



**COMILLAS**

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

# **LAS CAUSAS DEL DESPIDO OBJETIVO:**

En especial referencia a la causa económica y técnica.

Autor: Cristina Merino Conde

5º E-3 B

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: Martín Ochoa Díaz

Madrid  
Abril, 2023

## **RESUMEN**

Como consecuencia de la profunda crisis económica vivida en España a partir del año 2008, se hizo imprescindible tomar algunas medidas con el objeto de mitigar sus efectos. Por este motivo, el Estatuto de los Trabajadores fue modificado en diferentes ocasiones, siendo uno de los cambios más importantes el introducido en el año 2012 como consecuencia de la reforma del mercado laboral. Esta reforma afectó considerablemente a las causas justificativas del despido objetivo contempladas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. Por consiguiente, el objeto de este trabajo es llevar a cabo una profunda delimitación conceptual de las causas empresariales, específicamente las causas económicas y técnicas, las cuales permiten al empresario justificar el despido de un trabajador por razones no vinculadas a él. Estas dos causas son las que experimentan un impacto mayor en la vida diaria y resulta fundamental para el empresario conocer los límites en cuanto a la justificación de ambas.

Para esclarecer cualquier cuestión que pudiera plantearse sobre alguna controversia, la técnica empleada se inicia con una presentación teórica acerca de la legislación aplicable al tema en cuestión, seguida de un análisis detallado tanto de los diferentes pronunciamientos judiciales como de las obras doctrinales, que revelan opiniones a la vez que interpretaciones de la legislación vigente.

### ***Palabras clave:***

Reforma del mercado laboral, Estatuto de los Trabajadores, despido objetivo, causas económicas y técnicas.

## **ABSTRACT**

As a consequence of the deep economic crisis experienced in Spain since 2008, it became essential to take some measures in order to mitigate its effects. For this reason, the Workers' Statute was modified on different occasions, one of the most important changes being the one introduced in 2012 as a consequence of the labor market reform. This reform considerably affected the causes justifying objective dismissal contemplated in Article 52 of the Workers' Statute. Therefore, the purpose of this paper is to carry out a deep conceptual delimitation of the business causes, specifically the economic and technical causes which allow the employer to justify the dismissal of a worker for reasons not linked to him. These two causes are the ones that have the greatest impact on daily life and it is essential for the employer to know the limits regarding the justification of both.

In order to clarify any questions that may arise regarding any controversy, the technique employed begins with a theoretical presentation of the legislation applicable to the subject in question, followed by a detailed analysis of both the different judicial pronouncements and doctrinal works, which reveal opinions as well as interpretations of the legislation in force.

### ***Key words:***

Labor market reform, Workers' Statute, objective dismissal, economic and technical causes.

## ÍNDICE

ABREVIATURAS .....	5
INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS.....	6
1. CAUSAS DEL DESPIDO OBJETIVO. ....	8
1.1. Aspectos generales.....	8
1.2. Medidas adoptadas para paliar los efectos de la pandemia.....	10
2. CAUSAS ECONÓMICAS.....	12
2.1. Concepto de causa económica. ....	12
2.1.1. Artículo 52.c) ET antes de la reforma laboral de 2012.....	12
2.1.2. Artículo 52.c) ET después de la reforma laboral de 2012. ....	14
2.2. Ámbito de apreciación de la causa económica. ....	17
2.3. Pérdidas actuales.....	18
2.4. Pérdidas previstas. ....	21
2.5. Disminución persistente de ingresos ordinarios o ventas. ....	23
2.6. La configuración de la causa económica como <i>numerus apertus</i> .....	26
3. CAUSAS TÉCNICAS. ....	28
3.1. Aspectos comunes a las causas técnicas, organizativas y de producción. ....	28
3.2. Concepto de causa técnica. ....	31
3.3. Robotización. ....	33
3.4. Implantación de nueva tecnologías y maquinaria. ....	37
3.5. Digitalización.....	40
CONCLUSIONES.....	42
BIBLIOGRAFÍA .....	46

## ABREVIATURAS

- Art.: Artículo.
- BOE: Boletín Oficial del Estado.
- CE: Constitución Española.
- EDJ: El Derecho-Base de datos de jurisprudencia y legislación.
- ERTE: Expediente de Regulación Temporal de Empleo.
- ET: Estatuto de los Trabajadores.
- Id: Citado en la nota inmediatamente anterior.
- Núm.: Número.
- OIT: Organización Internacional del Trabajo.
- Op. cit.: Obra previamente citada.
- P.: Página.
- Pp.: Páginas.
- RD Ley: Real Decreto-Ley.
- RD: Real Decreto.
- RDL: Real Decreto Legislativo.
- S.P.: Sin página.
- SAN: Sentencia de la Audiencia Nacional.
- SJSO: Sentencia del Juzgado de lo Social.
- STS: Sentencia del Tribunal Supremo.
- STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

## INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS.

La crisis económica experimentada en España en el año 2008 trajo como resultado una drástica disminución del empleo y, por consiguiente, miles de trabajadores perdieron sus respectivos puestos de trabajo. Es por ello que fue indiscutible la necesidad de tomar medidas encaminadas a atenuar tales circunstancias.

Como resultado de la inmensa insostenibilidad financiera y la decadencia en el empleo que aquejaba el país, se implementaron, desde el año 2010, nuevas modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Las reformas más importantes fueron puestas en vigor con la entrada del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero y la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio, ambas pusieron en práctica una nueva normativa laboral conocida como la Reforma Laboral de 2012.

Entre las distintas novedades que trajo consigo esta reforma, el despido objetivo por las causas justificativas del artículo 52. c) ET, se vio especialmente afectado. Es por esto que el presente Trabajo de Investigación profundizará en los motivos de índole empresarial, en concreto, en los económicos y en los técnicos, los cuales justifican que el empresario pueda llevar a cabo extinciones de los contratos de trabajo por cuestiones ajenas a él.

Así, en un mundo que crece cada vez más rápido es muy común encontrarse con nuevos cambios tecnológicos o económicos a los cuales la empresa debe prestar atención e intentar adaptarse a ellos de manera que pueda seguir sobreviviendo en el mercado. Es por ello que resulta de vital importancia para un empresario conocer cuáles son las causas económicas y técnicas que puede alegar para poder llevar a cabo despidos objetivos. Además, éstas son las que más impacto tienen en la vida práctica y las más propensas a continuar en un futuro no muy lejano. Un caso evidente de esto se presentó con la pandemia experimentada debido al surgimiento del coronavirus (COVID-19) el cual despertó una preocupación generalizada en la población respecto a las repercusiones que tendría esta crisis económica sobre los puestos de trabajo y el empleo en general.

Por otro lado, en una sociedad cada día más tecnológica, avanzada e innovadora, también resulta relevante conocer las razones técnicas a las que se puede recurrir para llevar a cabo amortizaciones de puestos de trabajo los cuales se vuelven innecesarios en la empresa.

Los empresarios deben conocer cuándo están legitimados para poder llevar a cabo despidos basados en estas causas sin que supongan un abuso de su poder frente a los trabajadores ya que, de lo contrario, propiciaría la eliminación de empleos provocando temor e incertidumbre entre los trabajadores. Para abordar esta interrogante es indispensable consultar la normativa laboral. El artículo 51.1 ET recoge la regulación concerniente a las mismas.

La finalidad fundamental de esta labor de investigación es llevar a cabo una profunda delimitación conceptual de las causas económicas y técnicas que justifican un despido objetivo. Se presentarán casos ejemplificativos de empresas con situaciones desfavorables e inestables a las que se les ha permitido acudir a estas causas, así como situaciones opuestas, es decir, en las que no se ha consentido al empresario recurrir al despido motivado por estas causas. De esta manera, se conocerán los límites y requisitos que comportan cada una de ellas.

Con el objetivo de comprender de manera práctica cómo actúan las causas económicas y técnicas se procederá a analizar individualmente cada una de ellas y con el fin de obtener un mejor entendimiento de las mismas, resulta necesario el estudio de casos judiciales en los que se recojan los diferentes pronunciamientos de los tribunales españoles declarando la procedencia o improcedencia de los despidos motivados por estas causas. Asimismo, se discutirán temas que han sido objeto de críticas y debatidos entre la opinión jurisprudencial y doctrinal como, por ejemplo, la implantación de robots en las empresas y sus consecuencias en la vida laboral de los trabajadores o, la supresión del criterio de razonabilidad en la normativa vigente.

## 1. CAUSAS DEL DESPIDO OBJETIVO.

### 1.1. Aspectos generales.

El despido objetivo se caracteriza porque constituye una decisión unilateral del empresario de extinguir el contrato de trabajo sin que se acrediten faltas contractuales del empleado, es decir, es la concurrencia de circunstancias objetivas específicas establecidas legalmente y que sobrepasan la voluntad del trabajador. Los aspectos formales de cada una de estas circunstancias son regulados de manera conjunta, así como el correspondiente proceso para impugnar. Es una forma de despido respetuosa con los derechos del trabajador ya que garantiza que se está tomando la decisión de su retiro con criterios y motivos objetivos. Esto aporta una mayor transparencia a la relación empleador-empleado lo cual resulta muy importante para preservar un buen ambiente de trabajo<sup>1</sup>.

El artículo 52 ET del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, (en adelante RDL 2/2015) regula las circunstancias objetivas que pueden suceder y que justifican una extinción del contrato laboral<sup>2</sup>:

- a) Falta de aptitud del trabajador
- b) La incapacidad del trabajador para acomodarse a los cambios técnicos
- c) Cuando concurra alguna de las causas establecidas en el artículo 51.1 ET
- d) Faltas de asistencia al trabajo
- e) Cuando la cantidad asignada por la consignación presupuestaria es insuficiente

No obstante, debemos tener en cuenta que desde febrero de 2020 se encuentra derogado el despido por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, cuando llegaban a ciertos umbrales, esto es la letra d) del precepto. El Real Decreto-Ley (en adelante RD Ley) 4/2020, de 18 de febrero, consideraba como fin que no tuviera lugar ningún tipo de

---

<sup>1</sup> Nores Torres, L. E., “El despido objetivo”, en Sala Franco, T. et al. (coord.), *La extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 165.

<sup>2</sup> RDL 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).

discriminación directa o indirecta para ciertos colectivos que se pudieran hallar en situación de exclusión laboral y social<sup>3</sup>.

Por otro lado, cabe destacar que en el RDL 2/2015, la letra c) del precepto 52 hace referencia a las causas previstas en el precepto 51.1 el cual viene a establecer que, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá justificar la extinción de contratos de trabajo. No obstante, cuando se trate de un despido objetivo se atenderá al art. 52. c), mientras que, si se trata de un despido colectivo se aplicará el art. 51. Cabe preguntarse ahora, ¿cuál es el umbral para diferenciarlos?, pues bien, el mismo art. 51.1 responde a esta cuestión estableciendo que “a efectos de lo dispuesto en esta ley 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”. De igual manera, se considera también despido colectivo cuando afecte totalmente al conjunto de la empresa. Para esto es esencial que los empleados afectados sean más de cinco y que la extinción sea consecuencia de que la empresa cese toda su actividad por la concurrencia de las cuatro causas justificativas mencionadas.

