



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

LAS CAUSAS DEL DESPIDO COLECTIVO

Autora: María de los Ángeles Isla Martínez

4º E-1

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: Martín Ochoa Díaz

Madrid
Abril, 2020

Resumen: Debido a la crisis económica sufrida en España desde el año 2008, se hizo evidente la necesidad de adoptar una serie de medidas que paliaran tal situación. En consecuencia, el Estatuto de los Trabajadores sufrió diversas modificaciones. Puede afirmarse que la reforma más relevante se introdujo en el año 2012, tras la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. La regulación del concepto de despido colectivo se vio afectada tras estas modificaciones. A lo largo de este trabajo de investigación se pretende resolver la siguiente cuestión: ¿cuándo podrá un empresario proceder a un despido colectivo? El actual precepto 51.1 del Estatuto recoge las cuatro causas que podrán justificar el despido colectivo en una empresa. Estas son: económicas, técnicas, organizativas y de producción. La generalidad con la que aparecen reguladas en este, hace que resulte clarificador para un mejor entendimiento, acompañar su estudio con un desarrollo jurisprudencial. Recogiendo aquellos supuestos en los que los jueces y tribunales de la jurisdicción social han admitido, o no, la procedencia de los despidos a través de estas cuatro circunstancias.

Palabras clave: Despido colectivo, causa económica, técnica, organizativa, productiva, procedencia despido, reforma laboral.

***Abstract:** Due to the economic crisis suffered in Spain since 2008, the need to adopt a series of measures to alleviate this situation became evident. Consequently, the Workers' Statute underwent several modifications. It can be affirmed that the most relevant reform was introduced in 2012, after the approval of Royal Decree-Law 3/2012, of February 10, on urgent measures for the reform of the labor market, and the subsequent Law 3/2012, of 6 July, urgent measures for the reform of the labor market. The regulation of the concept of collective dismissal was affected after these modifications. Throughout this investigation, the goal is to solve the following question: when can an employer proceed with a collective dismissal? The current precept 51.1 of the Statute includes the four causes that can justify the collective dismissal in a company. These are: economic, technical, organizational and productive. The generality with which they appear regulated in it makes it clearer for a better understanding to accompany their study with a jurisprudential development. And also collecting those cases in which the judges and courts of the social jurisdiction have admitted, or not, the fairness of the dismissals through these four circumstances.*

***Key words:** Collective dismissal, economic causes, technical, organizational, productive, fair dismissal, labour reform.*

LISTADO DE ABREVIATURAS:

- Art.: Artículo.
- BOE: Boletín Oficial del Estado.
- CE: Constitución Española.
- Cit.: Citado previamente.
- ET: Estatuto de los Trabajadores.
- FJ: Fundamento Jurídico.
- Id.: Citado en la nota inmediatamente anterior.
- LOPJ: Ley Orgánica del Poder Judicial.
- Núm.: Numero.
- OIT: Organización Internacional del Trabajo.
- Op. cit.: Obra previamente citada.
- P.: Página.
- Pp.: Páginas.
- RD Ley: Real Decreto-Ley.
- RD: Real Decreto.
- S.P.: Sin número de página.
- Vol.: Volumen.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. LAS CAUSAS DEL DESPIDO COLECTIVO.....	5
2.1. Aspectos generales.....	5
3. CAUSAS ECONÓMICAS.....	7
3.1. Evolución del concepto de causa económica.....	7
3.1.1. Artículo 51.1 ET antes de la reforma laboral de 2012.....	7
3.1.2. Artículo 51.1 ET después de la reforma laboral de 2012.....	8
3.2. Ámbito de apreciación de la causa económica.....	11
3.3. Pérdidas actuales como causa económica.....	11
3.4. Pérdidas previstas como causa económica.....	14
3.5. Disminución persistente de ingresos ordinarios o ventas como causa económica.....	16
3.6. “En casos tales como”.....	18
4. CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN.....	19
4.1. Aspectos generales.....	19
5. CAUSAS TÉCNICAS.....	20
5.1. Incorporación de nueva maquinaria y nuevas tecnologías como causa técnica.....	21
5.2. Digitalización como causa técnica.....	22
5.3. Instalación de nuevos sistemas electrónicos como causa técnica.....	22
5.4. Robotización como causa técnica.....	23
6. CAUSAS ORGANIZATIVAS.....	26
6.1. Fusión de empresas como causa organizativa.....	27
6.2. Cierre del centro de trabajo como causa organizativa.....	28
6.3. Externalización de servicios como causa organizativa.....	29
6.3.1. STS de 20 de noviembre de 2015.....	29
6.3.2. Voto particular: ¿dumping social?.....	30
6.3.3. Conclusión.....	30
6.4. Finalización de contrata como causa organizativa.....	31
7. CAUSAS PRODUCTIVAS.....	33
7.1. Reducción de pedidos como causa productiva.....	34
7.2. Finalización de contrata como causa productiva.....	35
8. CONCLUSIONES.....	37
9. BIBLIOGRAFÍA.....	40

1. INTRODUCCIÓN.

La crisis económica sufrida en España desde el año 2008 tuvo entre sus principales consecuencias una devastadora destrucción del empleo. Ante ello, se hizo evidente la necesidad de adoptar medidas que paliaran tal situación.

Debido a la gran inestabilidad económica y laboral que padecía el país, comenzaron en 2010 las reformas del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Sin duda, las más relevantes se implantaron mediante la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en adelante RD Ley 3/2012) y la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en adelante Ley 3/2012). Ambas disposiciones siguen vigentes en el presente.

Tal y como recogía la exposición de motivos del RD Ley 3/2012, la reforma pretende garantizar tanto la flexibilidad externa como la flexibilidad interna, buscando el equilibrio entre ellas.

El despido colectivo se vio especialmente afectado. Dentro de las novedades que se introdujeron sobre esta figura destacan las siguientes: la ampliación de las razones económicas que podrán alegar los empresarios para su justificación; la supresión de la mención expresa sobre la necesidad de justificar la razonabilidad de los mismos; y, por último, la eliminación de la autorización administrativa que se requería para llevarlos a cabo.

Este concepto hace referencia a una medida excepcional, pues supone la extinción del contrato de trabajo de varios trabajadores. Por lo que es lógico que el empresario no pueda decidir arbitraria y libremente efectuar un despido colectivo en su empresa. En este caso, se fomentaría la destrucción del empleo, generando miedo e inseguridad entre los empleados. Pero, ¿cuándo sí estará legitimado para proceder al mismo?

Para responder a esta cuestión, es necesario acudir a la legislación laboral. El precepto 51.1 ET recoge las cuatro causas que podrán justificar su adopción. Estas son: económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Es evidente que los despidos colectivos son un tema de plena actualidad en nuestra sociedad. Una realidad que no deja indiferente a prácticamente ningún trabajador. No

cabe duda de que existe gran relación entre las épocas de crisis, especialmente si estas son económicas, y la aparición de los despidos colectivos. Las empresas pretenden reducir costes y acuden a esta figura.

Un claro ejemplo se encuentra en la pandemia actual en la que nos encontramos inmersos debido a la expansión del coronavirus (COVID-19). Hay un temor generalizado en la sociedad acerca del impacto que tendrá esta crisis sanitaria, y económica, en el empleo.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es recoger de manera sencilla las cuatro causas que justificarán el despido colectivo. Así como proporcionar, a modo de ejemplo, algunos hechos que generarán situaciones negativas y de inestabilidad en las empresas, y en consecuencia, permitirán a los empresarios recurrir al mismo.

Para ello, se realiza un análisis de cada causa del despido colectivo de manera individual. Debido a la generalidad con la que aparecen reguladas en el Estatuto, para entender cómo actúan en la práctica, es esencial observar aquellos casos en los que los tribunales españoles de la jurisdicción social han declarado la procedencia de los mismos a través de estas cuatro circunstancias. Así como comentar aquellas cuestiones que han sido, o son, más controvertidas entre la doctrina y jurisprudencia. Como por ejemplo puede ser, el control judicial sobre la razonabilidad de las causas tras la reforma de 2012, o el impacto que tiene la introducción de robots en las empresas sobre determinados puestos de trabajo. También se incluyen diversas opiniones doctrinales, que contribuyen a un mejor entendimiento de las circunstancias.

2. LAS CAUSAS DEL DESPIDO COLECTIVO.

2.1. Aspectos generales.

Tal y como recoge el precepto 51.1 ET “(...) *se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a: Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas*

que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.”¹

De igual modo, el despido se considerará colectivo cuando afecte a la totalidad de la plantilla. Para ello será necesario que exista un número superior a cinco empleados afectados. Además, la extinción deberá surgir por el cese total de la actividad de la empresa, en base a las cuatro causas ya comentadas.

Por otro lado, el artículo 52. c) ET manifiesta de manera expresa que el contrato de trabajo podrá extinguirse “(...) *Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.*”²

Comparando ambos preceptos se deduce que la razón por la cual estas formas de extinción de los contratos de trabajo se entienden como figuras distintas no radica en las circunstancias que los justifican. Por el contrario, será necesario atender al número de trabajadores que se verán afectados por el mismo para poder diferenciarlos.

En consecuencia, la argumentación utilizada por los tribunales para determinar la concurrencia de estas causas es la misma tanto para los despidos colectivos, como para los objetivos.

Será esencial para la empresa identificar correctamente el tipo de despido, objetivo o colectivo, que llevará a cabo, pues el procedimiento y la indemnización a los trabajadores varía en función de cada uno. Recordando una vez más, que las causas empresariales que los justifican son las mismas.

A lo largo de este trabajo desarrollaré las cuatro causas que justificarán el despido colectivo en una empresa. Pudiendo ser económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Como primer acercamiento a las mismas, puede afirmarse que a fecha de hoy la mayoría de despidos colectivos se basan en circunstancias económicas. Especialmente tras la reforma laboral de 2012, llevada a cabo por el RD Ley 3/2012 y la Ley 3/2012. La razón se encuentra en que actualmente existen diversos motivos económicos que podrán justificarlo. En consecuencia, las otras tres causas son cada vez menos

¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

² *Id.*

relevantes, y en la mayoría de los casos suelen aparecer conjuntamente con las económicas.³

Además, hasta la reforma laboral de 2010, no se proporcionaba una definición individual para cada una. Aparecían reguladas como causas distintas, pero exigiendo un requisito común para todas ellas. Esta afirmación será comentada con mayor detalle más adelante.

