificar el recurso a este despido –y algunos emplean como decisivo argumento¹² para seguir tomándolo en cuenta y reafirmar un control judicial total–; y, por otra parte, en alguna de las situaciones (las de disminución de los ingresos o ventas) ya no cabe ninguna fiscalización de la causa o, al menos, parece que no se puede seguir empleando parámetros de razonabilidad, habida cuenta que el Legislador ha querido establecer una presunción frente a la que no cabe prueba en contrario, para facilitar la adaptación de la plantilla a las necesidades reales, haciendo frente –de manera expresa– a los problemas de interpretación y, sobre todo, a las decisiones que se venían adoptando por los diversos tribunales laborales al analizar despidos objetivos, que se fundaban en «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» –versión del artículo 51.1, párrafo quinto, del Estatuto de los Trabajadores, anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero–. Sin embargo, se repite, el Legislador de una manera expresa ha querido yugular esta línea jurisprudencial y, a la vez, dar mayores facilidades a los empresarios, pues la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley –al hablar de la supresión del parámetro de la razonabilidad y de su concreción– dice: «tales referencias incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión

11 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 29 de septiembre de 2008 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 1659/07–; y de 29 de noviembre de 2010 [Sala General] –Recurso de casación para la unificación de doctrina 3876/09–.

12 Cfr. MOLINS GARCÍA-ATANCE, J., «Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción del despido objetivo y colectivo», en *Aranzadi Social*, número 1 (2011), consultado a través de la base de datos Westlaw (BIB 2011\427).

de la empresa. Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas»¹³; en otras palabras, el supuesto de hecho habilitante –sea económico, técnico, organizativo o de producción–, sin relación con respecto a otros parámetros comparativos, de tal forma que, por una parte, se facilita al empresario la prueba del factor desencadenante y, por otra parte, se evitan decisiones que no sean objetivas y en función de éste.

6. Ahondando en este elemento, se puede sostener que, aunque el concepto «situación económica negativa» adolece de un carácter bastante difuso, constituyendo un ejemplo típico de concepto jurídico indeterminado, el artículo 51.1 del Estatuto menciona dos ejemplos, que –en gran medida– ayudan a concretar su contenido: «la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas»; y añade una presunción *iuris et de iure* «en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos», lo que viene a eliminar la polémica en torno al control judicial de estas causas¹⁴. Fue intensa la discusión en torno a qué extensión tenía la eventual fiscalización judicial en estos despidos, con posturas que iban desde la limitación de aquél a meramente comprobar que los despidos objetivos no eran absurdos o arbitrarios¹⁵ –una mera supervisión–; pasando por los que consideran que a lo anterior ha de añadirse la función de comprobar que no se vulneran derechos fundamentales o libertades públicas¹⁶; hasta llegar a los que abogaban por un control pleno¹⁷, que determine la existencia de razones suficientes que precisen de un nuevo reequilibrio de las condiciones de trabajo. En este momento, tras las sucesivas reformas –sobre todo, la última–, el control judicial se ha visto empequeñecido –tal y como se adelantaba–, dado que la disminución del nivel de ingresos o de ventas se presupone, en caso de producirse tres trimestres consecutivos, lo que –además– no tiene que estar vinculado a pérdidas de la empresa; siquiera habitualmente será así, porque, a salvo supuestos de fraude o alzamiento de bienes, una disminución durante tres cuartas partes del año de las ventas o de los ingresos necesariamente habrá de repercutir sobre la situación económica de la entidad, dado que su propia plantilla se estará revelando como sobredimensionada o, cuando menos, inadecuada a la actividad empresarial (ingresos o ventas), que precisará de una adaptación. En todo caso, el control judicial –una vez

13 Apartado V, párrafo octavo, de la Exposición de Motivos.

14 Véase MOLINS GARCÍA-ATANCE, J., «Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción del despido objetivo y colectivo», cit.

15 Véase BELLIDO ASPAS, M., «La reforma laboral efectuada por la ley 35/2010: modificaciones en las extinciones de los contratos de trabajo», en *Aranzadi Social*, número 16 (2011), consultado a través de la base de datos Westlaw (BIB 2010, 2487).

16 Véase DEL REY GUANTER, S., «El despido por causas empresariales en la Ley 35/2010: los nuevos artículos 51 y 52 c) del ET», en *Relaciones Laborales*, número 21 (2010), consultado a través de la base de datos Westlaw (BIB 2010, 3662).

17 Véase ARAMENDI SÁNCHEZ, P., «Problemas en torno a la justificación de la causa para la adopción de las medidas de despido y/o flexibilidad interna previstas en la Ley 35/2010», en *Aranzadi Social*, número 17 (2011), consultado a través de la base de datos Westlaw (BIB 2010, 2928).

eliminada la vinculación de esta causa a la viabilidad o posición competitiva de la empresa se reduce a comprobar si existe o no una «situación económica negativa».