Haciendo una comparación de ambos artículos se llega a la conclusión de que no son las circunstancias justificativas de extinción lo que les diferencia sino el número de trabajadores afectados por las mismas. Esto es que las causas justificativas que alega la empresa en ambos despidos son las mismas. Como resultado, los tribunales utilizarán los mismos argumentos para justificar la existencia de estas causas, tanto en el despido objetivo como colectivo por lo que la empresa deberá proceder a la correcta identificación de ambos ya que el tratamiento y la indemnización de los empleados será distinta según se trate de un despido colectivo u objetivo.

---

<sup>3</sup> RD Ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. (BOE 19 de febrero de 2020).

## **1.2. Medidas adoptadas para paliar los efectos de la pandemia.**

Cabe precisar que desde el primer estado de alarma ocasionado por la reciente pandemia del COVID-19 se tomaron algunas medidas urgentes y temporales con el fin de proteger a los empleados.

Entre éstas se encuentran, en primer lugar, el RD Ley 9/2020, de 27 de marzo, que determinaba en el segundo precepto, que tanto la causa de fuerza mayor como la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (contempladas tras la regulación de los ERTES en los preceptos 22 y 23 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo) no podrán justificar las extinciones de los contratos de trabajo durante el período comprendido entre el 28 de marzo de 2020 hasta el 31 de mayo de 2021<sup>4</sup>.

No obstante, lo anterior, la Sentencia del Tribunal Supremo (en adelante STS) núm. 358/2022, de 20 de abril, recoge que si la empresa acreditara que la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción tiene carácter estructural y no sólo coyuntural, a pesar de que guarden relación con el COVID-19, se deberá llevar a cabo el despido y no la suspensión de contratos cuya duración es limitada en el tiempo. Se entiende como carácter estructural a que el motivo que propicie el despido no derive directamente de la pérdida de actividad originada por este virus<sup>5</sup>.

Por otra parte, surgió un pequeño debate acerca de la calificación de estos despidos. En un principio, era considerable que la doctrina lo calificara como nulo en algunas ocasiones por entender que se estaba ante un acto que contradecía una norma imperativa y que, por lo tanto, era un fraude de ley. Sin embargo, no es hasta la STS núm. 841/2022, de 19 de octubre, donde se clarifica esta situación contemplando que la concurrencia de una extinción sin causa no supone la nulidad sino la improcedencia. Entre las razones que motivan su respuesta contempla las siguientes: primeramente, la sentencia relativa a los

---

<sup>4</sup> RD Ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. (BOE 28 de marzo de 2020).

<sup>5</sup> STS (Sala de lo Social, Pleno) núm. 358/2022, de 20 de abril, dictada en recurso núm. 241/2021 (EDJ 2022/544239) - ECLI:ES:TS:2022:1521.

despidos sin causa se encuentra calificada como improcedente. En segundo lugar, se recomienda reservar la consideración de nulidad sólo para aquellas circunstancias relevantes que amenacen con afectar los derechos fundamentales. Por último, el RD Ley 9/2020, destinado a implementar soluciones adicionales al ámbito laboral a fin de paliar la crisis generada por el COVID-19, no contempla una prohibición en sí misma<sup>6</sup>.

Tras estas medidas adoptadas para paliar los despidos por motivos ocasionados por la pandemia surgió otra de las medidas tomadas por los poderes públicos para hacer frente a los efectos provenientes de la invasión de Ucrania por Rusia: establecer algunas limitaciones al despido. El art. 44 del RD Ley 6/2022, de 29 de marzo, establecía que las empresas que habían recibido directamente ayudas entre el 31 de marzo de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 con el fin de hacer frente a la fragilidad social y económica proveniente de la guerra en Ucrania, no podían justificar extinciones objetivas de trabajo en el aumento de los costes energéticos. En el caso de que se procediera a dicha extinción se debía devolver la ayuda percibida. Además, las empresas que llevaran a cabo ERTES, esto es, medidas de suspensión de los acuerdos laborales o de reducción de jornada, por causas que estuvieran relacionadas con la invasión de Ucrania y se beneficiaran de estas ayudas, tampoco podían justificar despidos objetivos en estas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> STS (Sala de lo Social, Pleno) núm. 841/2022, de 19 de octubre, dictada en recurso núm. 2206/2021 (EDJ 2022/721491)-ECLI:ES:TS:2022:3834.

<sup>7</sup> RD Ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania. (BOE 30 de marzo de 2022).

## 2. CAUSAS ECONÓMICAS.

### 2.1. Concepto de causa económica.

La extinción de un contrato de trabajo por razones económicas obliga a que el empresario certifique haber experimentado una situación económica adversa la cual el precepto 51.1 ET define, a modo de ejemplo, con una serie de supuestos. Es entendible que una situación económica desfavorable constituya un presupuesto necesario para que existan causas de índole económica, lo cual evidencia que la naturaleza de tales causas es fundamentalmente defensiva relacionándose directamente con el estado de crisis de alguna empresa<sup>8</sup>.

#### 2.1.1. Artículo 52.c) ET antes de la reforma laboral de 2012.

El concepto de causa económica ha ido evolucionando y trayendo nuevas repercusiones a lo largo de los años respecto al precepto 51.1 ET, para los despidos colectivos, como para el precepto 52. c) ET, relativo a los despidos objetivos. Como se ha mencionado anteriormente, la naturaleza de ambos es igual por lo que, a continuación, se analizarán algunas de las reformas más relevantes que afectaron al concepto de causa económica del artículo 51.1 ET.

En primer lugar, como resultado de las reformas de 1994 y 1997, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en adelante RDL 1/1995), contemplaba en su artículo 51.1 lo siguiente: “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 (...)”<sup>9</sup>.

Es razonable pensar que se aporta una definición muy incompleta de causa económica ya que simplemente se limita a decir que se podrá llevar a cabo la medida de terminación del contrato de trabajo cuando ésta contribuya a superar una situación económica con resultados negativos para la empresa. Estas reformas fueron objeto de numerosas críticas,

---

<sup>8</sup> Bodas Martín, R, “Las causas del despido colectivo: causas económicas, en Godino Reyes, M. (coord.), *Tratado de despido colectivo*, Tirant lo Blanch, 2016, p. 5.

<sup>9</sup> RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE 29 de marzo de 1995).

una de ellas, se basaba en que el legislador había empleado términos que podían conducir a una errónea interpretación y confusión respecto a la finalidad del despido<sup>10</sup>.

Posteriormente, debido a la reforma de 2010 surgen dos cambios con respecto al artículo 51.1 ET. El primero, se introdujo con el precepto 2.1 del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (en adelante RD Ley 10/2010), por el que se contemplaba la necesidad por parte de la empresa de acreditar los resultados de los que se pudiera desprender que efectivamente se encontraba frente a una situación económica desfavorable. Adicionalmente, el precepto menciona que también deberá “(...) justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva”<sup>11</sup>. Esto último se refiere a que la medida adoptada por el empresario de extinguir ciertos contratos debía de guardar una cierta adecuación con la pésima situación económica que estuviera atravesando.

El segundo cambio fue el introducido por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (en adelante Ley 35/2010), la cual establece por primera vez algunos ejemplos de lo que se entiende como situación económica negativa: “(...) en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado”<sup>12</sup>.

Aunque esta definición resultara ser más completa que la anterior, no se especificaba en ella qué se entendía por “pérdidas previstas o actuales” ni por “disminución persistente de su nivel de ingresos”, por lo que causaba mucha incertidumbre a la hora de interpretar el precepto. De igual modo, los tribunales venían reclamando hasta entonces la necesidad de que hubiera una conexión entre la decisión de despedir al trabajador y la superación

---

<sup>10</sup> 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.78.

<sup>11</sup> RD Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (BOE 17 de junio de 2010).

<sup>12</sup> Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (BOE 18 de septiembre de 2010).

de la situación negativa la cual había sido probada de manera que dicha relación se basara en un cierto grado de razonabilidad<sup>13</sup>.

### 2.1.2. Artículo 52.c) ET después de la reforma laboral de 2012.

A partir del año 2008, España fue protagonista de una gran crisis económica convirtiéndola en el país con la mayor tasa de desempleados de la Unión Europea. El gobierno vio esencial y de extrema urgencia una reforma del modelo laboral del país en 2012. Con la adopción del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero (en adelante RD Ley 3/2012), se buscaba tal y como se expone en la Exposición de Motivos: “(...) el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo”<sup>14</sup>.

Sin embargo, no es hasta la adopción de la Ley 3/2012, de 6 de julio (en adelante Ley 3/2012), cuando se aporta una definición más completa y objetiva respecto a las causas del art. 51.1 ET: “Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”<sup>15</sup>. La diferencia respecto al RD Ley 3/2012 radica en que éste se limitaba a decir que “(...) en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos”, por lo que parece que su redacción se quedaba bastante escasa de contenido.

---

<sup>13</sup> De Vivero de Porras, C., *op. cit.*, p. 79.

<sup>14</sup> RD Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE 11 de febrero de 2012).

<sup>15</sup> Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE 7 de julio de 2012).

Conviene señalar que en esta nueva redacción del precepto ya no aparece expresamente que la empresa tenga que acreditar su situación desfavorable ni tampoco la exigencia del criterio de razonabilidad entre la medida de extinguir el contrato de trabajo y la superación de la situación desfavorable económica. No obstante, lo anterior, no debe entenderse en ningún supuesto que no se tenga que justificar la situación negativa ya que el precepto 53 ET determina la procedencia de aquellos despidos en los que se pruebe la existencia de las causas y la improcedencia de aquellos que no las acrediten. El objetivo del legislador con estas modificaciones ha sido evitar que los tribunales hicieran sus propias consideraciones subjetivas a la hora de dictaminar un caso y que, por lo tanto, se consiguiera una definición más objetiva de la causa económica. Esto ha sido objeto de crítica por los jueces que veían sus funciones limitadas a la hora de considerar si se cumplía el requisito de razonabilidad en las extinciones de trabajo<sup>16</sup>.

Como solución a esta cuestión es preciso remitirse a la exposición de motivos del RD Ley 3/2012 que contempla lo siguiente: “la ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas productivas que justifican estos despidos, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre (...), tales referencias incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa”.

Parece que la intención del legislador es limitar las facultades de los jueces a la mera acreditación de que concurren dichas causas evitando así que lleven a cabo juicios o valoraciones subjetivas sobre la gestión de la empresa. De este modo, cuando concurrieran causas económicas sería suficiente con constatar las pérdidas o las pérdidas previstas o la disminución persistente de los ingresos o ventas siguiendo el precepto legal. En definitiva, el juez debería limitarse a acreditar que concurre la causa sin que pudiese entrar a hacer interpretaciones de razonabilidad sobre la medida<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> De Vivero de Porras, C., *op. cit.*, pp. 80-81.

<sup>17</sup> Agustí Maragall, J., Serna Calvo, M., “Impugnación judicial de los despidos colectivos en el RDL 3/2012: ¿cuál debe ser el alcance del control judicial de la causa?”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n.1, 2012.