3. CAUSAS ECONÓMICAS.

3.1. Evolución del concepto de causa económica.

3.1.1. Artículo 51.1 ET antes de la reforma laboral de 2012.

El Estatuto de los Trabajadores ha sufrido diversas modificaciones desde su aprobación y publicación en 1995. Por consiguiente, el precepto 51.1 se ha visto afectado en numerosas ocasiones. La regulación del concepto de despido colectivo y sus causas ha ido evolucionando hasta llegar al actual.

Respecto a la causa económica, el artículo 51.1 del Estatuto de 1995 recogía de manera expresa 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 (...)”*.⁴

A mi parecer, se aportaba una definición vaga de lo que ha de entenderse por circunstancia económica. Se limitaba el Estatuto a afirmar que se apreciará, y que por lo tanto se podrá recurrir a las medidas del despido, cuando se busque la superación de una situación de crisis económicamente perjudicial para la empresa. En consecuencia, las modificaciones posteriores del precepto buscaban la objetivación de la causa.⁵

³ Selma Penalva, A., “La configuración de las causas productivas en el despido objetivo después de las últimas reformas normativas: especial referencia al caso Coca Cola”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 177, 2015, S.P.

⁴ 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. (BOE 1 de mayo de 1995).

⁵ De Vivero de Porras, C., “Delimitación del concepto laboral de situación económica negativa a efectos de la extinción del contrato de trabajo”, *Extoikos*, n.8, 2012, p.77.

Tras la reforma laboral de 2010, el precepto en cuestión sufre dos modificaciones. La primera variación, recogida en el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, (en adelante RD Ley 10/2010), introduce una novedad sustancial. Ya no se exigía que la empresa alegara que pretendía superar una situación económica perjudicial. Sin embargo, era requisito esencial que se apreciara una situación económica desfavorable derivada de los malos resultados de la misma. Igualmente, estos resultados debían de estar autenticados. Exponiendo, además, las razones que afirmen que de tal situación “(...) se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.”⁶

En septiembre de ese mismo año, con la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, (en adelante Ley 35/2010) se aporta una nueva redacción del artículo, más completa que la anterior. Se recogen por primera vez, a modo de ejemplo, los hechos que podrán justificar la existencia de una situación de crisis económica en la empresa. Estos se apreciaban “(...) 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”. Además, se exigía la acreditación por parte de la misma de esos resultados, y la justificación de que de ellos surge la “(...) la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.”⁷

3.1.2. Artículo 51.1 ET después de la reforma laboral de 2012.

Debido a la crisis económica que España venía sufriendo desde el año 2008, el gobierno ve necesaria y urgente la aprobación de una reforma laboral en 2012. En la exposición de motivos del RD Ley 3/2012, se menciona el fin principal de la misma. Con carácter genérico, pretendía “(...) la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española.”⁸

Tras la aprobación de la Ley 3/2012, se introduce una nueva redacción del precepto 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. El mismo recogía expresamente: “Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una

⁶ Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (BOE 17 de junio de 2010).

⁷ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (BOE 18 de septiembre de 2010).

⁸ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE 11 de febrero de 2012).

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.”⁹

Llama la atención que tras la citada reforma el precepto 51.1 ET no recoge de manera expresa la necesidad de que la empresa acredite la situación económica alegada. Tampoco menciona el requisito de la justificación de que de tal situación surge la razonabilidad del despido, para proteger y mejorar tanto su viabilidad futura, como su posición competitiva en el mercado.¹⁰

Pues bien, a pesar de no aparecer expresamente regulado en este artículo, en ningún caso puede entenderse que la empresa no deberá de acreditar que efectivamente concurre la causa que alega. Asimismo lo recoge el precepto 53 ET cuando afirma que los despidos serán considerados improcedentes cuando no se acredite la concurrencia de la causa que se invocó para justificarlos.

La exposición de motivos de la Ley 3/2012 se pronuncia sobre el porqué de esta nueva redacción del artículo. Entiende que en versiones anteriores del Estatuto se “(...) 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”.¹¹ Con la nueva reforma se pretende limitar la función de los mismos a corroborar si existen o no las circunstancias que la empresa alega.

Lo que se busca con la modificación del precepto es la objetivación de la circunstancia económica. En consecuencia, se han generado opiniones dispares entre la doctrina y jurisprudencia entorno a la razonabilidad de los despidos colectivos.¹²

La cuestión gira en torno a determinar si, en base a la literalidad del precepto, el juez debe limitarse única y exclusivamente a corroborar que existe la causa invocada por la

⁹ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE 7 de julio de 2012).

¹⁰ Ramírez Bendala M., “Despido objetivo ex Art. 52. C) TRLET causas económicas. Concurrencia y acreditación de las causas. Razonabilidad de la medida y control jurisdiccional.”, *Revista Aranzadi Social Doctrinal*, vol.6, n.3, 2013, p.283.

¹¹ Ley 3/2012, de 6 de julio, *cit.*

¹² De Vivero de Porras, C., *op. cit.*, pp.80-81.

empresa. O, si por el contrario, y en base a la legislación y jurisprudencia anterior, puede ir más allá y valorar si la extinción de los contratos de trabajo en base a la circunstancia alegada es razonable.¹³

Pues bien, la postura mayoritaria defiende que la interpretación literal del precepto puede ser contraria al ordenamiento jurídico. Según el artículo 4 LOPJ: “*La jurisdicción se extiende a todas las personas, a todas las materias y a todo el territorio español (...)*”.¹⁴ Se observa, por lo tanto, que no puede acortarse. También puede resultar contradictoria a los derechos recogidos en la Constitución Española, como el artículo 24.1 CE, relativo al derecho de todos a la tutela judicial efectiva. O al artículo 35 CE, del derecho al trabajo.

Asimismo, el precepto 8 del Convenio N° 158 de la OIT habilita a los trabajadores a recurrir ante organismos neutrales la extinción de su contrato de trabajo cuando lo consideren injustificado. El artículo 9 recoge que los mismos podrán analizar las circunstancias alegadas por los empresarios para justificar el despido, para posteriormente decidir sobre la justificación del mismo.¹⁵

Desde esta perspectiva, y a pesar de la redacción literal de la exposición de motivos de la Ley 3/2012, no podrá entenderse que el control judicial de la razonabilidad del despido ha desaparecido por completo.¹⁶

Al hilo de lo anterior, conviene remarcar las palabras del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su sentencia número 521/2014, de 9 de julio de 2014.

Se afirma que ya no es requisito esencial que la decisión extintiva contribuya a fines futuros de la empresa, pero seguirán vigentes los mandatos de adecuación y proporcionalidad entre el despido y la circunstancia invocada. Serán los jueces y tribunales los encargados de “*(...) exigir razonabilidad, racionalidad, congruencia y proporcionalidad del despido, el que la causa objetiva, vinculada a las circunstancias*

¹³ Ramírez Bendala M., *op. cit.*, p.284.

¹⁴ Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. (BOE 2 de julio de 1985).

¹⁵ C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158).

¹⁶ Gonzalez Gonzalez C., “Control judicial del despido colectivo tras el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero.”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, n.2, 2012, S.P.

de la empresa, tenga importancia y entidad suficiente para justificar el despido como medida razonable, ponderada y proporcionada.”¹⁷

En conclusión, y siguiendo la opinión de Navarro Nieto, es evidente que la reforma laboral de 2012 pretendía evitar que el control de los jueces supusiera una valoración de los despidos a través de criterios relativos a la gestión empresarial. Esta gestión corresponde a los empresarios, no a los tribunales. Sin embargo, no puede entenderse que los mismos puedan extinguir determinados contratos de trabajo libremente, sin ningún control. De ser así, se rompería totalmente con el principio histórico de causalidad en los despidos, que busca el equilibrio entre la libertad de la empresa y el derecho al empleo. Por todo ello, puede concluirse afirmando que a pesar de que se haya eliminado la mención expresa al requisito de razonabilidad, a la hora de determinar la procedencia de un despido colectivo, el mismo sí ha de estar presente ¹⁸

3.2. Ámbito de apreciación de la causa económica.

Según viene repitiendo la jurisprudencia, la causa económica debe de apreciarse en la empresa en su conjunto. Sin embargo, esto no actuará como requisito esencial para el resto de causas. En efecto, las causas técnicas, organizativas y de producción, podrán concurrir, por ejemplo, en un único centro de trabajo o departamento, sin afectar a la totalidad de la misma.¹⁹

3.3. Pérdidas actuales como causa económica.

La existencia de pérdidas actuales es el primer supuesto que el Estatuto de los Trabajadores, de manera ejemplificativa, recoge como circunstancia económica justificativa del despido colectivo. De la redacción del texto legal se deduce que la existencia de las mismas generará una situación económica perjudicial en la empresa, que podrá subsanarse a través de una reducción de plantilla, por medio de este despido.

Debido a la falta de concreción con la que este tipo de pérdidas aparecen reguladas surgen una serie de cuestiones fundamentales que intentaré abordar. En primer lugar,

¹⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 521/2014, de 9 julio [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2014\2275]. (FJ2).

¹⁸ Navarro Nieto, F., “Los despidos colectivos: Novedades normativas y balance jurisprudencial.”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n.7, 2013, S.P.

¹⁹ STSJ Madrid de 9 julio de 2014, (FJ2).

¿cómo deberá probar la empresa la existencia de las mismas? Por otro lado, ¿cuándo se entenderá que la presencia de estas pérdidas tendrá valor bastante para justificar el despido colectivo? Y, ¿en qué momento han de apreciarse estas pérdidas?

En cuanto a la primera pregunta, la empresa será la encargada de acreditar la concurrencia de tales pérdidas, a través de la aportación de una serie de documentos.

La reforma laboral de 2012 trajo como consecuencia la aprobación del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (en adelante RD 1483/2012). El mismo tiene como finalidad, y así lo muestra en su exposición de motivos, completar el contenido de la Ley 3/2012, en todo aquello que afecte a los despidos colectivos, la suspensión de contratos de trabajo y la reducción de jornada.

El segundo apartado del cuarto precepto del RD 1483/2012 recoge todo aquello que la empresa deberá presentar de manera obligatoria, aparte de los documentos que voluntariamente quiera exponer, para acreditar la existencia de pérdidas actuales en la misma. En base a dicho precepto serán necesarias “ (...) *las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento.*”²⁰

Se deduce, por lo tanto, que la empresa es la encargada de demostrar tales pérdidas, a través de la aportación de una serie de documentos que vienen rigurosamente detallados en la Ley.