Ahora bien, el que se indique en el precepto «en casos tales como», evidencia que se trata de una enumeración meramente ejemplificativa, por lo que la situación económica negativa puede derivarse de supuestos distintos de los citados¹⁸, pudiendo idearse y plantearse numerosos supuestos de hecho, que –entonces– sí habrá de vincularse a los otros dos elementos y justificar en qué medida se ha producido la situación negativa para la empresa o repercute sobre su nivel económico.

2. Las causas técnicas, organizativas y de producción

7. Una vez aclarados los puntos anteriores, es preciso examinar los otros tres motivos que amparan un despido objetivo de la letra c) del artículo 52, pero, en este ámbito, la nitidez ya no es tanta, al menos, en cuanto a su distinción en un plano teórico. Es verdad que la distinción entre causas técnicas, organizativas y de producción ofrece serias dificultades en la práctica; es más, en la misma definición legal de causas técnicas se incluye una referencia a los «medios o instrumentos de producción», con lo que –ya de inicio– se están mezclando lo que aparentemente son conceptos (y causas) diversas, pero no es imposible. Esta confusión ha llevado muchas veces a que en las cartas de despido por despido objetivo se mencionen indistintamente varias de ellas e, incluso, se añaden las económicas, siquiera éstas sí se diferencian claramente y así se ve reflejado en su regulación en dos párrafos separados del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, el sexto y el séptimo. Es más, se recoge por la jurisprudencia que las causas organizativas o de producción se valoran con respecto al ámbito [unidad productiva autónoma, departamento, sección, etc.] en el que es necesaria la amortización de un puesto de trabajo, y no respecto a la totalidad de la empresa¹⁹, mientras que en el ámbito de apreciación de las causas económicas es la empresa o unidad económica de producción²⁰.

La relación entre las causas técnicas y organizativas, a pesar de ser evidente, pues ambas hacen referencia al denominado *ámbito interno de la empresa*, no impide que –desde un punto de vista científico– no puedan delimitarse. Mientras las primeras se refieren a la maquinaria, esto es, los medios materiales de la empresa, las segundas se refieren la organización del personal, esto es, a los medios personales. Ejemplo de la primera sería la sustitución de maquinaria de la empresa (v. gr., introduciendo una amasadora de pan o cambiando una prensa tipográfica por una digital), debido a la obsolescencia tecnológica

18 Véase MOLINS GARCÍA-ATANCE, J., «Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción del despido objetivo y colectivo», cit.; quien recoge el de una comunidad de propietarios cuyos gastos habían aumentado, con el correlativo incremento de las cuotas que debían abonar los copropietarios.

19 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2002 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi 2002/3787–; y 19 de marzo de 2002 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi 2002/5212–; y 21 de julio de 2003 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi 2003/6412–.

20 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 31 de enero de 2008 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 1719/07–; 12 de diciembre de 2008 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 4555/07–; y 16 de septiembre de 2009 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 2027/08–.

de la sustituida, introduciendo máquinas automatizadas que, en definitiva, precisan menos personal; y de la segunda lo sería que las funciones que hasta este momento se desarrollaban por diez trabajadores se agrupen y puedan prestarse por ocho (fusionando varios departamentos). En otras palabras, cualquiera de las dos causas anteriores supone una reorganización empresarial del personal que le permite al empleador eliminar aquél innecesario para el funcionamiento de la entidad.

Sin embargo, las causas productivas ya nos sitúan en un *ámbito externo de la empresa*, porque se trata de adaptar la realidad de la empresa a cambios operados con respecto al mercado; y así, las fluctuaciones de la demanda de los bienes o servicios que produce. Lo que revela la íntima relación entre las causas productivas y las económicas, porque los cambios en la demanda de productos o servicios de la empresa pueden suponer pérdidas o disminución de ingresos, concurriendo asimismo causas económicas; y más aún, la disminución de su nivel de ingresos o de ventas [definición de las causas económicas] es evidente que se relaciona si no con un cambio en la demanda de los productos o servicios ofertados por la empresa [causas de producción], sí con que esa demanda (venta) haya disminuido, por lo que –en su génesis– ambas causas se interconectan. No obstante, se afirma por la doctrina científica²¹ que se trata de causas distintas, puesto que las productivas inciden en la demanda de productos propiamente dicha, mientras que las otras lo hacen sobre la situación económica de la empresa, que es el concepto delimitador de esa causa, su causa inmediata, a pesar de que su catalizador lo haya sido el cambio en la demanda del producto o servicio ofertado por la entidad.