Parece razonable pensar que esta normativa puede considerarse un buen comienzo para poner fin a las interpretaciones oportunistas y finalistas que los jueces venían realizando antes de su entrada en vigor. Pretende reducir la incertidumbre jurídica y optimizar la protección de los trabajadores y empresarios al suprimir ciertos requisitos normativos que podrían haber dado lugar a interpretaciones normativas basadas en criterios subjetivos y arbitrarios. En resumen, parece que ofrece mejores protecciones para los empleados y empresarios de cara a que el proceso sea más justo y transparente contribuyendo así a la optimización general del entorno laboral.

Después de lo dispuesto en el apartado anterior cabe preguntarse, ¿hasta qué punto el legislador puede limitar estas facultades de control judicial?, si bien es cierto que se ha considerado que esta limitación a los jueces es contraria a ciertas normas constitucionales e internacionales. En primer lugar, conviene señalar que el despido tiene su base normativa en el principio de Estado social y democrático de Derecho, así como en el artículo 35 CE relativo al derecho de trabajo. Este último se basa en que haya cierta constancia y seguridad en el trabajo y ello implica el hecho de que no se produzcan despidos sin una causa justa<sup>18</sup>.

En segundo lugar, el Convenio núm. 158 de la OIT vela por un derecho de defensa de los empleados ante las autoridades procedentes en aquellos casos en los que se lleve a cabo un despido sin justa causa. Además, establece en su art. 9 que los jueces deberán analizar las causas alegadas para dar una justificación a la extinción del contrato de trabajo y después concluir sobre si ese despido estaba justificado<sup>19</sup>.

Por la normativa señalada se puede concluir la dificultad del legislador para restringir completamente las facultades de los jueces a la hora de justificar los despidos, es decir, de valorar sobre si la medida tomada es razonable y proporcional<sup>20</sup>.

Aunque los trabajadores deben ser despedidos por una causa justa y se debe llegar a una justificación adecuada antes de tomar una decisión de esta relevancia, no se puede evadir

---

<sup>18</sup> *Id.*

<sup>19</sup> Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 1982 (núm. 158). «BOE» núm. 155, de 29 de junio de 1985.

<sup>20</sup> Agustí Maragall, J., Serna Calvo, M., *op. cit.*

la importancia de tener una seguridad jurídica y una confianza en la legislación. Si se deja una decisión así en manos de las opiniones de los jueces, se estarían tomando decisiones subjetivas basadas en lo que alguien piensa que es mejor. Sin embargo, cabría pensar, ¿hasta qué punto tiene razón?, ¿hasta qué punto se podría contradecir lo que opine un Juez? Es de suma importancia que haya cierta objetividad en estos procesos de cara a asegurar que realmente un empresario puede tomar esa decisión extintiva porque sus resultados muestren unas circunstancias pésimas. Cada persona tiene que tener derecho a un proceso justo y transparente y parece contradictorio a esta idea pensar que éste se base en consideraciones arbitrarias de los jueces sobre cómo tienen que llevar a cabo los empresarios su gestión empresarial.

## **2.2. Ámbito de apreciación de la causa económica.**

En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (en adelante STSJ) de Cataluña núm. 3122/2019, de 14 de junio, se contempla que las pérdidas de la empresa se relacionan con los resultados de la empresa. Por lo tanto, para analizar el ámbito de actuación de la causa económica hay que atender a la empresa en su conjunto de tal manera que no se puede considerar de forma dividida en unidades o centros de producción ni por departamentos<sup>21</sup>. Sin embargo, esto último sólo se aplica a las causas económicas ya que para las causas productivas se ha visto que sí se puede atender al centro o sector específico de actividad de la empresa que se encuentre afectado por una excedencia de mano de obra y con menos carga de realización de servicios, como por ejemplo se recoge en la STS núm. 366/2019, de 13 de mayo<sup>22</sup>.

Se pueden encontrar numerosas sentencias como la anterior pero, en resumen, la diferencia radica en que en las económicas se tiene en cuenta una situación crítica que afecta a la empresa en su globalidad y en las causas productivas, organizativas y técnicas simplemente se tiene en consideración un determinado contrato de trabajo el cual ya no tiene valor para la empresa, bien porque se haya producido un desarreglo entre la mano

---

<sup>21</sup> STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3122/2019, de 14 de junio, dictada en recurso núm. 2117/2019 (EDJ 2019/659103) - ECLI:ES:TSJCAT:2019:4789.

<sup>22</sup> STS (Sala de lo Social, Pleno) núm. 366/2019, de 13 de mayo, dictada en recurso núm. 246/2018 (EDJ 2019/627497) - ECLI:ES:TS:2019:2070.

de obra y las demandas de producción o se haya procedido a la incorporación de nuevas tecnologías que se sitúen en un determinado punto de la actividad de la empresa. En estas situaciones se tendrá en cuenta la esfera donde se produzca el desbarajuste y no se atenderá al conjunto entero de la compañía<sup>23</sup>.

Sin embargo, la jurisprudencia se ha pronunciado sobre qué pasaría en aquellos supuestos en los que se den causas económicas y productivas a la vez. La respuesta es clara: si lo que está implícito son pérdidas económicas, entonces se analizará toda la empresa y no esa unidad de trabajo afectada de tal forma que no se pueda encubrir una causa económica alegando una causa productiva. Si ocurriera esta última situación se estaría presenciando un caso de fraude de la ley<sup>24</sup>.

### **2.3. Pérdidas actuales.**

La concurrencia de pérdidas actuales es el primer caso que contempla el artículo 51.1 ET a la hora de definir, a modo de ejemplo, qué se entiende por situación económica negativa.

La primera cuestión gira en torno a determinar cómo se prueban las mismas y quién deberá acreditarlas.

Pues bien, tras la reforma de 2012 se aprobó el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (en adelante RD 1483/2012), el cual establece en el cuarto precepto lo que la empresa tiene que aportar con carácter obligatorio además de la documentación complementaria que quiera presentar con el objetivo de acreditar la concurrencia de pérdidas actuales. Sentado lo anterior, la empresa tendrá que presentar: “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,

---

<sup>23</sup> STS (Sala de lo Social, Pleno) núm. 1019/2020, de 18 de noviembre, dictada en recurso núm. 143/2019 (EDJ 2020/730421) - ECLI:ES:TS:2020:3976.

<sup>24</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) dictada en recurso núm. 72/2014, de 25 de mayo (EDJ 2015/136096) - ECLI:ES:TS:2015:3460.

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”<sup>25</sup>.

Por tanto, atendiendo a la primera cuestión podemos deducir del precepto anterior que es la empresa la que debe de probar la existencia de pérdidas presentes. Para ello, deberá presentar los documentos que se encuentran expresamente en el precepto legal. El empresario adquiere cierto poder ya que debe ser él quien acredite la situación de su empresa por lo que de esta acreditación dependerá que pueda llevar a cabo la terminación del contrato o no.

La segunda cuestión gira en torno a la entidad de estas pérdidas, es decir, a determinar cuándo las mismas tendrán la entidad suficiente como para que puedan justificar un despido por causas objetivas. A falta de precisión legal que recoja cómo tienen que ser tales pérdidas, la jurisprudencia sí que se ha pronunciado en numerosas sentencias.

La STSJ del País Vasco núm. 1333/2013, de 9 de julio, afirma que no es suficiente con que existan unas pérdidas mínimas e insignificantes o que se trate de una situación esporádica y puntual, sino que se requiere que los resultados económicos negativos tengan, por su volumen respecto a la cifra total de negocios, cierta relevancia<sup>26</sup>.

La STSJ de Madrid núm. 966/2013, de 5 de diciembre, recoge el caso de una empresa que trata de justificar la extinción de tres contratos de trabajo alegando que contaba con unas pérdidas de 8.827 euros en el año 2011 y de 2.295 euros en el año 2012. El Tribunal resuelve que dichas pérdidas eran mínimas e insignificantes y que se trataba de una situación abusiva por parte de la empresa por lo que se calificó como un despido improcedente<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> RD 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).

<sup>26</sup> STSJ del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1333/2013, de 9 de julio, dictada en recurso núm. 14/2013 (EDJ 2013/209561) - ECLI:ES:TSJPV:2013:1162.

<sup>27</sup> STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 966/2013, de 5 de diciembre, dictada en recurso núm. 1620/2013 (EDJ 2013/255785) - ECLI:ES:TSJM:2013:16002.

En base a esto se puede deducir que es necesario que las pérdidas sean mínimamente considerables para que se pueda justificar la terminación de un contrato con motivo de esta causa. Esto tiene sentido ya que, de lo contrario, podría suponer un abuso de derecho por parte de aquellos empresarios que alegaran unas insignificantes pérdidas con el único fin de reducir su plantilla. Con este requisito se pretende establecer una protección y seguridad a los trabajadores.

Por otro lado, la STSJ del País Vasco núm. 1066/2019, de 28 de mayo, establece que no hace falta que las pérdidas sean persistentes ya que sólo se recoge tal exigencia para la disminución del nivel de ingresos ordinarios o ventas según lo previsto en el precepto legal. Por ello, sí que se ha llegado a admitir como situación económica desfavorable un caso en el que la empresa contaba con pérdidas sostenidas desde el año 2016 y se habían incrementado de manera muy considerable en el año 2018, habiendo superado sólo en el primer semestre a todas las pérdidas del año anterior<sup>28</sup>.

En último lugar, conviene señalar el aspecto temporal de esta cuestión, es decir, cuándo se tienen que producir estas pérdidas para que puedan justificar un despido por causas objetivas.

En primer lugar, para poder determinar si una empresa se encuentra en una situación económica negativa se atiende a las pérdidas actuales existentes, esto es, aquellas pérdidas existentes al momento de adoptar la medida de extinción en el caso de despido objetivo. La STSJ núm. 535/2018, de 1 de octubre, contempla lo recogido anteriormente. En la misma se probaba la existencia de pérdidas de gran entidad a lo largo de los cinco años anteriores, no obstante, se desconocía el resultado del primer trimestre del año en el que se llevó a cabo la medida de extinción del contrato de trabajo. En este sentido, el precepto legal es incuestionable ya que prevé expresamente la nota de actualidad en las pérdidas<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> STSJ del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1066/2019, de 28 de mayo, dictada en recurso núm. 820/2019 (EDJ 2019/651469) - ECLI:ES:TSJPV:2019:1538.

<sup>29</sup> STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 5ª) núm. 535/2018, de 1 de octubre, dictada en recurso núm. 431/2018 (EDJ 2018/640534) - ECLI:ES:TSJM:2018:9126.

En resumen de lo anterior, la empresa no puede basar la justificación de la terminación de un contrato en la acreditación de pérdidas de ejercicios pasados, sino que se exige que las mismas sean presentes. No obstante, y con el objetivo de introducir el próximo apartado, el precepto legal sí que recoge la posibilidad de que la empresa base el despido en pérdidas que sean futuras.

#### **2.4. Pérdidas previstas.**

Según lo establecido anteriormente, las pérdidas presentes no se pueden basar en acreditar pérdidas de ejercicios anteriores, se requiere que sean actuales. Sin embargo, y a modo de introducción de este apartado, sí que es posible despedir a un trabajador basando su justificación en futuras pérdidas, es decir, se puede dar el caso de que teniendo en cuenta el estado actual de una empresa, así como datos disponibles del futuro, se prevea que la misma va a incurrir en pérdidas.