En cuanto a la segunda cuestión, nada establece el legislador acerca de cómo deberán de ser las pérdidas actuales. A diferencia, por ejemplo, de la disminución de ingresos ordinarios o ventas, dónde se afirma que la reducción ha de ser persistente, regulando, además, cuando concurrirá tal persistencia.

²⁰ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. (BOE 30 de octubre de 2012).

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid afirmó, en su sentencia número 966/2013, de 5 diciembre, la improcedencia de un despido por entender que las pérdidas que se alegaban no eran suficientemente relevantes como para justificarlo.

La empresa había acreditado de manera adecuada que había sufrido pérdidas durante los años 2011 y 2012. Si bien es cierto, las del último año habían disminuido considerablemente en comparación con el anterior. Es por ello por lo que entiende la Sala que las mismas son “*prácticamente insignificantes*”.²¹ Aceptar un despido en base a estos hechos podría suponer abuso de poder por parte del empresario.

En base al mismo criterio, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en su sentencia número 248/2016, de 9 febrero, declara la procedencia de un despido. Afirma que las pérdidas alegadas tienen valor bastante para acreditar la extinción del contrato de trabajo, además de que no son incidentales, pues venían concurriendo en años anteriores. Para justificar tales pérdidas, se sostiene que “*(...) comparándolas con la cifra de ventas de ese año suponen en torno al 2,5% de las mismas*”²²

Dicha sentencia cuenta con el voto particular de un magistrado, que entiende que el despido debería de haberse declarado improcedente. Cree que no basta con acreditar la causa, sino que se requiere valorar la razonabilidad de la misma, cosa que no ha sido tenido en cuenta, a su parecer, por el voto mayoritario de la Sala.

Sin embargo, lo significativo de la resolución en cuanto a las pérdidas, que es lo que aquí interesa, es que se acepta la concurrencia de las mismas por entender que, en este caso, sí tienen la entidad suficiente para proceder al despido.

Por lo tanto, y a pesar de que la normativa vigente no haga referencia a estas exigencias, puede entenderse, y así lo confirman las sentencias previamente comentadas, que las pérdidas actuales han de ser suficientemente significativas para poder justificar el despido colectivo.

Finalmente, surge la duda sobre el momento en el que han de concurrir las mismas. De la literalidad de la norma se deduce que la palabra “*actuales*” hace referencia al tiempo presente en el que se produce el despido.

²¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 966/2013, de 5 diciembre [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2014\189].

²² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 248/2016, de 9 febrero [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. JUR\2016\82207].

Tal y como se refleja en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, número 535/2018, de 1 de octubre, el legislador requiere que se aprecie la actualidad en este tipo de pérdidas. En este caso concreto, se declaró la improcedencia de un despido. El tribunal afirmaba que las causas económicas que invocaba la empresa no justificaban la extinción del contrato de trabajo de una de sus trabajadoras.²³

Los fundamentos jurídicos de la misma recogen que a pesar de que la empresa había probado adecuadamente las pérdidas sufridas durante los cinco años anteriores al despido, no había constancia de ellas en 2017, año en el que se llevó a cabo el mismo. Afirma el Tribunal que ha de exigirse como requisito esencial la actualidad de las pérdidas, esto es, que existan y puedan observarse al mismo tiempo que se inicie el procedimiento del despido.²⁴

En conclusión, las pérdidas actuales no pueden apreciarse a través de pérdidas pasadas, o pérdidas que no se hayan conseguido acreditarse en el momento del despido, se requiere la actualidad de las mismas.

Sin embargo, y a modo de introducción al siguiente apartado, sí permite el legislador la extinción del contrato de trabajo basado en pérdidas futuras.

3.4. Pérdidas previstas como causa económica.

El Estatuto de los Trabajadores habla de la existencia de pérdidas previstas como circunstancia económica que podrá dar lugar al despido colectivo. Para diferenciarlas de las pérdidas actuales, cabe señalar que este tipo de pérdidas hacen referencia a aquellas que la empresa prevé, es decir, que se darán en el futuro.

El tercer apartado del cuarto artículo del RD 1483/2012 recoge todo aquello que la empresa deberá de aportar necesariamente para justificar la existencia de pérdidas futuras. Además de los documentos recogidos en el segundo apartado del precepto, se añade que *“(...) deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la*

²³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 5ª) núm. 535/2018, de 1 de octubre [versión electrónica – base de datos: Lefebvre-El Derecho. Ref. EDJ 2018/640534].

²⁴ *Id.*

evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión”²⁵

En resumen, el precepto exige a la empresa la presentación de un informe técnico que se base en datos objetivos que verifiquen las pérdidas futuras que la misma alega, así como los criterios usados para la determinación de dichos datos. Por lo tanto, estas pérdidas se basan en datos actuales de la empresa de los cuales se podrá deducir una situación económica negativa.

Debido a la falta de determinación con la que el legislador aborda este concepto, será necesario atender a lo que la jurisprudencia y doctrina vienen entendiendo por tales pérdidas.

Pues bien, en la sentencia número 536/2017, de 7 de marzo de 2017, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, se abarca el mismo.²⁶ Por un lado, y respecto al momento en el que deberán de concurrir tales pérdidas, entiende la Sala que las mismas deberán apreciarse en un futuro próximo. Por otro lado, y en cuanto a la intensidad con la que deberán de aparecer las mismas, se requiere “(...) *una determinada importancia y a su vez una continuidad en el tiempo (...)*.”²⁷

En este caso, se resuelve el litigio en favor del demandante, un trabajador, entendiendo que la existencia de beneficios futuros desacreditaba por completo las pérdidas futuras que la empresa afirmó prever. Sosteniendo además, que dichos beneficios extinguen la racionalidad e idoneidad de la medida. Y que las pérdidas no habían sido probadas por la misma.²⁸

A partir de la reforma laboral de 2012 se permite a los empresarios que a través de información presente puedan prever pérdidas futuras. Si bien es cierto, se trata de pérdidas difíciles de justificar, pues no existe una certeza absoluta de las mismas.²⁹

Asimismo, interesa ahora remarcar aquellos hechos que enuncia la sentencia que podrán encuadrarse dentro del concepto de pérdidas previstas. Se trata de situaciones presentes

²⁵ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, *cit.*

²⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 536/2017, de 7 de marzo [versión electrónica – base de datos: Lefebvre-El Derecho. Ref. EDJ 2017/83779].

²⁷ *Id.* (FJ4).

²⁸ *Id.*

²⁹ *Id.*

que con gran probabilidad generarán en un futuro situaciones económicas desfavorables. Uno de ellos es la pérdida de las contrataciones o subcontratas con principales clientes. También habla de la extinción de los contratos con el único cliente.

En cuanto al primer ejemplo, puede hacerse referencia a la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de septiembre de 2015. La totalidad de la plantilla de la empresa demandada prestaba servicios a otra empresa, que era su cliente principal. La extinción de dicha subcontrata, como es lógico, generará en la primera empresa una situación económica desfavorable, por lo que se entiende justificado el despido a través de dicha circunstancia.³⁰

El Tribunal Supremo, en su sentencia de 25 de febrero de 2015, afirma que la pérdida del único cliente de la empresa actuará también como circunstancia económica justificativa del despido.

Entiende el tribunal que el hecho de que el contrato con prácticamente el único cliente de la empresa se haya sido modificado bastará para justificar la previsión de pérdidas. Al ser su mayor fuente de ingresos, resulta evidente que la finalización del contrato generará una situación económica negativa en la empresa, en un futuro próximo. Por lo tanto, la extinción del contrato de trabajo de varios trabajadores si es una decisión adecuada y proporcionada a la circunstancia económica alegada por la empresa.³¹

3.5. Disminución persistente de ingresos ordinarios o ventas como causa económica.

Con la reforma laboral de 2012 se admite la reducción persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas como causa económica justificativa del despido colectivo. Como novedad, se introdujeron las ventas, pues la Ley 35/2010 no hacía mención a las mismas.

La incorporación de esta nueva forma de justificación de los despidos supone una “*objetivación de la causa económica*”.³² Siendo procedente el despido sin necesidad de que concurren pérdidas, ni una situación de crisis en la empresa. Pues, según recoge el

³⁰ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 29 de septiembre, rec. 1/2015 [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. RJ\2015\6313].

³¹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 25 febrero 2015, rec. 74/2014 [versión electrónica- base de datos: Aranzadi. Ref. RJ\2015\5002].

³² Cervera Soto, T. y Cid Babarro, C., “El despido colectivo, Comentarios a leyes.” Lex Nova, 2016. S.P.

precepto, será suficiente con que disminuyan las ventas o los ingresos ordinarios, en el periodo de tiempo establecido en la Ley, para apreciar la procedencia del despido colectivo.

A través de la conjunción “o” se observa que la disminución podrá referirse a los ingresos ordinarios o a las ventas, sin que sea necesario que tal reducción afecte a los dos a la vez.³³

Como ocurría en los supuestos anteriores, la empresa será la encargada de probar que sus ingresos ordinarios o ventas se han reducido de manera continuada. El precepto 4.4 del RD 1483/2012, recoge todo lo que ha de aportar para acreditar la disminución planteada. Pues bien, aparte de aquellos documentos que el artículo recogía en su segundo apartado, se requerirá: *“la documentación fiscal o contable”* que acredite la causa que se alega. Tales documentos han de contener la información *“(…) al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo (…)”*. También se requiere la misma documentación relativa a *“(…) los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.”*³⁴

Volviendo al artículo 51.1 ET, puede observarse que el mismo hace mención exclusiva a los ingresos ordinarios, y no recoge los extraordinarios. Por lo tanto, entendemos que el legislador justifica el despido únicamente si la disminución persistente recae sobre este tipo de ingresos. Ahora bien, ¿cuál es la diferencia entre ambos? Los ingresos ordinarios pueden definirse como aquellos que la empresa obtiene de su actividad habitual, mientras que los ingresos extraordinarios son aquellos que obtiene de manera ocasional. No existe gran complicación en esta afirmación del Estatuto, puesto que en el caso en el que estos últimos decrezcan, la empresa no podrá alegar que se encuentra en una situación económicamente desfavorable para iniciar el procedimiento del despido colectivo.³⁵

Ante la cuestión de qué habrá de entenderse por disminución persistente, el precepto 51.1 ET dispone cuando existirá tal persistencia, estableciendo que será en el caso en el

³³ *Id.*

³⁴ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, *cit.*

³⁵ T, Gascó., “Ingresos”, *Numdea.com, Calculadoras empresariales para tu negocio*, 24 de septiembre de 2019, (disponible en: <https://numdea.com/ingresos.html>; última consulta: 07/04/2020).

que “(...) 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.”³⁶

Puede observarse como la regulación de esta circunstancia económica carece de subjetividad. Es suficiente con que la empresa pruebe que efectivamente se ha producido el descenso de los ingresos ordinarios o ventas en el tiempo fijado en el Estatuto para poder justificar la decisión extintiva de la misma a través de esta causa. En consecuencia, se deja de lado cualquier tipo de imparcialidad.