8. También es reseñable que el empresario decidirá cómo va a proceder a efectuar los despidos, al igual que aquel decidido por causas económicas, porque –como afirma la jurisprudencia– «cuando lo que produce es una situación de desajuste entre la fuerza del trabajo y las necesidades de la producción o de la posición en el mercado, que afectan y se localizan en puntos concretos de la vida empresarial, pero que no alcanzan a la entidad globalmente considerada, sino exclusivamente en el espacio en que la patología se manifiesta, el remedio a esa situación anormal debe aplicarse allí donde se aprecia el desfase de los elementos concurrentes, de manera que si lo que sobra es mano de obra y así se ha constatado como causa para la extinción de los contratos, la amortización de los puestos de trabajo es la consecuencia de tal medida y no impone la legalidad vigente la obligación del empresario de reforzar con el excedente de mano de obra en esa unidad otra unidad que se encuentre en situación de equilibrio, salvo que se prefiera desplazar el problema de un centro de trabajo a otro, pero sin solucionarlo»²².

9. En la situación actual, al igual que ha ocurrido con la causa analizada en el apartado anterior, se ha producido un giro sustancial con respecto a la regulación previa al Real Decreto-Ley, pues con la nueva redacción que se otorga al artículo 51.1 del Estatuto

21 Véase BELLIDO ASPAS, M., «La reforma laboral efectuada por la ley 35/2010: modificaciones en las extinciones de los contratos de trabajo», cit.

22 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2002 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi 2002/3787–.

de los Trabajadores, bastará simplemente con acreditar que se han producido «cambios» – en los «medios o instrumentos de producción» [causa técnica], «los sistemas y métodos de trabajo del personal» [causa organizativa] o «la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado» [causa productiva]- para que se den las causas legales que justifiquen la extinción, sin necesidad de acudir a criterios de razonabilidad o instrumentalidad en relación con la posición de la empresa. Todo lo cual hace igualmente proyectable sobre estas tres causas del despido objetivo lo afirmado sobre el control judicial difuso que puede amparar hoy día el precepto estatutario; aparte de que, tratándose de extinción por causas técnicas u organizativas, no sea precisa la concurrencia de una situación económica negativa²³.

III. CONCLUSIONES

10. Lo más destacado de la regulación actual –tras la última reforma- de los despidos objetivos es la laxitud con la que se contemplan ahora las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, que pueden dar lugar a la extinción de los contratos de trabajo. Frente a la regulación anterior que se centraba en la razonabilidad o instrumentalidad de la medida, en los que había que probar que la extinción del contrato de trabajo contribuía a la superación de la situación económica negativa, ahora «salvo supuestos especiales y de características peculiares, basta con acreditar la existencia de pérdidas continuadas y cuantiosas para estimar que la amortización de puestos de trabajo contribuye a superar la situación de crisis económica. Y no corresponde a la empresa la carga de probar que la medida adoptada era suficiente para superar la crisis, ni que se adoptaban otras medidas que garantizaban la superación de la crisis»²⁴; en otras palabras, que –en la regulación anterior y pese a su redacción- si el empresario lograba probar la existencia de pérdidas continuadas y cuantiosas, ya no era preciso acreditar que servía para superar la crisis, pues era un elemento que se presumía. Sin embargo, ahora es mucho más sencillo para el empresario, dado que bastará con probar una situación económica negativa, aun sin pérdidas, porque la mera disminución de ingresos o de ventas en tres trimestres consecutivos; o que se han adoptado cambios tecnológicos, de producción o en la organización de los recursos –y sólo «cambios» exige la Ley- para que pueda recurrirse al despido objetivo.

Se puede coincidir con los que afirman que, «antes de la reforma, el despido miraba hacia el futuro, en el caso de las causas económicas, como medio para preservar o favorecer la posición competitiva en el mercado; mientras en el caso de las causas T.O.P, para prevenir una evolución negativa de la empresa o mejorar la situación de la misma que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta ante las exigencias de la demanda. Ahora, tras la reforma, el despido mira sólo hacia el pasado, pues basta la concurrencia de

23 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 2002 –Repertorio de jurisprudencia Aranzadi 2002/3787-.

24 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de junio de 2008 –Recurso de casación para la unificación de doctrina 730/07-.

la causa E.T.O.P sin que se permita el control judicial de la razonabilidad, o de la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida como medio para la obtención de un fin constitucionalmente legítimo»²⁵. Para decirlo de una manera resumida, *antes se exigía causa justificada en un determino fin y ahora se exige exclusivamente causa*.

Sin embargo, frente a esta deriva legislativa, se ha mantenido²⁶ «no debe pasarse por alto que poco a poco está surgiendo un nuevo modo de entender la empresa (puede que a veces en tensión con el interés societario [...]) en al que se han de tener en cuenta criterios éticos, "que no pueden ser otros que los derechos humanos, como expresamente reconoce la nueva definición de Responsabilidad Social de la Empresa de la Comisión Europea"».

25 Véase PURCALLA BONILLA, M. Á. y PRECIADO DOMÈNECH, C. H., «Extinción del contrato de trabajo versus suspensión y reducción de jornada en el Real Decreto-Ley 3/2012», en *Aranzadi Social*, número 2 (2012), consultado a través de la base de datos Westlaw (BIB 2012\660).

26 Véase APARICIO TOVAR, J., «Las causas del despido basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa», en *Revista de Derecho Social*, número 57 (2012), pág. 164.