El mencionado RD 1483/2012 establece en el apartado tres del cuarto precepto lo que la empresa tiene que aportar para justificar la concurrencia de futuras pérdidas. Además de la documentación prevista en el segundo apartado del artículo 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 evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión”. De lo anterior cabe resaltar que, aunque se trate de un supuesto futuro por el cual se podría pensar que toda esta situación entraña un poco de incertidumbre, los datos que tiene que aportar la empresa se basan en la actualidad de los que se puede deducir que la empresa va a pasar por una situación económica desfavorable.

El párrafo anterior aborda un tema de suma actualidad el cual trata acerca del futuro incierto de una empresa. El hecho de que la empresa vaya a pasar por una situación económica desfavorable puede ser una lógica consecuencia a la incertidumbre que se ha generado en el sector. Sin embargo, parece coherente lo que dice el artículo de que se debe tener en cuenta que los datos que aporta la empresa son fundamentales para dar una

visión realista de la situación. Estos mismos datos ayudan a tener mejor visión de la situación actual lo cual puede significar una gran ayuda para tomar decisiones acertadas de cara a evitar un futuro desfavorable. En conclusión, se puede decir que el futuro puede resultar incierto para una empresa, pero los datos proporcionados acerca de la situación actual de la misma pueden ser de gran ayuda a la hora de planificar estrategias para mitigar los efectos de la incertidumbre.

Ahora bien, debido a la falta de especificación por parte del legislador conviene señalar lo que la jurisprudencia ha ido entendiendo por “pérdidas previstas”.

La STC núm. 536/2017 del TSJ del País Vasco, de 7 de marzo, aborda este concepto. La norma no establece un intervalo en el tiempo para que se considere pérdida futura por lo que esta sentencia entiende que será, o en el mismo año del despido o en el siguiente o posteriores, pero siempre que se trate de un futuro próximo con el objetivo de hacer estimaciones más predecibles y se pueda probar judicialmente. Asimismo, se requiere una realidad de importancia y continuidad en el tiempo basada tanto en datos actuales como pasados. Sin embargo, cuando no se prueba esta causa con datos objetivos o instrumentos contables creíbles se corre el riesgo de incurrir en una situación de incertidumbre e imprecisión porque se estaría atendiendo a datos que están continuamente cambiando lo que podría alterar por completo las previsiones estimadas<sup>30</sup>.

Esto podría derivar en numerosas situaciones de incertidumbre e inseguridad jurídica debido a que, aunque se establezca en un futuro próximo, no se menciona ningún intervalo o límite de tiempo ni tampoco qué se entiende por futuro cercano. Esto da pie a realizar interpretaciones subjetivas. Sería más conveniente establecer un límite temporal a este concepto para que sea más objetivo y, por tanto, se eviten toda clase de confusiones.

Por otro lado, conviene destacar aquellos supuestos que menciona esta sentencia y que pueden incluirse en el concepto de pérdidas previstas. Como bien se ha dicho, hay que basarse en datos presentes o pasados que prueben que en un futuro se generará una

---

<sup>30</sup> STSJ del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 536/2017, de 7 de marzo dictada en recurso núm.381/2017 (EDJ 2017/83779) - ECLI:ES:TSJPV:2017:868.

situación económica poco favorable. Algunas de estas situaciones pueden ser las pérdidas de contratos o subcontratos con clientes principales o proveedores e incluso también se habla de pérdidas futuras cuando se justifica en la pérdida de un único cliente de la compañía <sup>31</sup>.

El Tribunal Supremo, en su sentencia núm. 833/2016, de 13 de octubre, afirma que perder al principal cliente supone una reducción de la producción de la empresa y que, por consiguiente, se puede convertir también en una situación económica desfavorable basada en futuras pérdidas que, aunque no se contemplen en la contabilidad de la empresa porque no son presentes, pueden darse en un futuro y por tanto podrían justificar un despido<sup>32</sup>.

## **2.5. Disminución persistente de ingresos ordinarios o ventas.**

La jurisprudencia recoge algunos aspectos sobre este concepto y lo que se debe de entender cuando se habla de disminución del nivel de ingresos ordinarios o ventas por lo que a continuación, se contemplarán varias sentencias que versen sobre este tema.

La STSJ de Cantabria núm. 249/2013, de 27 de marzo, establece que tiene que ser verdadera, objetiva y que se pueda constatar. El motivo no puede justificarse en la mera decisión del empresario, sino que se tiene que producir una verdadera disminución en los ingresos o ventas de la empresa de tal forma que perjudiquen su viabilidad sin que se puedan dar alegaciones con datos imprecisos<sup>33</sup>.

De este modo, resulta esencial la acreditación de un agravamiento resultante de la minoración de los ingresos o disminución relevante de las ventas. Una vez más resulta esencial acreditar la situación de cara a dar una justificación válida para llevar a cabo un despido. Esto sirve para evitar el peligro de incurrir en abuso y garantizar que el despido se lleve a cabo en base al precepto legal sin la apreciación de ningún tipo de subjetividad.

---

<sup>31</sup> *Id.*

<sup>32</sup> STS (Sala de lo Social, Pleno) núm. 833/2016, de 13 de octubre, dictada en recurso núm. 56/2016 (EDJ 2016/210075) - ECLI:ES:TS:2016:5063.

<sup>33</sup> STSJ de Cantabria (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 249/2013, de 27 de marzo, dictada en recurso núm. 139/2013 (EDJ 2013/231953) - ECLI:ES:TSJCANT:2013:692.

La STSJ de la Comunidad Valenciana núm. 2072/2019, de 16 de julio, señala que el precepto legal no obliga a que, para probar la disminución progresiva, se acredite en todo caso que a lo largo de los tres trimestres seguidos los ingresos o ventas de cada trimestre son menores al registrado en el mismo trimestre del precedente año. Es por ello por lo que se puede concluir que dicha situación se establece como una presunción para probar la causa empresarial ya que en esta sentencia se lleva a cabo una comparación de un ejercicio entero para probar la concurrencia de la causa<sup>34</sup>.

La disminución debe ser persistente esto es, que se prologue, mantenga o reitere en un periodo de tiempo no siendo posible que se trate de una situación esporádica, coyuntural o una circunstancia temporal ya que dicha situación se podría amparar en medidas de suspensión de los acuerdos laborales. Por lo tanto, la concurrencia de la disminución tendrá lugar cuando se prueben relevantes minoraciones de los ingresos en los últimos tres trimestres junto con una gran previsión de pérdidas o con una disminución de las ventas de manera que de forma prolongada los ingresos se reduzcan considerablemente y no se pueda apreciar un caso meramente ocasional sino estructural, además de que no se haya podido remediar ni adoptando medidas flexibles internas <sup>35</sup>.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo afirma que debe afectar a las ventas o a los ingresos ordinarios por lo que no se exige que la disminución afecte a ambos factores de manera simultánea. No obstante, se acepta la existencia de una situación económica desfavorable mientras se acrediten unas pérdidas presentes y con entidad significativa y a pesar de que se hayan optimizado las ventas<sup>36</sup>.

Para que pueda concurrir la causa económica no se exige que existan necesariamente pérdidas o previsión de las mismas, es decir, puede tener lugar a pesar de que los resultados de la empresa mejoren e incluso sean favorables y se evidencie una

---

<sup>34</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 2072/2019, de 16 de julio, dictada en recurso núm. 1675/2019 (EDJ 2019/698842) - ECLI:ES:TSJCV:2019:3862.

<sup>35</sup> STSJ de Navarra (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 268/2018, de 18 de septiembre, dictada en recurso núm. 96/2018 (EDJ 2018/617659) - ECLI:ES:TSJNA:2018:440.

<sup>36</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) dictada en recurso núm. 11/2013, de 20 de septiembre (EDJ 2013/216749) - ECLI:ES:TS:2013:5414.

disminución en el nivel de ventas<sup>37</sup>. No obstante, conviene señalar que una minoración en las ventas puede venir ocasionada por la existencia de pérdidas actuales que en todo caso constituiría una situación negativa para la empresa.

Se debe tener en cuenta que, si se da una minoración de los ingresos ordinarios o ventas, no implica en todo caso que concurra una causa económica, sino que puede indicar que se está ante una causa productiva. En la anterior STSJ del País Vasco núm. 1333/2013 se contempla muy bien este supuesto. Para discernir si concurre causa económica o productiva esta sentencia recoge los siguientes criterios: en primer lugar, la disminución asociada a la causa económica debe serlo respecto de todas las ventas de la empresa y en la causa productiva basta con que el descenso haya tenido lugar en un centro o centros determinados de trabajo o unidades de producción concretas o incluso secciones o departamentos; en segundo lugar, la persistencia sólo se requiere en la causa económica por lo que si se da una caída de las ventas puede darse una causa productiva aunque no tenga lugar esta característica<sup>38</sup>.

En otras sentencias ambas causas se han relacionado entre sí ya que tienen una estrecha relación. Esta relación se ha plasmado por ejemplo, en acreditar una disminución persistente de los ingresos y que se justifique con la necesidad de cambiar la producción paralizando todos los procesos que se llevaban a cabo<sup>39</sup> o, cuando el descenso de los ingresos origina grandes pérdidas y se exige modificar la unidad productiva de la empresa<sup>40</sup> o, en último lugar, cuando se prueben pérdidas de entidad desbordante originadas por una disminución en las ventas debiendo el empresario acreditar la existencia de ambas causas<sup>41</sup>.

---

<sup>37</sup> SAN (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 40/2013, de 11 de marzo, dictada en recurso núm. 381/2012 (EDJ 2013/25496) - ECLI:ES:AN:2013:1024.

<sup>38</sup> STSJ del País Vasco, núm. 1333/2013, *cit.*

<sup>39</sup> STSJ de Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 144/2019, de 17 de enero, dictada en recurso núm. 31/2018 (EDJ 2019/543164) - ECLI:ES:TSJAND:2019:203.

<sup>40</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) dictada en recurso núm. 3/2013, de 25 de septiembre (EDJ 2013/271305) - ECLI:ES:TS:2013:6391.

<sup>41</sup> SAN (Sala de lo Social, sección 1ª) núm. 3/2016, de 18 de enero, dictada en recurso núm. 311/2015 (EDJ 2016/742) - ECLI:ES:AN:2016:5.

Ahora bien, una vez se han analizado los principales caracteres de esta causa, conviene establecer una serie de precisiones las cuales se enunciarán a continuación:

No se deben considerar los ingresos totales de la empresa sino sólo los ordinarios, es decir, los resultantes de las ventas de bienes y servicios procedentes de las actividades ordinarias entendidas como tales “las realizadas regularmente y por las que se obtienen ingresos en forma periódica (ingresos de explotación), o que estando relacionados con las mismas tienen carácter habitual, aunque no se perciban de forma periódica (otros ingresos de explotación), o por el uso, por parte de terceros, de activos de la entidad que produzcan rendimientos periódicos”, por lo que quedan excluidos de esta definición los ingresos atípicos excepcionales derivados de actividades no comunes de la empresa tales como las plusvalías obtenidas por las ventas de participaciones en otras entidades o las transmisiones de inmuebles. No obstante, lo anterior se limita a los ingresos ya que como contempla la STSJ de Madrid núm. 1072/2013, de 19 de diciembre, en relación con las ventas, no se limita a las ordinarias por lo que no se dejan fuera determinadas operaciones como sí ocurre con los ingresos<sup>42</sup>.