Así lo recoge la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 23 de enero de 2013. En este caso, una empresa llevó a cabo un despido colectivo que afectó a un total de once trabajadores. En cuanto a la circunstancia económica que esta aducía, la resolución recoge que no había sido acreditada. En los fundamentos de derecho de la misma se puede observar como no se entiende justificado el descenso de ventas que la empresa alegaba como causa económica.³⁷

La sentencia afirma, como ya comentaba anteriormente, que tras la reforma laboral de 2012, esta circunstancia económica se vuelve estrictamente objetiva. Para poder alegar la concurrencia de la misma, se exige a las empresas cumplir con lo que el precepto 51.1 del Estatuto recoge de manera explícita. La disminución no podrá producirse en cualquier periodo, sino que deberá de darse durante tres trimestres consecutivos. Además, deberá de ser persistente. En consecuencia, se requerirá, tal y como recoge el fallo de Tribunal, “(...) la comparación de dos periodos de tres trimestres”. No siendo válida si la misma se produce en otra etapa diferente.³⁸

3.6. “En casos tales como”.

A través de la expresión “*en casos tales como*” se da la opción al empresario de justificar el despido colectivo por medio de otros supuestos distintos los recogidos de manera expresa en el artículo 51.1 ET. Siempre que los mismos traigan como consecuencia la provocación de una situación económica desfavorable en la empresa.³⁹

³⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, *cit.*

³⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 23 de enero, rec. 2399/2012, [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2013\236].

³⁸ *Id.* (FJ7)

³⁹ Cervera, T. y Cid, C., *op. cit.*, S.P.

4. CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN.

4.1. Aspectos generales.

El Estatuto de 1995 recogía que concurrirán causas técnicas, organizativas o de producción cuando se busque asegurar la “(...) *viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos*”.⁴⁰ Puede observarse que a pesar de que el precepto diferenciaba estas tres causas, no aportaba una definición individual para cada una, exigiendo un requisito común para todas ellas.

Con el RD Ley 10/2010, y la posterior Ley 35/2010, se introduce por primera vez en el Estatuto de los Trabajadores una definición distinta para cada una de estas tres circunstancias. Aunque se trate de causas diferentes, existen cuestiones sobre las mismas que podrán abordarse de manera conjunta, como pueden ser los documentos que las empresas deberán de aportar para su acreditación, o, su ámbito de apreciación.

La Ley 35/2010 exigía “(...) *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*”.⁴¹ Cabe destacar también la necesidad que se imponía a la empresa de acreditar las causas, que se sigue vigente en la actualidad.

Pues bien, tras la reforma laboral de 2012 se suprimen estos requerimientos de la redacción del precepto 51.1 ET. Limitándose el artículo a aportar una definición individual para cada causa. En consecuencia, de la misma manera que ocurría con las económicas, surgen dudas sobre la función de los jueces y tribunales respecto a estas causas extintivas, pues nada recoge el artículo acerca de la exigencia de la razonabilidad de las mismas.⁴²

De todos modos, y tal y como sucedía con las circunstancias económicas, en ningún caso debe pensarse que con la nueva redacción del artículo las empresas no están

⁴⁰ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, *cit.*

⁴¹ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, *cit.*

⁴² Munín Sánchez, M., "Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en los despidos objetivos y colectivos." 2012, pp.147-148.

obligadas a acreditar la razonabilidad y necesidad de los despidos, para justificar las causas técnicas, organizativas o productivas alegadas. Además, las razones deberán de ser suficientemente relevantes. De no serlo, se estaría facultando al empresario a tomar la decisión extintiva libremente, aprovechándose de las ventajas de esta figura.⁴³

En cuanto a la prueba de estas tres circunstancias, el precepto 5 RD 1483/2012 recopila todos aquellos documentos que los empresarios están obligados a aportar en el caso en el que quieran alegar la existencia de una circunstancia técnica, organizativa o de producción. Estos pueden sintetizarse en la presentación de un “*informe técnico*” y de una “*memoria explicativa*”.

Respecto al ámbito de apreciación de las mismas, no debe olvidarse que a diferencia de las causas económicas, estas tres circunstancias podrán afectar a determinados centros de trabajo o departamentos. Sin ser necesario que afecten a la empresa en su conjunto.

A continuación se comentan las tres causas de manera individual. Aportando algunos ejemplos de supuestos en los que los tribunales de la jurisdicción social han admitido, o no, la procedencia de los despidos a través de las mismas. Teniendo en cuenta que tanto el ámbito de apreciación, como los documentos que deberán de aportar para acreditar su existencia, son los mismos para todas ellas.

5. CAUSAS TÉCNICAS.

El precepto 51.1 ET afirma que la causa técnica del despido podrá apreciarse cuando “*(...) se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción*”.⁴⁴

Se trata de la introducción por parte de la empresa de avances tecnológicos, para modernizar su estructura y evitar que la misma se sitúe en una posición desventajosa frente a sus competidores. Todo ello afectará a determinados puestos de trabajo, pues tras la implantación de estas modificaciones, se volverán innecesarios.⁴⁵

⁴³ Selma Penalva, A., *op. cit.*, S.P.

⁴⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, *cit.*

⁴⁵ Molero Manglano, C. (coord.), *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017. p.607.

Llegados a este punto, surge la necesidad de precisar cuáles son los supuestos a los que hace referencia el precepto cuando habla de variaciones en los medios o instrumentos de producción. Igualmente, el mismo abre la posibilidad a que pueda acreditarse la existencia de esta causa cuando se produzcan variaciones en otros ámbitos distintos a los ya mencionados, tal y como lo refleja la expresión “*entre otros.*”

No se proporciona una lista cerrada de casos en los que se entenderán justificados los despidos colectivos a través de esta circunstancia. Es por ello por lo que puede resultar clarificador sistematizar algunos de los supuestos en los que los tribunales han avalado dicha causa.

5.1. Incorporación de nueva maquinaria y nuevas tecnologías como causa técnica.

En primer lugar, concurrirá la causa cuando se produzcan modificaciones debido a la introducción en la empresa de nueva maquinaria y nuevas tecnologías. A raíz de ello, determinados puestos de trabajo se volverán superfluos.

Así lo afirma el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en su sentencia número 3043/2018, de 23 octubre. En este caso se analiza una extinción al amparo de causas técnicas tras invertir cuantiosamente en nueva maquinaria y tecnologías.⁴⁶

El tribunal declara la procedencia del despido, entendiendo que ha quedado acreditada la causa técnica alegada por la empresa. La introducción de nueva maquinaria y tecnologías en los procesos de producción hace que mejore su eficiencia. Igualmente, determinados puestos de trabajos se vuelven prescindibles, siendo necesaria la extinción de los mismos, por producirse un exceso de plantilla.

De la misma manera, se pronuncia la sentencia sobre la función de los jueces tras la reforma de 2012. Entiende que tanto del RD Ley 3/2012, como de la posterior Ley 3/2012, se deduce que los mismos no podrán actuar como empresarios y decidir acerca de la gestión de la propia empresa. Sin embargo, y así lo reitera la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en ningún caso se ha suprimido su labor de determinar que la causa alegada es proporcionada al despido.

⁴⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3043/2018, de 23 octubre [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2019\934].

En conclusión, se aprecia que en este caso queda justificado un despido por la causa técnica alegada. La introducción en la empresa de novedades tecnológicas hace que mejore su proceso de producción, dejando de ser necesario que cuente con los mismos trabajadores con los que contaba antes de la incorporación de estas medidas, pues su función se vuelve prescindible.

5.2. Digitalización como causa técnica.

Igualmente, se viene admitiendo la digitalización como causa técnica del despido colectivo. Así lo demuestra el Tribunal Superior de Justicia de Galicia en su sentencia número 335/2015, de 27 enero. En este caso concreto se declara la procedencia de un despido por circunstancias técnicas, económicas y organizativas.⁴⁷

En la sentencia se confirma la instauración de una serie de modificaciones tecnológicas que suponían la digitalización de la proyección de películas en las salas cinematográficas de la empresa. En consecuencia, la función que venían desarrollando determinados trabajadores se había vuelto prescindible. Es por ello por lo que se entiende que la extinción del contrato de trabajo de aquellos cuyas labores se han vuelto superfluas, pues han sido sustituidas, es proporcionada. La introducción en la empresa de las nuevas tecnologías es inevitable para poder ajustarse a las exigencias del mercado, y modernizar así los procesos de producción.

En este caso se refleja la adecuación del despido a la normativa vigente. La incorporación de innovaciones digitales en la empresa dedicada a la exhibición cinematográfica, supone un cambio en la misma. El despido conlleva a la amortización de puestos de trabajo sobrantes. Entendiendo, además, que la medida es proporcionada, pues la digitalización de la exhibición cinematográfica responde a exigencias del mercado, a las que la empresa ha de adaptarse.

5.3. Instalación de nuevos sistemas electrónicos como causa técnica.

⁴⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 335/2015, de 27 enero [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2015\616].

La instalación de sistemas electrónicos podrá actuar como causa técnica justificativa del despido, como puede observarse en el presente caso. El Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en su sentencia número. 4918/2010, de 3 noviembre, declara la procedencia de un despido por causa técnica y organizativa. La justificación de la extinción reside en la incorporación en una empresa de un nuevo sistema electrónico de control.⁴⁸

El fin principal de la misma era la modernización de este tipo de sistemas y la optimización de sus recursos, a través de la introducción de cámaras y otros elementos de vigilancia. Asimismo, buscaba mejorar su posición en el mercado. A través de este sistema, se controlaba de manera electrónica quién accedía al casino. Por ello, las labores de control que venían desarrollando determinados trabajadores ya no son indispensables, pues han sido reemplazadas, y en consecuencia, la extinción de su contrato de trabajo se vuelve necesaria.

En suma, y tal y como lo recoge la sentencia, el despido queda justificado, pues “(...) *la medida adoptada resulta completamente lógica en el necesario proceso de optimización de recursos y la necesidad de la empresa demandada de amortizar el puesto de trabajo del actor, ante la implantación de un nuevo sistema de control de personas y accesos, supliendo los puestos de control (...)*”.⁴⁹

5.4. Robotización como causa técnica.

Es innegable que vivimos en una sociedad de cambios constantes. La tecnología avanza a una velocidad fugaz, y todos, nos vemos de alguna forma obligados a ajustarnos a dichos progresos.

Existe un temor generalizado entre los trabajadores a ser reemplazados por máquinas capaces de desarrollar sus funciones, más horas y sin necesidad de cotizar.⁵⁰

Se han desarrollado varios estudios centrados en analizar el peligro que puede suponer la incorporación de robots en el ámbito laboral. En concreto, cuando determinados

⁴⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 4918/2010, de 3 noviembre [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2010\2627].

⁴⁹ *Id.* (FJ3).

⁵⁰ Mesa, M., “*Un juzgado declara improcedente el despido de una administrativa que fue sustituida por un robot*”, El País, 27 de septiembre de 2019. (disponible en: https://elpais.com/economia/2019/09/26/actualidad/1569510112_053996.html; última consulta 15/04/2020).

puestos de trabajo se ven sustituidos por la introducción de este fenómeno en las empresas. Todo ello podría fomentar la destrucción del empleo. Sin embargo, existe una perspectiva totalmente contradictoria a este planteamiento, que aboga por la presencia de robots en las empresas. Defendiendo que el número de puestos de trabajo que se verán destruidos es mínimo, en comparación con las ventajas que podrán aportar.⁵¹

Cabe ahora preguntarse si la incorporación de robots en las empresas, y la consiguiente sustitución de trabajadores, podrá actuar como causa técnica justificativa del despido.

Según la opinión de Sánchez-Urán y Grau Ruiz este fenómeno podrá incluirse en la causa técnica que recoge el precepto 51.1 ET. Para ello, será esencial “(...) *que el contrato de trabajo quede vacío de funciones y contenido*”. Afirmando, que “(...) *el “reemplazo por robots” exigirá de medidas proporcionales y ponderadas, limitativas, a nuestro juicio, del impacto del despido en los trabajadores (...)*”. Dichas medidas deberán de proteger particularmente a quienes se vean más perjudicados.⁵²

En conclusión, vienen a decir que aunque se acepte la introducción de robots como causa técnica justificativa del despido, es necesario que existan medidas para paliar el impacto que pueda tener esta novedad sobre la extinción de contratos de trabajo.

La ya popular sentencia del Juzgado de lo Social Nº 10 de Las Palmas de Gran Canaria se pronuncia sobre la amortización de puestos de trabajo como consecuencia de la introducción de robots en las empresas.

El presente caso tuvo lugar el pasado año 2019. Una empresa, decide extinguir el contrato de trabajo de una de sus trabajadoras. La iniciativa de esta acción se encuentra en que las actividades que la misma venía realizando (administración) habían sido sustituidas por la incorporación de un software robótico, capaz de desarrollar dichas labores más horas, trabajando incluso en días no laborales. Por lo tanto, resultando imposible para la misma competir contra ello, habiéndose convertido su labor en innecesaria.⁵³

⁵¹ Sánchez-Urán Azaña, M. y Grau Ruiz, M., “El impacto de la robótica, en especial la robótica inclusiva, en el trabajo: aspectos jurídico-laborales y fiscales”, International Conference Technological Innovation and the Future of Work: Emerging aspects worldwide, vol.7, 2019, p.12.

⁵² Sánchez-Urán Azaña, M. y Grau Ruiz, M., *op. cit.*, p.24.

⁵³ Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 10 de los de Las Palmas de Gran Canaria núm. 4141/2019, de 23 de septiembre (versión electrónica – base de datos poderjudicial.es Ref. ECLI: ES:JSO:2019:4141).

La empresa fundamenta su decisión en causas técnicas, organizativas y de producción. Como consecuencia de los malos resultados de la misma, espera que la implantación de este nuevo sistema le permita mejorar su posición competitiva en el mercado.

El órgano jurisdiccional declara la improcedencia del despido. En primer lugar entiende que la argumentación relativa a los malos resultados responde a una causa económica, no a las alegadas por la misma. Tampoco cree que concurran causas organizativas y de producción.

En cuanto a las causas técnicas, afirma que en este caso no se produce el cambio que exige el precepto 51.1 ET. Simplemente, ciertos trabajadores se ven reemplazados por el software robótico. Continúa el mismo remarcando que el único argumento aportado por la empresa para justificar el despido es la reducción de costes, para la mejora de su situación en el mercado frente a sus competidores, como consecuencia de la eliminación de determinados puestos de trabajo. El Juzgado declara de manera expresa: *“Definitivamente, esto no puede ser tenido como una causa justa para un despido objetivo procedente, por cuanto lo contrario implicaría favorecer, so pretexto de la competitividad, la subestimación y minimización del Derecho al Trabajo.”*⁵⁴

Como comentaba anteriormente, tras las reformas del Estatuto se suprime de la redacción del artículo 51.1 la necesidad por parte de las empresas de justificar que la causa técnica tiene como consecuencia la necesaria amortización de puestos de trabajo. Lo que en ningún caso supone, aunque no se haga mención expresa en el precepto, que se haya eliminado la exigencia de que la medida adoptada sea razonable. No admitiéndose aquellos despidos que tenga como único objetivo abaratar costes de la empresa, prescindiendo de determinados trabajadores.⁵⁵

La reducción de costes de la empresa tras la implantación de este nuevo software, no es suficiente para justificar el despido por causa técnica.

En conclusión, y respecto al temor que puede surgir a raíz de la idea de incorporación de robots en las empresas será fundamental atender a lo que los tribunales vayan estableciendo. Se trata de un tema de plena actualidad, que va avanzando día a día. En

⁵⁴ *Id.*

⁵⁵ Arias Domínguez, A., “¿Se considera procedente la extinción objetiva (por causa técnica) de un trabajador que ha sido sustituido por un robot?: Sentencia del JS núm. 10 de las Palmas de Gran Canaria, de 23 de septiembre de 2019 (procedimiento núm. 479/2019)” *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.7, 2019, p.4.

cuanto a la sentencia expuesta, se observa como la misma antepone el derecho al trabajo a la libertad de empresa, transmitiendo un mensaje tranquilizador.⁵⁶

Pues bien, a modo de síntesis, puede afirmarse que los tribunales establecen que si un empresario quiere realizar un despido colectivo justificado a través de una causa técnica deberá de cumplir con una serie de requerimientos. En primer lugar, acreditar que la introducción en la empresa de avances tecnológicos supone un cambio en el proceso productivo de la misma. Además, se requiere que demuestre que determinados puestos de trabajo se ven reemplazados tras esta incorporación, y se vuelven totalmente innecesarios, siendo razonable y conveniente acudir a la figura del despido colectivo. En base a los supuestos anteriormente comentados, se aprecia que esta razonabilidad no se observa, por ejemplo, en aquellos casos en los que la sustitución de los trabajadores tenga como único fin abaratar los costes de la empresa, para maximizar beneficios. Sin embargo, sí se podrá apreciar en aquellos supuestos en los que las empresas pretendan modernizar sus medios o ámbitos de producción, para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado, o incluso a los avances tecnológicos de la sociedad.

6. CAUSAS ORGANIZATIVAS.

Concurrirán 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 (...)”.⁵⁷ Así recoge el artículo 51.1 ET la tercera circunstancia que podrá justificar el despido colectivo en una empresa.

Se trata por lo tanto de “(...) una reorganización empresarial del personal que le permite al empleador eliminar aquel innecesario para el funcionamiento de la entidad.”⁵⁸ Definición que podrá aplicarse también a las causas técnicas comentadas en el apartado anterior. Sin perder de vista las diferencias que existen entre ambas. Los nuevos cambios en la organización de la empresa, hacen que determinados puestos de

⁵⁶ Martín-Retortillo Rodríguez, M., “LA SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES POR ROBOTS. LA FRONTERA ENTRE LA LIBERTAD DE EMPRESA Y EL DERECHO AL TRABAJO EN LA ERA DIGITAL.” *REVISTA LEX MERCATORIA Doctrina, Praxis, Jurisprudencia y Legislación*, vol.12, 2019, p.10.

⁵⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, *cit.*

⁵⁸ Munín Sánchez, M., *op. cit.*, p.146.

trabajo se vuelvan superfluos, y es aquí cuando podrá entrar en juego el despido colectivo.

Esta causa hace referencia a la reorganización de los factores de producción, para favorecer el rendimiento de la empresa.⁵⁹

Si bien es cierto, la descripción que aporta la Ley tiene un carácter muy genérico. Proporciona dos situaciones que podrán servir, a modo de ejemplo, para entender cuando se apreciará esta causa. En consecuencia, será necesario atender a aquellos casos en los que los jueces y tribunales de la jurisdicción social han admitido esta causa como justificativa del despido colectivo.

6.1. Fusión de empresas como causa organizativa.

La fusión de empresas es uno de los supuestos en los que se entiende que se podrá proceder al despido por causa organizativa.

Así puede observarse, por ejemplo, en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 9 de diciembre. La extinción se produce como consecuencia de la fusión por absorción de una empresa, lo que supone que haya dos trabajadores dispuestos a ocupar el mismo puesto de trabajo. Dado que uno de los dos deviene innecesario, se decide extinguir su contrato laboral. Entiende el tribunal que se trata de una medida razonable, como consecuencia de la duplicad que surge tras la fusión por absorción de la empresa.⁶⁰

La misma recoge de manera expresa que: *“En cuanto a las causas organizativas se producen cambios, entre otros posibles ámbitos de la estructura organizativa de la empresa, en el diseño y funcionamiento de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, que generan sobrantes de plantilla. Debe producirse un evento objetivo previo que a su vez justifique la nueva medida reorganizativa, que es la que determina finalmente la extinción de los contratos de trabajo.”*⁶¹

⁵⁹ Molero Manglano, C. (coord.), *op. cit.*, p.608.

⁶⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1052/2016, de 9 diciembre [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2017\494].

⁶¹ *Id.* (FJ4).