Por último, cabe afirmar que el concepto de trimestres “consecutivos” hace imposible que se tome como referencia trimestres sueltos y no sucesivos por lo que para presumir que existe persistencia, los trimestres deben darse de forma continuada de manera que cada uno de ellos debe seguir al siguiente y en cada trimestre el nivel de ingresos ordinarios o ventas debe ser menor al registrado en el trimestre consecutivo del anterior ejercicio tal como dicta el precepto legal.

## **2.6. La configuración de la causa económica como *numerus apertus*.**

La expresión “en casos tales como”, recogida en el artículo 51.1 ET, comprende a modo de ejemplo un listado de casos de situaciones económicas negativas por lo que no debe entenderse como un listado cerrado de situaciones perjudiciales para la empresa sino como la posibilidad del empresario de basar la justificación de extinguir un contrato de

---

<sup>42</sup> STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 3ª) núm. 1072/2013, de 19 de diciembre, dictada en recurso núm. 1915/2013 (EDJ 2013/280385) - ECLI:ES:TSJM:2013:17839.

trabajo en otras situaciones que no sean las previstas en el artículo mencionado. Así lo contempla la Sentencia de la Audiencia Nacional (en adelante SAN) núm. 43/2018, de 13 de marzo. En el presente caso la cuenta de resultados de la empresa presentaba unos resultados favorables, sin embargo, queda acreditado que dichos resultados derivan de una política de compensaciones llevada a cabo por su empresa matriz. Se acredita una situación económica desfavorable y grave por la bajada de los ingresos y las ventas y por el descenso de la actividad en cada una de las áreas de la empresa motivada por la pérdida de clientes y la pérdida de posición frente a sus competidores<sup>43</sup>.

Con la nueva redacción del artículo 51.1 ET parece que el legislador pretendía establecer un *numerus apertus* y no un *numerus clausus* mencionando las situaciones más significativas, pero dejando la puerta abierta a otros casos de situación económica desfavorable para la empresa, aunque no se contemplen expresamente en el precepto legal. Teniendo en cuenta lo anterior, podría llegar a considerarse como situación económica negativa la pérdida de cuotas de mercado, una bajada progresiva y estable de los encargos, perder a un cliente exclusivo u obtener unos resultados desfavorables de explotación<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup> SAN (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 43/2018, de 13 de marzo, dictada en recurso núm. 377/2017 (EDJ 2018/41326) - ECLI:ES:AN:2018:1259.

<sup>44</sup> STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 727/2013, de 27 de septiembre, dictada en recurso núm. 1290/2013 (EDJ 2013/281632) - ECLI:ES:TSJM:2013:18020.

### 3. CAUSAS TÉCNICAS.

#### **3.1. Aspectos comunes a las causas técnicas, organizativas y de producción.**

En el art. 51.1 del RDL 1/1995 se especificaba que, si la implementación de las medidas sugeridas tenía como resultado asegurar la “viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos”, entonces se podría justificar la existencia de causas que provengan de ámbitos técnicos, organizativos o de producción. Por tanto, se puede notar que, aunque la disposición mencionaba y distinguía estas tres situaciones, no daba una explicación particular a cada una, es decir, no las definía una a una ya que únicamente se limitaba a requerir un elemento necesario para todas.

Es por esto que este artículo podría considerarse escaso en información ya que muestra una falta de detalle para diferenciar entre estas tres causas. Esto podría ser un problema porque podría llevar a una confusión o malinterpretación ya que se necesitan elementos específicos para establecer una diferencia. Sería mejor proporcionar una definición más clara para cada una de las situaciones y especificar exactamente qué es necesario en cada una de ellas.

Más tarde, mediante el RD Ley 10/2010, se presenta la definición prevista en el ET para las tres situaciones, pero esta vez de manera separada e independiente. No obstante, a pesar de esta diferenciación a la hora de definir las, aún hay asuntos relacionados con ellas que se pueden tratar conjuntamente ya que su precepto 2.1 establece que para contribuir a asegurar la aminoración de la situación empresarial o evitar un mal desarrollo de la empresa, ésta deberá probar la existencia de alguna de las tres causas mencionadas de modo que de las mismas se desprenda la razonabilidad de la medida de extinguir el contrato de cara a que la empresa pueda colocarse en una mejor disposición frente a la adversidad del mercado, permitiéndola satisfacer las necesidades de demanda de forma más acertada.

Cabe destacar que a raíz de la crisis económica que sufrió España en el año 2008, tan amplios resultaron ser los conceptos normativos en relación con las causas económicas

para justificar las extinciones de trabajo, que provocó que las demás causas objetivas contempladas en el precepto legal pasaran a un segundo plano ya que son cada vez menos utilizadas en la vida real. Partiendo del motivo descrito, un análisis preliminar de las sentencias pronunciadas por los tribunales evidencia que a partir del RD Ley 3/2012 la disminución de la plantilla generalmente obedece a la presencia concurrente de causas técnicas, organizativas y de producción junto a un motivo relacionado con factores económicos. Por tanto, la definición contemporánea de las causas económicas es tan general que prácticamente cualquier otro escenario se podrá contemplar dentro de los amplios conceptos usados por el artículo 51 ET. En resumen, se tratan de circunstancias contempladas en la legislación laboral, aunque en la práctica su presencia es residual, absolutamente eclipsadas por la prevalencia de motivos económicos. No obstante, como este tipo de causas gozan de reconocimiento en nuestro ordenamiento jurídico para justificar los despidos objetivos, su aplicación también es válida incluso si no vienen motivadas por motivos económicos<sup>45</sup>.

Por otro lado, a la hora de determinar el alcance vigente de estas causas técnicas, organizativas o de producción, se pueden indicar resumidamente algunos aspectos relevantes. En primer lugar, no puede condicionarse el ejercicio de libertad del empresario a esa exigencia de inestabilidad económica empresarial debido a que estas causas están recogidas en la ley como causas independientes y separadas de las motivaciones económicas. Además, ni siquiera se exige que cuando existan circunstancias económicas se requiera que éstas sean de tal magnitud que, en el caso de no adoptar soluciones correctoras, ponga en riesgo que la empresa continúe en el mercado. En segundo lugar, se debe recordar que, aunque en la causa económica se exige una evaluación del estado financiero de la empresa en su totalidad para justificar un despido, esto no sucede con el resto de causas. Por esta razón, cuando la razón invocada es de índole técnico, organizativo o de producción, el ámbito de evaluación de la presencia de estas causas se reduce al sector específico de actividad de la empresa en donde surgió la dificultad que obstaculizaba el correcto funcionamiento de la misma. Por lo tanto, se puede decir que

---

<sup>45</sup> 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.

estas causas afectan al desempeño de una unidad, sin embargo, no repercuten negativamente en el conjunto de la empresa. Por último, es importante considerar que la normativa legal no exige al empresario el compromiso de hacer uso de todas las alternativas posibles para reubicar al trabajador en la empresa. Por tanto, no está obligada a asignar al trabajador un puesto vacante existente dentro de la misma empresa antes de decretar un despido objetivo ni le impide contratar temporalmente a otro trabajador para otro centro o área productiva. Por tal motivo, la jurisprudencia ha determinado que, si se presentan causas de esta índole y están legítimamente acreditadas, podrá llevarse a cabo la extinción del contrato de trabajo incluso si la empresa cuenta con otros puestos vacíos<sup>46</sup>.

En conclusión, atendiendo a los matices establecidos anteriormente y teniendo presente en todo caso el abanico de aplicabilidad literal del art. 51 ET, es posible decir que las finalidades que se persiguen mediante la reestructuración de la empresa no necesariamente tienen que estar vinculadas a la superación de dificultades que se pudieran presentar con el devenir de una empresa. Por el contrario, suele proponerse una redimensión de la estructura productiva con la única finalidad de optimizar la rentabilidad empresarial de manera que se pueda ejercitar el derecho de la libertad de la empresa recogido en la CE. De acuerdo con la legislación anterior a la reforma laboral de 2012, los motivos técnicos, organizativos y de producción debían tener un grado de intensidad necesaria para afectar la viabilidad económica a corto o a largo plazo de la empresa, aunque en el momento en el que se produjese la extinción del contrato de trabajo no se encuadrara directamente dentro de la definición de causas económicas. A partir de la nueva redacción del art. 51 ET tras la reforma laboral operada, se puede entender que la decisión extintiva puede justificarse exclusivamente en razones de mera conveniencia por parte de la empresa. Así, la mejor demostración de la importancia práctica generada por el cambio en la configuración legal de estas causas se manifiesta en la forma diferente en que la jurisprudencia responde en el caso de que se produzca el cierre de alguna de las unidades de trabajo de una empresa<sup>47</sup>.

---

<sup>46</sup> *Id.*

<sup>47</sup> *Id.*

En la STSJ de Galicia dictada en recurso núm. 2271/2000, de 12 de junio, se declaró como despido improcedente a la decisión de extinguir los contratos de trabajo debido a la existencia de puestos disponibles en otros establecimientos pues se juzgaba que esto era indicativo de que la medida estaba motivada por motivos basados en la conveniencia de la empresa y no con motivo de reorganizar el proceso productivo para mantener la viabilidad de la empresa<sup>48</sup>.

Sin embargo, más tarde, tras la aplicación de la nueva redacción del art. 51 ET, la STSJ de Asturias núm. 1672/2014, de 25 de julio, establece la procedencia del despido descartando que resulte relevante que la empresa tuviera otras unidades de trabajo en las que podría haber reubicado al trabajador una vez cerradas las instalaciones en las que efectuaba su actividad<sup>49</sup>.

### **3.2. Concepto de causa técnica.**

El RDL 2/2015 establece en su art. 51.1 ET que concurrirá esta causa del despido objetivo cuando “(...) se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción”.

Consiste en que la empresa incorpora mejoras tecnológicas con el fin de mantener la actualización de su estructura y mantener su ventaja competitiva. Estas actualizaciones tendrán efectos en algunos puestos de trabajo debido a que, una vez implantados los cambios, no serán necesarios. En primer lugar, corresponde al empresario acreditar el cambio tecnológico independientemente de que, además, puedan existir causas de índole económico u organizativo. La reforma de 2012 no alteró el control por parte de los jueces en relación con la veracidad de la causa y es por ello que la extinción del contrato de trabajo basada en simples proyectos y llevada a cabo antes de incorporar efectivamente el cambio, se considera improcedente. Una vez que se ha probado la modificación, a pesar de que la ley no permita al juez ejercer el control sobre los motivos que llevan al

---

<sup>48</sup> STSJ de Galicia (Sala de lo Social) dictada en recurso núm. 2271/2000, de 12 de junio (EDJ 2000/36991) - ECLI:ES:TSJGAL:2000:5187.

<sup>49</sup> STSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1672/2014, de 25 de julio, dictada en recurso núm. 1540/2014 (EDJ 2014/136382) - ECLI:ES:TSJAS:2014:2308.

empresario a adoptar el cambio, sí le faculta para analizar los resultados que estos cambios producen en los contratos de trabajo<sup>50</sup>.

En segundo lugar, para que la modificación tecnológica tenga suficiente motivo para justificar el despido debe tener directamente un impacto sobre el ámbito de trabajo en el que se encuentra el empleado despedido. De este modo, un criterio principal para evaluar la validez de la extinción del contrato de trabajo por concurrencia de esta causa, es el hecho de que la misma deba haber supuesto un excedente en la plantilla posibilitando que el empresario solucione ese exceso de personal. Es un hecho indudable que la normativa vigente, formulada para explicar la comprensión del concepto para esta causa, no hace referencia explícita a dicho segundo aspecto de evaluación judicial pero su procedencia es un efecto lógico de la obediencia a los principios de prohibición de abuso de derecho y de buena fe por parte de los empresarios. Según una parte de la doctrina judicial, se debe llevar a cabo una evaluación que surge de la misma naturaleza de las causas técnicas las cuales, en base a su regulación legal, deben tener un ámbito de apreciación específico (unidades, centros o sectores de producción concretos) y es dentro de ese ámbito donde se justifica el despido del trabajador. Por lo tanto, se trata de determinar si esa extinción del contrato es comprensible pero no desde un punto de vista de posibles consideraciones en relación a la viabilidad empresarial debido a que este requisito no se contempla ya en la normativa vigente, sino comprobar si resulta lógico para ajustar el nivel de empleo de la compañía a la nueva situación generada por la modificación técnica acreditada. En última instancia, consiste en ejercer algún tipo de control sobre las limitaciones “internas” del poder de extinción por parte del empresario<sup>51</sup>.

A la luz de lo expuesto, se hace evidente la necesidad de especificar qué tipo de cambios sobre los medios o instrumentos de producción hace alusión el precepto legal. De igual forma, se abre la opción de probar la justificación de los despidos objetivos a raíz de variaciones en otros ámbitos diferentes a los ya expresados en el precepto como es apuntado por la expresión “entre otros”.

---

<sup>50</sup> Jurado Segovia, A., “El despido tecnológico: La Introducción de innovaciones tecnológicas en la empresa como causa técnica y/u organizativa de despido”, en Gil Plana, J. et al. (coord.), *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 698.

<sup>51</sup> *Id.*

No se establece una lista limitada de situaciones en las cuales se considerarán legítimos los despidos objetivos mediante la concurrencia de esta causa. En consonancia, será útil abordar algunos de los casos que los tribunales han aceptado como justificación para tales despidos.

### **3.3. Robotización.**

La sociedad de hoy en día se encuentra constantemente envuelta en un proceso de cambios tecnológicos que han ido creando un fuerte impacto en el ámbito laboral y en las relaciones profesionales. En las relaciones laborales se refleja este impacto con la introducción de nuevas tecnologías en las diferentes formas de trabajar y en los procesos. Este avance tecnológico ha provocado grandes ventajas laborales como una mayor flexibilidad a la hora de trabajar y, por consiguiente, una mejor conciliación con la vida familiar provocando una mejora en la productividad. Se ha llegado a tal punto que se ha establecido una nueva normativa de lo que comúnmente se ha denominado “teletrabajo” y se ha intensificado su uso a partir de la pandemia del COVID-19<sup>52</sup>.

Muchos procedimientos de robotización y automatización se determinan por el desarrollo y la inserción de *Bots* que, según Javier Ercilla, se consideran una “pieza de software que está diseñada y creada para automatizar determinados tipos de tareas que solemos hacer por nosotros mismos”, lo que indudablemente llevaría a pensar que la introducción de los *Bots* en las empresas va a tener un impacto en los trabajadores ya que lo que antes realizaba el ser humano ahora con más rapidez y eficacia lo puede llevar a cabo una pieza de *software*. Como consecuencia, puede conllevar a la extinción laboral de los contratos, lo que hoy en día se ha denominado “despido tecnológico”. Para que un despido por esta causa pueda ser calificado como procedente, las alteraciones tecnológicas que se introduzcan deben estar justificadas de manera que el puesto de trabajo pueda ser sustituido y realizado por un robot<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> Rojas Rosco, R., “El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales” en Ortega Burgos, E. et al. (coord.), *Nuevas tecnologías 2022*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 476-477.

<sup>53</sup> Ercilla García, J., *La robotización como “causa técnica” del despido objetivo*, Aranzadi S.A.U., 2020, S.P.

Hay una cantidad considerable de investigaciones que recogen el punto de vista de los peligros de la robótica en el empleo. Evalúan el resultado de reemplazar puestos de trabajo llevados a cabo por personas humanas por tareas llevadas a cabo mediante máquinas concluyendo con una negativa predilección hacia la eliminación de la empleabilidad. No obstante, hay un punto de vista completamente contrario al anterior que vela por la implementación de robots en las compañías. El argumento es que el volumen de puestos de trabajo que pueden ser eliminados será insignificante si se compara con los beneficios que los robots serán capaces de ofrecer<sup>54</sup>.

Cabe ahora plantearse si la implantación de los robots en las empresas podría considerarse como una causa técnica que justifique el reemplazo del puesto del trabajador con su consiguiente extinción del contrato. El objetivo de la cuestión que se plantea es el de abordar los desafíos legales de la robótica teniendo en cuenta la armonía entre libertad y protección permitiendo a los empresarios incorporar las mejoras tecnológicas que les parezcan adecuadas y respetando al mismo tiempo el trabajo de las personas con el fundamento de que éste es el medio de supervivencia de los humanos y el medio más relevante para su inclusión en el ámbito social y económico. Pues bien, de acuerdo con el punto de vista de ciertos autores, el hecho de sustituir a trabajadores por robots podrá ser introducido dentro de la denominada causa técnica contemplada en el artículo 51.1 ET. Para que tenga lugar este suceso, será necesario que los acuerdos laborales se queden sin cargos o responsabilidades definidas y que por tanto carezca de contenido alguno. Además, añaden que si los robots sustituyen a los empleados es preciso que existan medidas regulativas y proporcionales que limiten el efecto del desempleo. Estas iniciativas deberían tener como fin especialmente proteger a aquellos trabajadores que sufran los mayores perjuicios a causa de la decisión de sustitución<sup>55</sup>.

En resumen, lo que quieren decir es que, aunque se acepte la implementación de robots como la razón detrás de la cancelación de contratos laborales, hay que tomar acciones preventivas para reducir los efectos de esta nueva tendencia en el mercado laboral.

---

<sup>54</sup> Sánchez-Urán Azaña, Y. y Grau Ruiz, M. A., “El impacto de la robótica, en especial la robótica inclusiva, en el trabajo: aspectos jurídico-laborales y fiscales”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, n. 50, 2019, S.P.

<sup>55</sup> *Id.*

En contraste, es pertinente mencionar las declaraciones de los distintos tribunales relativas a este tema.

En algunos casos se ha declarado procedente el despido por implantación de un sistema de robotización en la empresa. Un ejemplo de ello es la Sentencia del Juzgado de lo Social (en adelante SJSO) N° 4 de Murcia. En el presente caso la empresa demandada llevaba a cabo en los últimos años un procedimiento progresivo de automatización para realizar pedidos de modo que la manera tradicional y manual de hacerlos desaparece. Este cambio provoca alteraciones que afectan al modo de trabajar y al funcionamiento de toda la empresa que hace que cierta mano de obra no sea necesaria. Esto provoca el despido de un trabajador que no tenía actividad alguna alegando la concurrencia de una causa técnica. El Juzgado alega como fundamento que el empresario, una vez acredita la existencia de la causa y cómo va a afectar a la plantilla de la empresa, tiene libertad para establecer los contratos que se van a extinguir con el fin de alcanzar el mejor provecho de los recursos humanos de la compañía quedando exenta la decisión de ser controlada en vía judicial. Además, declara que existe una relación de adecuación entre la causa y la decisión de despedir al trabajador por lo que no se atenta contra ningún derecho fundamental declarándose finalmente como despido procedente<sup>56</sup>.

Por otro lado, la SJSO N°10 de Las Palmas de Gran Canaria se expresó acerca de la extinción de contratos laborales al considerar los acontecimientos producidos, en los cuales una empresa dedicada al turismo opta por finalizar su relación laboral con una trabajadora cuyas tareas de administración habían sido reemplazadas por una tecnología robótica la cual se mostró capaz de realizar las tareas de manera constante durante más horas que un empleado, inclusive en días no laborales. Al no estar en las mismas condiciones que un trabajador normal, puesto que en éste influyen factores como las horas laborables o el salario, no es posible para la trabajadora competir con esta tecnología robótica volviéndose su trabajo ahí innecesario. La empresa sustenta el despido en la concurrencia de motivos técnicos, organizativos y de producción. Debido a los desacertados resultados que obtiene espera que la incorporación de esta robótica le ayude

---

<sup>56</sup> SJSO de Murcia (N° 4) núm. 133/2020, de 30 de junio, dictada en recurso núm. 9/2020 (EDJ 2020/672763) - ECLI:ES:JSO:2020:3057.

a optimizar su competitividad en el mercado. No obstante, el Juzgado confirma que se trata de un despido improcedente. En primer lugar, considera que el argumento acerca de los desfavorables resultados de la empresa atiende a un motivo económico, el cual no coincide con las causas alegadas por la misma. Se entiende que estas consideraciones de índole económica no deben valorarse a la hora de enjuiciar las extinciones de contratos por motivos de índole técnica u organizativa dado que tan solo tienen aplicabilidad práctica a la hora de enjuiciar las causas económicas. Asimismo, observa que no existen motivos organizativos ni de producción consignados<sup>57</sup>.

Respecto a la causa técnica, el Juzgado no justifica la implantación de una infraestructura robotizada destinada a cumplir funciones mecánicas y de repetición si la empresa no puede acreditar que su operatividad mejora sensiblemente y que esa mejora deriva en una disminución del tiempo empleado en las actividades típicamente ejecutadas por la empleada. Adicionalmente, destaca que la única justificación presentada por la empresa para el despido fue la optimización de los gastos con el objetivo de mejorar su competitividad con respecto a sus rivales como resultado de amortizar el puesto de la empleada. Concluye afirmando que: “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”. En ningún momento la empresa ha acreditado que la incorporación de esa robótica conlleve a una modificación en los medios productivos de la misma. Tampoco prueba que esa incorporación reemplace el puesto de trabajo específico por lo que no se puede justificar por el simple hecho de reducir sus costes<sup>58</sup>.

Como reflexión, siendo conscientes de la preocupación que puede desencadenar la implantación de robots en el ámbito empresarial, será esencial prestar atención a las decisiones tomadas por cada órgano judicial. Este asunto está totalmente presente hoy en día y sigue en incremento. En relación con la resolución del caso anterior, se revela que pone por encima el derecho laboral de trabajar a la libertad del empresario, de lo que se

---

<sup>57</sup> SJSO de Las Palmas de Gran Canaria N°10, dictada en recurso núm. 470/2019, de 23 de septiembre (EDJ 2019/691699) - ECLI:ES:JSO:2019:4141.