A pesar de la nueva redacción del precepto que se introdujo tras la reforma, para acreditar la existencia de esta causa, deberán de cumplirse determinados requisitos. Los tribunales entienden, tal y como se refleja en este caso, que será necesaria la existencia de un hecho objetivo anterior del que surja la necesidad de reorganización empresarial. El despido deberá surgir a su vez como consecuencia de la nueva organización, entendiendo que determinados puestos de trabajo se han vuelto innecesarios. De no hacerlo, los despidos responderían a la libre voluntad de los empresarios, y no estarían motivados.⁶²

6.2. Cierre del centro de trabajo como causa organizativa.

El cierre del centro de trabajo podrá justificar el despido colectivo, por considerarse una causa organizativa. Así lo confirma el Tribunal Superior de Cataluña en su sentencia núm. 3592/2014, de 16 de mayo.

En este caso, la razón del despido se encuentra en que tanto la oficina como el almacén que la empresa tenía en Madrid habían cerrado. El cierre surge como consecuencia de los malos resultados que había obtenido la empresa. Remarca el tribunal que aunque no se trate de un despido por causa económica, las pérdidas sufridas por la misma sirven para fundamentar el porqué del cierre. Pues bien, debido a los malos resultados, se introducen cambios en la organización de la empresa. Los mismos consisten en que las labores que se venían desarrollando en Madrid, pasan a desarrollarse en San Sebastian por una trabajadora. Todo ello hace que el puesto de trabajo del demandante se vuelva totalmente innecesario, quedando justificado el despido por esta circunstancia.⁶³

Se observan los requerimientos que venía comentando. Se produce un hecho objetivo previo (malos resultados de la empresa), que traen como consecuencia una reorganización empresarial (el cierre de la oficina y almacén de Madrid). Las funciones que se desarrollaban en la capital pasan a desarrollarse por una única trabajadora en San Sebastian. En consecuencia, el puesto de trabajo de Madrid se vuelve totalmente innecesario, quedando justificado el despido por la causa organizativa invocada.

⁶² *Id.* (FJ4).

⁶³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3592/2014, de 16 mayo [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2014\1850].

6.3. Externalización de servicios como causa organizativa.

La externalización de servicios ha sido admitida por los tribunales como circunstancia organizativa justificativa del despido colectivo. Bajo esta expresión, proveniente del término anglosajón *outsourcing*, se hace referencia a aquellas situaciones en las que las empresas confían la realización de determinadas actividades a otras empresas especializadas en las mismas. Esta nueva forma de subcontratación, muy empelada hoy en día, no está exenta de polémica.⁶⁴

6.3.1. STS de 20 de noviembre de 2015.

El Tribunal Supremo, en su sentencia de 20 de noviembre de 2015, admite la externalización de servicios como causa organizativa del despido colectivo.

En cuanto a los hechos del caso, pueden sintetizarse de la siguiente manera. La parte demandada, una cadena hotelera, comunicó en el año 2014 a varias empleadas de dos de sus hoteles la decisión de extinguir sus contratos de trabajo. La razón se encuentra en que otra empresa había sido contratada para cubrir los servicios de limpieza del hotel que las mismas venían desarrollando.

La baja clientela de los hoteles, se había traducido en pérdidas para los mismos, por lo que la empresa procede a la externalización de servicios, contratando a otra empresa, que ofrecía los mismos servicios, pero más baratos. En consecuencia, la función de las trabajadoras anteriores se vuelve innecesaria, por lo que la empresa extingue sus contratos de trabajo, fundamentando tal despido en causas organizativas y productivas.

⁶⁵

Tal y como afirma Lacomba Pérez, ” (...) *para juzgar el despido colectivo, deben juzgarse también los efectos de la descentralización productiva, si van más allá de la causa del despido y su adecuación, o están desvinculados de las mismas, so pena de indirectamente desmentirlas.*”⁶⁶

⁶⁴ Practical team, “¿Qué significa externalizar servicios?” (disponible en: <https://www.practicalteam.com/blog/que-significa-externalizar-servicios/>; última consulta 28/03/2020).

⁶⁵ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 20 de noviembre, rec.104/2015 [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. RJ\2016\4121].

⁶⁶ Lacomba Pérez, R., “Las Interferencias de la externalización de actividades en la causa y razonabilidad del despido colectivo”, *IusLabor*, n.1, 2016, p.4.

En este caso concreto, el Tribunal dictó sentencia declarando la procedencia del despido, desestimando el recurso de casación planteado. La descentralización de servicios actúa como medida para solventar un problema preexistente en la empresa (baja clientela). A su vez, trae como consecuencia una nueva organización del personal, que justificará la extinción del contrato de trabajo de determinados trabajadores. El hecho de que a través de la externalización se reduzcan costes, no significa que esta decisión no se haya adoptado con el fin principal de paliar un problema anterior. Es por ello, por lo que podrá actuar como causa organizativa del despido, siendo razonable la medida.

6.3.2. *Voto particular: ¿dumping social?*

Respecto al voto particular, y en relación con la causa organizativa, los magistrados que lo formulan entienden que en este caso no queda justificado el despido a través de la descentralización de servicios.

Partiendo de la doctrina ya expuesta, se entiende que la descentralización podrá actuar como causa justificativa del despido, si se acredita que es una medida razonable. Sin embargo, se oponen los magistrados a la razonabilidad de esa medida. Entendiendo, por un lado, que no se produce un cambio en la organización de los recursos, ya que los servicios siguen siendo los mismos. Lo único que se consigue con la descentralización de servicios es una disminución de costes para la empresa. Se trata, en consecuencia, de una medida abusiva, pues hay más beneficio empresarial, que razonabilidad en la misma. Fomentando el denominado *dumping social*.⁶⁷

6.3.3. *Conclusión.*

Por lo tanto, existen dos posiciones contradictorias, pues nos encontramos ante una cuestión problemática.

Una posición entiende que justificar el despido a través de una causa organizativa por la descentralización de servicios puede constituir una manera ilícita de maximizar beneficios. Tratándose de una manera de ahorrar costes y reducir personal, sin ser una medida razonable.

⁶⁷ Lacomba Pérez, R., *op. cit.*, pp. 11-12.

La posición contraria, y siguiendo la argumentación del Tribunal Supremo, entiende que si la externalización surge para solucionar un problema que sufría la empresa, será razonable la causa organizativa alegada para la extinción de los contratos de trabajo de las trabajadoras. En este caso, se produce un hecho objetivo previo del que surge la necesidad de reorganización empresarial. Ello se consigue a través de la descentralización de servicios, pues la nueva empresa ofrece los mismos servicios a un menor precio. Como consecuencia de esta descentralización, determinados puestos de trabajo se vuelven innecesarios, y se entiende justificado el despido colectivo. Además, el hecho de que la empresa obtenga mayores beneficios a través de la descentralización, no significa que el despido no sea razonable en base a la causa invocada por la misma, pues el fin principal era acabar con una situación perjudicial en la empresa, que había surgido como consecuencia de la baja clientela.

6.4. Finalización de contrata como causa organizativa.

Siguiendo la opinión de Calvo Gallego, la finalización de una contrata, por sí misma no es una causa del despido colectivo, no se menciona de manera expresa en el precepto 51.1 ET. Por el contrario, “(...) *solo es causa de extinción cuando —condicional— puede subsumirse dentro de los hechos calificables como causas organizativas y productivas*. La mera finalización de una contrata no significará *per se* que quede justificado el despido colectivo.”⁶⁸

Sin embargo, sí se considerará circunstancia organizativa o productiva, la finalización de una contrata, cuando la misma provoque en la empresa un exceso de plantilla. Así se recoge, por ejemplo, en un despido colectivo instado por una empresa, que se declaró procedente por Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en su sentencia número 4/2016, de 30 de marzo de 2016.⁶⁹

La misma decide extinguir el contrato de trabajo de varios de sus trabajadores como consecuencia de la finalización del contrato de prestación de servicios telefónicos que los mismos desarrollaban. Alegando, además, que la extinción de la contrata generaba en la empresa un exceso de plantilla, y que por lo tanto debía de procederse al despido colectivo por causas organizativas y productivas. Sin embargo, las partes demandantes

⁶⁸ Calvo Gallego, F. J., “Finalización de la contrata, extinción de la relación laboral y medidas alternativas”, *Nueva Revista Española del Derecho del Trabajo*, n.162, 2014, p.304.

⁶⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 4/2016, de 30 de marzo [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2016\1447].

alegan que no concurren estas circunstancias y que la solución adoptada no es la más adecuada, ya que muchos de ellos podrían haber sido reubicados en otras contrataciones de la misma localidad. Finalmente, declara el tribunal la procedencia del despido colectivo, en base a estas circunstancias. La finalización de la contrata supone para la empresa contratista la imposibilidad de mantener el mismo número de trabajadores, por el alto coste que le supondría.

Existe cierta polémica en torno a la admisión de la finalización de contrataciones como causa organizativa o productiva del despido colectivo.

Determinadas resoluciones judiciales recogen que sí será requisito necesario para poder justificar el despido a través de estas circunstancias, que el empleador demuestre que ha agotado todas las vías de recolocación. Por lo tanto, resultando imposible para la empresa contratista mantener los mismos puestos de trabajo que tenía antes de la finalización de la contrata. Sin embargo, en numerosas ocasiones se ha admitido la procedencia de los despidos fundamentado a través de causas organizativas o productivas, incluso aunque la empresa mantuviese otras contrataciones, y no haya agotado todas las posibilidades de reubicación de los trabajadores.⁷⁰

Ante la duda, el Tribunal Supremo unifica doctrina en su sentencia número 78/2018 de 31 de enero.⁷¹

Pues bien, el mismo dictó sentencia declarando la procedencia de un despido, afirmando que la finalización de una contrata podrá actuar como causa organizativa y productiva. En base a ello, será procedente la extinción de los contratos de trabajo de aquellos trabajadores que se ven afectados por la finalización de la misma. En este sentido, entiende el tribunal que se apreciara la razonabilidad de la medida, pues se produce un desequilibrio entre los puestos de trabajo existentes y los trabajadores dispuestos a ocuparlos, sin ser requisito necesario que la misma acredite que ha agotado todas las posibilidades de recolocación de los mismos en la empresa.⁷²

⁷⁰ López Cumbre, L., “Despido por extinción de contrata aunque la empresa tenga más contrataciones suscritas”. Gómez-Acebo y Pombo, 2018, p.2. (disponible en: <https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2018/07/despido-por-extincion-de-contrata-aunque-la-empresa-tenga-mas-contratas-suscritas.pdf> ; fecha de última consulta: 17/04/2020).

⁷¹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 31 de enero, num.78/2018, rec.1990/2016 [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. RJ\2018\419].