<sup>58</sup> *Id.*

puede deducir que aún se sigue velando por la protección de los trabajadores y aún se tienen en cuenta sus derechos laborales.

Es cierto que las empresas deben evolucionar conforme lo hace la sociedad, aunque si bien es verdad que no puede ser olvidado por los tribunales que un robot no depende de un salario para subsistir en la vida corriente, en cambio una persona humana sí. A pesar de que se deba de tener en cuenta la libertad de la empresa a la hora de implementar esta clase de tecnología avanzada, deben establecerse ciertos criterios que eviten un uso abusivo de su posición. Por tanto, conforme a lo establecido por jueces, para la materialización de un despido objetivo válido motivado por una causa técnica, resulta necesario probar que la incorporación de robots comporta una modificación en los procedimientos de producción de la empresa. Asimismo, se hace exigible acreditar que, como resultado de esto, la asignación de algunos puestos de trabajo se torna superflua siendo entonces la aplicación del despido objetivo lo más apropiado y entendible. Por tanto, no parece justificable esta causa cuando el objetivo único sea la reducción de los costes de la compañía con la finalidad de alcanzar unas mayores ganancias. No obstante, si parecerá justificable cuando los empresarios intenten modernizar sus equipamientos y áreas productivas para adecuarlas a los requerimientos del mercado o a las mejoras en la tecnología de la sociedad de hoy en día, cambiante y dinámica.

### **3.4. Implantación de nueva tecnologías y maquinaria.**

Como introducción de este apartado, se considerará apropiado analizar las consecuencias en virtud de la implementación de nuevas máquinas y tecnologías en una empresa. Como resultado, ciertos trabajadores podrían ver sus contratos laborales vacíos de contenido y funciones.

Así lo contempla la STS núm. 195/2018, de 22 de febrero. En este caso se concluye que es posible identificar suficientes razones técnicas y organizativas para justificar extinciones de contratos cuando una empresa acredita un evidente detrimento en su rendimiento y beneficios debido a la antigüedad de las máquinas utilizadas en los procesos productivos. La racionalización de procesos que se ha implementado con el fin

de iniciar una renovación de la maquinaria deja sin funciones a algunos integrantes de la plantilla<sup>59</sup>.

Tras la exposición de los hechos contenidos en el caso, el Tribunal afirma que se consideran acreditados los presentes motivos técnicos ofrecidos por la empresa en base a los despidos llevados a cabo en el centro. La sentencia llega a tal resolución tras analizar el informe aportado por la compañía dedicada a la extracción y producción de aceites de semillas. A tal efecto, es reseñable que el centro de trabajo situado en Cuenca contaba con una significativa disminución en la productividad y en sus beneficios ya que la documentación aportada en cuestión evalúa las repercusiones económicas de tal situación, de la que se deriva la necesaria modernización de la maquinaria utilizada en las tareas productivas de los aceites. Este estudio también indica que, para adaptarse al nuevo sistema productivo, será imprescindible una remodelación de la plantilla la cual contará con la implementación de equipos industriales más novedosos, los cuales supondrán un cambio técnico indiscutible destinado a aumentar la productividad del centro específico. Concluye el Tribunal afirmando que, tras esta necesaria implantación de maquinaria más eficiente, los acuerdos laborales de aquellos trabajadores que forman parte del centro resultan carentes de todo objeto considerándose innecesaria la continuidad de la prestación de sus servicios<sup>60</sup>.

Siguiendo esta línea, la STSJ de la Comunidad Valenciana núm. 3043/2018, de 23 de octubre, también declara la procedencia de unos despidos en base a razones técnicas tras gastar considerablemente en tecnología y máquinas modernas. El Tribunal contempla que partiendo de una lectura literal del artículo 51.1 ET vigente, se puede concluir que, a diferencia de la normativa de la Ley 35/2010 que exigía que la empresa probara no sólo la existencia de la causa sino además que la medida de despedir a los trabajadores fuera razonable con el objetivo de optimizar o mantener su competitividad en el mercado, la promulgación de la Ley 3/2012 contempla únicamente el requerimiento de probar la presencia de alguna de las causas indicadas en el precepto mencionado. Por lo tanto, se ha suprimido el requisito respecto a la participación de los despidos objetivos con el fin

---

<sup>59</sup> STS (Social Pleno) núm.195/2018, de 22 de febrero, dictada en recurso núm.192/2017 (EDJ 2018/19340) - ECLI:ES:TS:2018:820.

<sup>60</sup> *Id.*

de satisfacer la motivación invocada para justificarlos y para lograr los fines establecidos. Sin embargo, esta sentencia reitera la jurisprudencia del TS que viene estableciendo que, aunque se hayan suprimido estas justificaciones de carácter finalista en la normativa vigente, el control de los jueces no se restringe únicamente a la comprobación de alguna de las causas estipuladas en la ley para justificar la extinción de un contrato. Por ello, aun si no le concierne al órgano jurisdiccional articularse respecto a la adecuación de la decisión extintiva asumida por la empresa ni juzgar su oportunidad desde un punto de vista de administración empresarial, sí debe observar la proporcionalidad de la misma descartando las acciones que demuestren una desproporción entre el motivo declarado y la decisión tomada<sup>61</sup>.

El Tribunal constata que la alegación de la causa técnica, presentada para justificar los despidos llevados a cabo por la empresa, es válida ya que queda acreditada la misma. La incorporación de tecnología y máquinas nuevas en las fases productivas de la empresa contribuye a la optimización de su eficacia. Como consecuencia de esto, algunos contratos laborales han llegado a ser superfluos y, por consiguiente, se produce una excedencia del personal, motivo por el que ha sido necesario extinguirlos<sup>62</sup>.

En las dos sentencias anteriores se recoge cómo los tribunales concluyen la procedencia del despido por la concurrencia de este tipo de causas. No obstante, también se han pronunciado desde el punto de vista contrario, esto es, concretando la improcedencia de la extinción en cuanto a la incorporación de nuevas máquinas o tecnología se refiere.

Esto se contempla en la STSJ de Madrid núm. 745/2019, de 7 de octubre, en la que se sustituyeron tres máquinas por otras dos con mejores características que aumentaban la capacidad de producción, pero en ningún momento se justificó que la supresión de las máquinas desencadenara en el despido de nueve trabajadores de la sección. La empresa tampoco aportó dato alguno ni justificó en qué basaba esta disminución de la plantilla si,

---

<sup>61</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, sección 1ª) núm. 3043/2018, de 23 de octubre, dictada en recurso núm. 2587/2018 (EDJ 2018/691564) - ECLI:ES:TSJCV:2018:5212.

<sup>62</sup> *Id.*

de hecho, hasta podría plantearse que una subida en la productividad derivaría en la necesidad de contar con más mano de obra<sup>63</sup>.

En conclusión, no parece adecuado considerar la procedencia de despedir a ese número tan amplio de trabajadores si la empresa no ha probado que la implementación de esa maquinaria supone una modificación en su producción ni tampoco ha acreditado que, como consecuencia de esto último, algunas tareas de los empleados se vuelvan innecesarias. Es muy relevante que las empresas proporcionen pruebas de que un cambio en su producción justifique el despido objetivo de trabajadores con el fin de asegurar que los mismos no estén siendo despedidos injustamente. La acreditación puede ayudar a que todas las partes interesadas respeten una solución equitativa para todos los implicados y permitirá que esta situación se vuelva más comprensible para los trabajadores. A su vez, evitará posibles casos de discriminación a la hora de realizar los despidos. Por supuesto en los casos en que el coste de implementar una determinada maquinaria resulte realmente justificable, entonces sí tendría sentido llevar a cabo las correspondientes extinciones de contratos si éstos se quedaran vacíos de contenido. Sin embargo, este no debería ser el enfoque inicial y la acreditación debería ser obligatoria para asegurar el respeto de la normativa laboral.

### **3.5. Digitalización.**

También se ha reconocido la digitalización como un motivo técnico para llevar a cabo extinciones de contratos objetivas. Esta decisión se puede ver respaldada en la STSJ de Galicia núm. 335/2015, de 27 de enero, en la que se determina que el despido basado en motivos técnicos, económicos y organizativos es procedente<sup>64</sup>.

En este caso, debido a la necesidad de modernizar las salas de proyección de una empresa de cara a satisfacer los intereses de los distribuidores y del mercado en general, se procede a la digitalización de las mismas la cual contribuye a sintetizar todo el procedimiento que

---

<sup>63</sup> STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 5ª) núm. 745/2019, de 7 de octubre, dictada en recurso núm. 775/2019 (EDJ 2019/732133) - ECLI:ES:TSJM:2019:9239.

<sup>64</sup> STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 335/2015, de 27 de enero, dictada en recurso núm. 3505/2014 (EDJ 2015/4500) - ECLI:ES:TSJGAL:2015:271.

conlleva proyectar una película. Esta abreviación del proceso trae consigo un avance productivo, el cual reduce considerablemente la dependencia de empleados que trabajaban de forma manual ya que la mayoría de sus tareas pueden ser efectuadas de manera automática. En concordancia con las declaraciones del Tribunal, se observa la acreditación de los motivos expuestos por lo que se fundamenta la procedencia del despido. El avance tecnológico justifica las extinciones de los puestos de los trabajadores al suceder las tareas y métodos que han devenido superfluos por otros inherentemente más óptimos que mejoran la productividad de la empresa. Esto trae una disminución de los puestos cuyas labores han quedado anuladas como resultado de esta digitalización<sup>65</sup>.

Hoy en día la digitalización no solo puede tener impactos positivos en el mercado laboral, sino que también puede tener consecuencias negativas: el aumento del desempleo. Los avances tecnológicos rápidamente hacen obsoletos lo que los humanos realizan de forma manual y constante provocando una considerable degradación profesional en el ámbito empresarial. Por otro lado, en un contexto de bajo empleo, el trabajador que posee años de experiencia deja de ser un activo para la empresa para convertirse en una responsabilidad. Por ende, el desempleo se presenta como el gran desafío para el entorno actual<sup>66</sup>.

En conclusión, parece que la digitalización conlleva a que las empresas dispongan de más recursos con el propósito de mejorar sus procesos productivos, lo que deriva en que ya no se necesite la labor humana en determinadas tareas. Esto puede resultar alarmante ya que cada día se aumentan más los sistemas y programas digitales haciendo que se reemplacen más funciones y tareas, lo que llevaría a pensar en la necesidad de poner límites a esta situación. Desafortunadamente, estos avances en tecnología están haciendo que bastantes empleados se queden atrás por ver sus funciones mermadas o porque no dispongan de suficiente conocimiento para adaptarse a los nuevos sistemas. Es por esto que parecería conveniente la implantación de programas de formación y capacitación para que se pongan al día con las nuevas tendencias en el mercado laboral y puedan amoldarse sin que ello suponga una grave alteración en sus puestos de trabajo.

---

<sup>65</sup> *Id.*

<sup>66</sup> Mercader Uguina, J., "Frecuentar el futuro", *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 34-35.