⁷² López Cumbre, L., *op. cit.*, p.3.

En conclusión, y en base a esta decisión del Tribunal Supremo, no es requisito obligatorio que el empresario demuestre la imposibilidad de recolocar a los trabajadores que se ven afectados por la finalización de una contrata. Podrá alegar la empresa la concurrencia de causas tanto productivas como organizativas, cuando la extinción de la contrata suponga una reducción de los encargos (causa productiva), o afecte a la organización empresarial del trabajo (causa organizativa).⁷³

En cuanto las causas organizativas, y a modo de síntesis de los distintos supuestos comentados, se requiere la existencia de un hecho previo que de lugar a la reorganización empresarial. Esta nueva organización deberá de tener como consecuencia un exceso de plantilla, haciendo que determinados puestos de trabajo devengan innecesarios, justificando así el despido colectivo a través de esta circunstancia.

7. CAUSAS PRODUCTIVAS.

La causa productiva o de producción es la última circunstancia que en base al precepto 51.1 ET podrá justificar el despido colectivo en una empresa.

El Estatuto de los Trabajadores recoge que nos encontraremos ante las mismas “(...) cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.”⁷⁴

Una vez más, aporta una definición genérica que, al igual que el resto de causas objeto de este trabajo, requerirá de un análisis jurisprudencial para completarse. La expresión, “entre otros”, ofrece la posibilidad a las empresas de justificar la extinción del contrato de trabajo de sus empleados a través de diversas situaciones.

Como comentaba anteriormente, y siguiendo a Munín Sánchez, a diferencia de las causas técnicas y organizativas, las causas de producción se refieren al ámbito externo de la empresa. Pretenden “(...) adaptar la realidad de la empresa a cambios operados

⁷³ López Cumbre, L., *op. cit.*, p.4.

⁷⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, *cit.*

*con respecto al mercado; y así, las fluctuaciones de la demanda de los bienes o servicios que produce.”*⁷⁵

Además, su aplicación no es automática, no es suficiente con acreditar su existencia para justificar el despido colectivo. Se requiere que los cambios del mercado afecten de manera negativa a la producción de la empresa, generando a su vez un exceso de plantilla. Y que en consecuencia, el despido colectivo sea la medida más adecuada y proporcionada, al alcance de la misma, para solucionarlo. No admitiendo en ningún caso “(...) *la mera conveniencia, el abuso y el fraude de ley.*”⁷⁶

Se trata de una causa muy próxima a la económica, y en la mayoría de los casos se darán conjuntamente. Si bien es cierto, son circunstancias diferentes, que no deben confundirse. Las causas productivas hacen referencia a cambios externos que afectan negativamente a la demanda de los productos que la empresa desea colocar en el mercado. Sin embargo, las causas económicas aluden a situaciones económicas perjudiciales que afectan a la totalidad de la empresa.⁷⁷

Normalmente, estas circunstancias en la práctica se observarán cuando se produzca una reducción significativa del “(...) *volumen de pedidos, ventas, contrataciones, número de servicios a prestar, clientes a atender u obras a ejecutar.*”⁷⁸

Una vez más, para una mejor comprensión de la causa, resulta conveniente sintetizar algunos de los casos en los que los tribunales españoles han apreciado la concurrencia de la misma.

7.1. Reducción de pedidos como causa productiva.

La reducción de pedidos podrá incluirse dentro de las causas productivas justificativas del despido colectivo. Como es lógico, la baja demanda de pedidos generará una situación negativa en la empresa que hará que la misma necesite modificar su estructura productiva, a través de la extinción del contrato de trabajo de determinados trabajadores.

Asimismo lo refleja la sentencia número 4/2018, de 26 de marzo de, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias.

⁷⁵ Munín Sánchez, M., *op. cit.*, p.147.

⁷⁶ Molero Manglano, C. (coord.), *op. cit.*, p.608.

⁷⁷ Munín Sánchez, M., *op. cit.*, p.147.

⁷⁸ Lefebvre, F., *Memento Social*, Madrid, 2020, p.2882

En este caso, una empresa recurre al despido colectivo debido a una disminución notable de ventas, que a su vez tiene como consecuencia la reducción de la actividad de producción de la misma. Todo ello genera un exceso de plantilla, además de resultados económicos desventajosos. Para argumentar su decisión, y en base a la jurisprudencia anterior, el tribunal enuncia los tres pasos que deberán de llevarse a cabo para que el despido pueda justificarse a través de esta circunstancia: Primero se requiere que exista una situación económica o productiva desfavorable; Segundo, que dicha situación afecte a los contratos de trabajo, acreditando la necesidad de amortización de los mismos; Y, finalmente, que exista proporcionalidad entre el despido y la necesidad alegada.⁷⁹

Serán los órganos jurisdiccionales los encargados de examinar el cumplimiento de estos tres elementos, sin olvidar que no es a ellos a quién les corresponde la gestión empresarial.⁸⁰

Pues bien, en este caso pueden apreciarse tanto causas económicas (situación económica negativa), como causas productivas (reducción de la actividad productiva de la misma por la disminución de las ventas que produce la existencia de puestos de trabajo sobrantes). En base a las circunstancias invocadas, se entiende que el despido colectivo actúa como una medida razonable, declarando así su procedencia.

Los cambios del mercado, que afecten de manera negativa a la demanda de los bienes o servicios que la empresa pretende colocar en el mismo, podrán influir en los puestos de trabajo. Si estas modificaciones traen como consecuencia la disminución de las necesidades de producción de la misma, parece lógico admitir que el despido quedará justificado, pues se produce exceso de plantilla, ya que ya no será necesario el mismo número de trabajadores.

7.2. Finalización de contrata como causa productiva.

Como podía observarse en el apartado anterior relativo a las causas organizativas, la finalización de una contrata podrá actuar como causa organizativa y productiva del despido en la empresa contratista.

⁷⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias núm. 4/2018, de 26 de marzo [versión eléctrica-base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2018\1551].

⁸⁰ *Id.* (FJ7).

Si la terminación de la misma supone para la empresa contratista una reducción de encargos, actuará como causa productiva. Sin embargo, cuando afecte a la organización del trabajo en la empresa, actuará como causa organizativa. Pudiendo darse ambas conjuntamente.⁸¹

En la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, de 30 de marzo de 2016 se sigue la línea jurisprudencial del Tribunal Supremo. El mismo afirma que determinados supuestos podrán considerarse tanto causas organizativas como productivas, en función de la perspectiva con la que se mire. Como es el caso de la rescisión de contratos.

Recoge el mismo de manera expresa que: *“En las empresas dedicadas a la prestación de servicios a terceros, la rescisión de un contrato, o la reducción de su objeto, por causas ajenas a la voluntad de la contratista justifica el despido de todos o parte de los trabajadores adscritos al centro de que se trate, al conllevar una merma en la demanda de los servicios que presta.”*⁸²

Otro ejemplo de despido colectivo por causa productiva debido a la finalización de un contrato se aprecia en la sentencia de la Audiencia Nacional número 58/2018, de 13 abril.

La empresa principal había comunicado la finalización de la contratación de prestación de servicios de transporte a la empresa contratista que los llevaba a cabo. Por lo que la segunda, decide proceder al despido colectivo en su empresa, justificándolo a través de la concurrencia de circunstancias productivas. Defiende que la extinción de la contratación supone para la misma una modificación en la demanda de los servicios que ofrece, quedando así justificado el despido colectivo, por causa productiva, según lo establecido en el artículo 51.1 ET.⁸³

Tal y como viene reiterando la doctrina jurisprudencial, la rescisión de un contrato sí podrá justificar un despido colectivo por causas productivas. Siempre que la extinción de la misma provoque en la empresa contratista un desajuste inesperado entre las necesidades de producción y los trabajadores dispuestos a cubrirlas. En tal caso, “(...)

⁸¹ López Cumbre, L., *op. cit.*, p.4.

⁸² STSJ Cataluña, de 30 de marzo, (FJ4).

⁸³ Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 58/2018, de 13 abril [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2018\1429].

justifica la amortización de empleo o la extinción de los contratos de trabajo afectos al servicio desaparecido.”⁸⁴

8. CONCLUSIONES.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es resolver una cuestión: ¿cuándo un empresario podrá llevar a cabo un despido colectivo?

Para responder esta pregunta será necesario acudir, en primer lugar, al Estatuto de los Trabajadores. Ahí se recogen las cuatro causas que podrán justificar una medida tan drástica, como es el despido colectivo. Las mismas son: económicas, técnicas organizativas y de producción.

Todas ellas aparecen reguladas en el precepto 51.1 ET. De la misma manera, el artículo 52 c) ET, relativo a las causas objetivas del despido, hace un remisión expresa al anterior. Por lo tanto, y como primera conclusión, ambos tipos de despidos podrán justificarse a través de las mismas causas empresariales, la única diferencia reside en el número de trabajadores afectados. Es por ello por lo que los tribunales utilizarán la misma argumentación para apreciar la concurrencia, o no, de estas cuatro circunstancias.

A mi parecer, la regulación legal de las causas es incompleta. El Estatuto las define de una manera muy genérica, limitándose a aportar una breve definición para cada una de ellas. Por ello, y como segunda conclusión, para su buen entendimiento es necesario completar la norma con un desarrollo jurisprudencial. Pero, en ocasiones es contradictorio, teniendo que acudir a recursos de casación para unificar la doctrina. Todo ello puede generar inseguridad jurídica tanto para las empresas como para los trabajadores.

Por otro lado, y en base a la pregunta inicialmente planteada surge una segunda cuestión: ¿Cuándo los empresarios podrán alegar la concurrencia de cada una de las causas recogidas en el artículo 51.1 ET?

Pues bien, en cuanto a las económicas, se observa que son las más utilizadas en la práctica. La mayoría de las empresas recurren a esta medida debido a resultados

⁸⁴ *Id.* (FJ5).

desfavorables, que requieren la amortización de puestos de trabajo, para intentar subsanarlos. Además, comparando las distintas versiones del precepto 51.1 ET puede observarse como esta circunstancia económica se ha objetivado, por lo que resulta más sencillo tanto para los empresarios como para los tribunales observar si efectivamente concurre o no la misma.

En mi opinión, el gran problema se encuentra a la hora de alegar la posible concurrencia de las denominadas pérdidas previstas. Pues, son hipotéticas, y no habrá una certeza absoluta de su existencia. Si bien es cierto, los tribunales vienen exigiendo que las mismas se den en un futuro próximo, y que sean suficientemente significativas para justificar el despido. De este modo, se pretende garantizar mayor seguridad a los trabajadores, ya que no valdrá con alegar posibles pérdidas sin ningún tipo de fundamento para proceder a su despido.

En cuanto a las causas técnicas, y en el caso en el que los empresarios decidan justificar los despidos colectivos a través de las mismas, deberán de tenerse en cuenta los siguientes requerimientos. Por un lado, puede afirmarse que el empresario debe de probar la incorporación de una serie de novedades tecnológicas en sus métodos de producción. Además, tales cambios han de afectar a varios puestos de trabajo, volviéndose superfluos. Por último, para apreciar la razonabilidad de los mismos, deberá de observarse que tales variaciones no buscan simplemente maximizar beneficios y ahorrar costes, sino que realmente responden a avances del mercado y de la sociedad, a los que las empresas, al igual las personas, han de adaptarse. La mayor preocupación respecto a esta causa se encuentra en la sustitución de los trabajadores por robots. Pues bien, no puede perderse de vista la importancia del derecho al trabajo, recogido como un derecho fundamental en nuestra Constitución, y la protección que merece. De momento, podemos estar tranquilos, pues los tribunales no admiten como circunstancia técnica del despido colectivo la implantación de robots, si no se trata de una medida razonable y adecuada. No quedarán justificados los despidos colectivos que tengan como único fin maximizar beneficios.

Respecto a las causas organizativas y productivas, se muestra como en diversos supuestos, como la finalización de contratos, podrán darse conjuntamente. Sin embargo, es importante diferenciarlas. Las primeras hacen referencia a cambios en el factor trabajo de la empresa. Lo que supone que se genere un exceso e plantilla, que pueda

subsanarse a través del despido colectivo. Además, los tribunales vienen exigiendo que se produzca un hecho objetivo previo del que surja la reorganización empresarial, que a su vez dará lugar a la justificación del despido colectivo a través de esta causa. Sin embargo, las causas productivas hacen referencia a modificaciones en la demanda de bienes o servicios que la empresa ofrece, que genera que se produzca también un exceso de personal, pues disminuyen sus necesidades de producción. En suma, determinados supuestos podrán justificarse a través de una u otra causa, dependiendo de la perspectiva que se adopte. Sin perder de vista que son diferentes y que requieren exigencias distintas.

Por último, es evidente la relación que existe entre las causas productivas y económicas. La disminución de la demandada de los bienes o servicios que la empresa pretenda colocar en el mercado, normalmente traerá consigo resultados negativos, generando una situación económica desfavorable. Se observa así, la concurrencia simultánea de ambas causas.

Como conclusión final, y para responder a la pregunta inicialmente planteada, las cuatro causas que permitirán al empresario justificar el despido colectivo en su empresa son: económicas, técnicas, organizativas y de producción.

9. BIBLIOGRAFÍA.

1. LEGISLACIÓN.

C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158).

Constitución Española. (BOE 29 de diciembre de 1978).

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE 7 de julio de 2012).

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (BOE 18 de septiembre de 2010).

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. (BOE 2 de julio de 1985).

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. (BOE 30 de octubre de 2012).

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. (BOE 1 de mayo de 1995).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE 24 de octubre de 2015)

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (BOE 17 de junio de 2010).

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE 11 de febrero de 2012).

2. JURISPRUDENCIA:

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 58/2018, de 13 abril [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2018\1429]. Fecha de última consulta: 17 de abril de 2020.

Sentencia del Juzgado de lo Social N° 10 de los de Las Palmas de Gran Canaria núm. 4141/2019, de 23 de septiembre (versión electrónica – base de datos poderjudicial.es Ref. ECLI: ES:JSO:2019:4141) Fecha de última consulta: 17 de abril de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias núm. 4/2018, de 26 de marzo [versión eléctrica- base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2018\1551]. Fecha de última consulta: 19 de abril de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3043/2018, de 23 octubre [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2019\934]. Fecha de última consulta: 19 de abril de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 23 de enero, rec. 2399/2012, [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2013\236]. Fecha de última consulta: 19 de abril de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 4/2016, de 30 de marzo [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2016\1447] Fecha de última: 19 de abril de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3592/2014, de 16 mayo [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2014\1850]. Fecha de última consulta: 19 de abril de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 335/2015, de 27 enero [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2015\616]. Fecha de última consulta: 19 de abril de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 4918/2010, de 3 noviembre [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2010\2627]. Fecha de última consulta: 19 de abril de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 521/2014, de 9 julio [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2014\2275]. (FJ2). Fecha de última consulta: 19 de abril de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 966/2013, de 5 diciembre [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2014\189]. Fecha de última consulta: 19 de abril de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 5ª) núm. 535/2018, de 1 de octubre [versión electrónica – base de datos: Lefebvre-El Derecho. Ref. EDJ 2018/640534]. Fecha de última consulta: 5 de abril de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1052/2016, de 9 diciembre [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. AS\2017\494]. Fecha de última consulta: 19 de abril de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 248/2016, de 9 febrero [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. JUR\2016\82207]. Fecha de última consulta: 19 de abril de 2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 536/2017, de 7 de marzo [versión electrónica – base de datos: Lefebvre-El Derecho. Ref. EDJ 2017/83779]. Fecha de última consulta: 4 de abril de 2020.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 29 de septiembre, rec. 1/2015 [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. RJ\2015\6313]. Fecha de última consulta: 19 de abril de 2020.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 25 febrero 2015, rec. 74/2014 [versión electrónica- base de datos: Aranzadi. Ref. RJ\2015\5002] Fecha de última consulta: 19 de abril de 2020.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 31 de enero, num.78/2018, rec.1990/2016 [versión electrónica – base de datos: Aranzadi. Ref. RJ\2018\419]. Fecha de última consulta: 19 de abril de 2020.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 20 de noviembre, rec.104/2015 [versión electrónica - base de datos Aranzadi. Ref. RJ\2016\4121]. Fecha de última consulta: 19 de abril de 2020.

3. OBRAS DOCTRINALES.

Arias Domínguez, A., “¿Se considera procedente la extinción objetiva (por causa técnica) de un trabajador que ha sido sustituido por un robot?: Sentencia del JS núm. 10 de las Palmas de Gran Canaria, de 23 de septiembre de 2019 (procedimiento núm. 479/2019)” *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.7, 2019, pp.1-8. (Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7190766>)

Calvo Gallego, F. J., “Finalización de la contrata, extinción de la relación laboral y medidas alternativas”, *Nueva Revista Española del Derecho del Trabajo*, n.162, 2014, pp.297-306. (Disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/59920/Finalizaci%F3n%20de%20la%20contrata,%20extinci%F3n%20de%20la%20relaci%F3n%20laboral....PDF?sequence=4>)

Cervera Soto, T. y Cid Babarro, C., “El despido colectivo, Comentarios a leyes.” *Lex Nova*, 2016. S.P. (Disponible en: <http://aranzadi.aranzadidigital.es/>)

De Vivero de Porras, C., “Delimitación del concepto laboral de situación económica negativa a efectos de la extinción del contrato de trabajo”, *Extoikos*, n.8, 2012, pp.77-82. (Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5582188>)

Gonzalez Gonzalez C., “Control judicial del despido colectivo tras el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero.”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, n.2, 2012, S.P. (Disponible en: <http://aranzadi.aranzadidigital.es/>)

Lacomba Pérez, R., “Las Interferencias de la externalización de actividades en la causa y razonabilidad del despido colectivo”, *IusLabor*, n.1, 2016, pp. 1-13. (Disponible en: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/307086/397066>)

Lefebvre, F., Memento Social, Madrid, 2020.

Martín-Retortillo Rodríguez, M., “LA SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES POR ROBOTS. LA FRONTERA ENTRE LA LIBERTAD DE EMPRESA Y EL DERECHO AL TRABAJO EN LA ERA DIGITAL.” *REVISTA LEX MERCATORIA Doctrina, Praxis, Jurisprudencia y Legislación*, vol.12, 2019, p.10. (disponible en: <http://revistas.innovacionumh.es/index.php?journal=lexmercatoria&page=article&op=viw&path%5B%5D=1757>)

Molero Manglano, C. (coord.), Manual de Derecho del Trabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

Munín Sánchez, M., "Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en los despidos objetivos y colectivos." 2012, pp.139-150. (Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4158429>)

Navarro Nieto, F., "Los despidos colectivos: Novedades normativas y balance jurisprudencial.", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n.7, 2013, S.P. (Disponible en: <http://aranzadi.aranzadidigital.es/>)

Ramírez Bendala M., "Despido objetivo ex Art. 52. C) TRLET causas económicas. Concurrencia y acreditación de las causas. Razonabilidad de la medida y control jurisdiccional.", *Revista Aranzadi Social Doctrinal*, vol.6, n.3, 2013, pp.279-288.

Sánchez-Urán Azaña, M. y Grau Ruiz, M., "El impacto de la robótica, en especial la robótica inclusiva, en el trabajo: aspectos jurídico-laborales y fiscales", International Conference Technological Innovation and the Future of Work: Emerging aspects worldwide, vol.7, 2019, p.12. (Disponible en: <http://inbots.eu/wp-content/uploads/2018/08/publications/robotica-derecho-del-trabajo-derecho-fiscal-final-mayo2018.pdf>)

Selma Penalva, A., "La configuración de las causas productivas en el despido objetivo después de las últimas reformas normativas: especial referencia al caso Coca Cola", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 177, 2015, S.P. (Disponible en: <http://aranzadi.aranzadidigital.es/>)

4. RECURSOS DE INTERNET.

López Cumbre, L., "Despido por extinción de contrata aunque la empresa tenga más contrata suscritas". Gómez-Acebo y Pombo, 2018, p.2. (Disponible en: <https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2018/07/despido-por-extincion-de-contrata-aunque-la-empresa-tenga-mas-contratas-suscritas.pdf> ; fecha de última consulta: 17/04/2020)

Mesa, M., “Un juzgado declara improcedente el despido de una administrativa que fue sustituida por un robot”, El País, 27 de septiembre de 2019. (Disponible en: https://elpais.com/economia/2019/09/26/actualidad/1569510112_053996.html ;fecha de última consulta: 19/04/2020)

T, Gascó., “Ingresos”, Numdea.com, Calculadoras empresariales para tu negocio, 24 de septiembre de 2019, (Disponible en: <https://numdea.com/ingresos.html> ; fecha de última consulta: 07/04/2020).