## CONCLUSIONES

Como consecuencia de las graves dificultades financieras que vivió España durante la crisis económica de 2008, las autoridades decidieron modificar la normativa laboral con el objetivo de que los requisitos legales exigidos para efectuar un despido se amoldaran a la situación económica del momento. Es por esto que el objetivo principal de este Trabajo de Investigación era determinar cuándo el empresario puede ampararse en las causas extintivas, en concreto, en la causa económica y en la causa técnica del precepto 52. c) ET relativo a los despidos objetivos y en el que se hace una remisión al art. 51.1 ET referente a los despidos colectivos. Por ello, se puede afirmar que tanto los despidos individuales como los colectivos pueden ser justificados por las mismas razones de índole empresarial difiriendo sólo en la cantidad de empleados implicados.

Este trabajo ha resultado relevante para analizar detalladamente los aspectos más relevantes que hay que tener en cuenta a la hora de fundamentar una decisión extintiva del contrato en las causas económicas y técnicas alegadas en el precepto anteriormente mencionado. También, se ha ido estudiando cómo se han ido pronunciando los distintos tribunales y autores respecto a algunos puntos críticos de los despidos motivados por estas causas y en qué se han apoyado para interpretar la normativa laboral vigente. De lo anterior, tras una rigurosa introspección en los temas abordados, se han podido extraer las siguientes conclusiones:

1. A lo largo de los años se han ido sucediendo distintas modificaciones en el precepto 51.1 ET con el fin de llevar a cabo una descripción más detallada de las distintas causas empresariales que justifican los despidos objetivos. Sin embargo, a pesar de que la normativa vigente resulte ser la más completa ya que se describe cada supuesto ofreciendo una breve explicación para cada causa, se considera que sigue siendo insuficiente para formular una definición exhaustiva de las mismas. Esto ha llevado sin duda a numerosos problemas de interpretación del artículo, así como a dar pie a diferentes supuestos no mencionados expresamente en el precepto ya que no existe una lista cerrada de los mismos. Como solución a esta problemática, ha sido imprescindible complementar dicho precepto con la

jurisprudencia adecuada, en donde los tribunales se han ido pronunciando sobre ciertas lagunas o problemas de interpretación que se puedan dar con respecto a estas causas, económicas y técnicas. No obstante, esto último puede dar lugar a una fuerte incertidumbre jurídica debido a que los jueces hacen sus propias interpretaciones de la norma, lo que puede desencadenar en una contradicción. Es por ello que sería más efectivo y adecuado pensar que el legislador lleve a cabo una nueva modificación del art. 51 ET incorporando definiciones más profundas y completas de ambas causas de manera que no se incrementen todavía más los problemas de interpretación.

2. Es evidente que las causas económicas son las más empleadas en la práctica por las organizaciones cuando se encuentran en una situación económica negativa y es necesario llevar a cabo extinciones de puestos de trabajo. Si bien es cierto que, aunque la normativa laboral establezca a modo de ejemplo algunos supuestos de situaciones económicas desfavorables, las empresas pueden alegar otras circunstancias ajenas a esa lista siempre que se acrediten las mismas. Se puede concluir que, debido a la reforma de 2012, se hizo una definición más adecuada de esta causa ya que desapareció explícitamente del precepto el requisito de razonabilidad de la medida el cual podía dar pie a interpretaciones subjetivas por parte de los jueces. Gracias a esto, los empresarios recobraron más poder ya que serían ellos quienes tuvieran que acreditar que sus empresas contaban con resultados desfavorables o una disminución progresiva de sus ingresos limitando en cierta medida las facultades de los jueces. Como se ha visto a lo largo de esta labor de investigación, los jueces evalúan que la documentación aportada acredite la situación pésima de la empresa y en base a eso, toman una decisión haciendo el proceso más objetivo y, por tanto, más sencillo.
3. Se podría decir que hay una falta de rigurosidad a la hora de alegar pérdidas futuras como causa económica del despido. Es cierto que, aunque se haga mención de un futuro cercano, no se concreta qué se entiende por esto ni se establece ningún periodo de tiempo específico, lo que podría aumentar la incertidumbre e

inseguridad hacia la Ley y, por consiguiente, a interpretarla en base a consideraciones propias.

4. En lo que respecta a las causas técnicas, al igual que en las económicas, resulta de vital importancia que el empresario acredite que el avance tecnológico va a suponer un cambio en los procesos productivos de la empresa, así como que se pruebe que, como consecuencia de su implantación, el puesto de trabajo deviene superfluo, es decir, su contrato carece de sentido al vaciarse de contenido. Esto ha generado una enorme preocupación para los empleados pues asusta pensar que las nuevas tecnologías y el anhelo de aumentar la productividad de una empresa pueda ir por encima de un derecho tan relevante como es el del trabajo. Además, es cuestión de tiempo que esta preocupación se incremente pues, aunque esta causa no haya sido muy utilizada en la práctica y en muchas situaciones ha tenido lugar simultáneamente con una causa económica, a día de hoy está aumentando a una velocidad preocupante el desarrollo de robots o programas de inteligencia artificial que realizan las mismas funciones que un humano, pero de manera más rápida y eficiente. Es por eso que, en un futuro no muy lejano, no parecerá tan extraño pensar que estas causas se pondrán en primer lugar dejando a las económicas en un segundo plano.
  
5. Por último, cabe decir que tanto las causas económicas como las causas técnicas tienen en común que ambas suponen llevar a cabo una reorganización necesaria en el ámbito empresarial de cara a garantizar la pervivencia de una empresa. Las dos contribuyen a proporcionar una estabilidad, económica y técnica. Esto posibilita a la compañía gobernar su expansión de manera apropiada disminuyendo las dificultades económicas o laborales que se puedan presentar y, en mayor medida, evitar un posible hundimiento de la misma. Además, el hecho de que se acrediten ambas causas y que se comunique por escrito al trabajador el motivo del despido hace que los trabajadores puedan llegar a comprender mejor la situación y no sientan que han sido despedidos injustamente.

Resulta importante que el empresario entienda cuándo puede recurrir y aplicar los motivos técnicos y económicos del despido objetivo de cara a conseguir un mejor equilibrio empresarial en todos los sentidos.

## BIBLIOGRAFÍA

### 1. Legislación:

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 1982 (núm. 158). «BOE» núm. 155, de 29 de junio de 1985.

RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE 29 de marzo de 1995).

RD Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (BOE 17 de junio de 2010).

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

RD Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE 11 de febrero de 2012).

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

RD 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).

RDL 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).

RD Ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. (BOE 19 de febrero de 2020).

RD Ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. (BOE 28 de marzo de 2020).

RD Ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania. (BOE 30 de marzo de 2022).

## **2. Jurisprudencia:**

### **Tribunal Supremo**

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) dictada en recurso núm. 11/2013, de 20 de septiembre (EDJ 2013/216749) - ECLI:ES:TS:2013:5414.

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) dictada en recurso núm. 3/2013, de 25 de septiembre (EDJ 2013/271305) - ECLI:ES:TS:2013:6391.

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) dictada en recurso núm. 72/2014, de 25 de mayo (EDJ 2015/136096) - ECLI:ES:TS:2015:3460.

STS (Sala de lo Social, Pleno) núm. 833/2016, de 13 de octubre, dictada en recurso núm. 56/2016 (EDJ 2016/210075) - ECLI:ES:TS:2016:5063.

STS (Social Pleno) núm. 195/2018, de 22 de febrero, dictada en recurso núm.192/2017 (EDJ 2018/19340) - ECLI:ES:TS:2018:820.

STS (Sala de lo Social, Pleno) núm. 366/2019, de 13 de mayo, dictada en recurso núm. 246/2018 (EDJ 2019/627497) - ECLI:ES:TS:2019:2070.

STS (Sala de lo Social, Pleno) núm. 1019/2020, de 18 de noviembre, dictada en recurso núm. 143/2019 (EDJ 2020/730421) - ECLI:ES:TS:2020:3976.

STS (Sala de lo Social, Pleno) núm. 358/2022, de 20 de abril, dictada en recurso núm. 241/2021 (EDJ 2022/544239) - ECLI:ES:TS:2022:1521.

STS (Sala de lo Social, Pleno) núm. 841/2022, de 19 de octubre, dictada en recurso núm. 2206/2021 (EDJ 2022/721491)-ECLI:ES:TS:2022:3834.

### **Tribunal Superior de Justicia**

STSJ de Galicia (Sala de lo Social) dictada en recurso núm. 2271/2000, de 12 de junio (EDJ 2000/36991) - ECLI:ES:TSJGAL:2000:5187.

STSJ de Cantabria (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 249/2013, de 27 de marzo, dictada en recurso núm.139/2013 (EDJ 2013/231953) - ECLI:ES:TSJCANT:2013:692.

STSJ del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1333/2013, de 9 de julio, dictada en recurso núm. 14/2013 (EDJ 2013/209561) - ECLI:ES:TSJPV:2013:1162.

STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 727/2013, de 27 de septiembre, dictada en recurso núm. 1290/2013 (EDJ 2013/281632) - ECLI:ES:TSJM:2013:18020.

STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 966/2013, de 5 de diciembre, dictada en recurso núm. 1620/2013 (EDJ 2013/255785) - ECLI:ES:TSJM:2013:16002.

STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 3ª) núm. 1072/2013, de 19 de diciembre, dictada en recurso núm.1915/2013 (EDJ 2013/280385) - ECLI:ES:TSJM:2013:17839.

STSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1672/2014, de 25 de julio, dictada en recurso núm. 1540/2014 (EDJ 2014/136382) - ECLI:ES:TSJAS:2014:2308.

STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 335/2015, de 27 de enero, dictada en recurso núm. 3505/2014 (EDJ 2015/4500) - ECLI:ES:TSJGAL:2015:271.

STSJ del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 536/2017, de 7 de marzo dictada en recurso núm.381/2017 (EDJ 2017/83779) - ECLI:ES:TSJPV:2017:868.

STSJ de Navarra (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 268/2018, de 18 de septiembre, dictada en recurso núm. 96/2018 (EDJ 2018/617659) - ECLI:ES:TSJNA:2018:440.

STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 5ª) núm. 535/2018, de 1 de octubre, dictada en recurso núm. 431/2018 (EDJ 2018/640534) - ECLI:ES:TSJM:2018:9126.

STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, sección 1ª) núm. 3043/2018, de 23 de octubre, dictada en recurso núm. 2587/2018 (EDJ 2018/691564) - ECLI:ES:TSJCV:2018:5212.

STSJ de Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 144/2019, de 17 de enero, dictada en recurso núm. 31/2018 (EDJ 2019/543164) - ECLI:ES:TSJAND:2019:203.

STSJ del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1066/2019, de 28 de mayo, dictada en recurso núm. 820/2019 (EDJ 2019/651469) - ECLI:ES:TSJPV:2019:1538.

STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3122/2019, de 14 de junio, dictada en recurso núm. 2117/2019 (EDJ 2019/659103) - ECLI:ES:TSJCAT:2019:4789.

STSJ de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 2072/2019, de 16 de julio, dictada en recurso núm. 1675/2019 (EDJ 2019/698842) - ECLI:ES:TSJCV:2019:3862.

STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 5ª) núm. 745/2019, de 7 de octubre, dictada en recurso núm. 775/2019 (EDJ 2019/732133) - ECLI:ES:TSJM:2019:9239.

### **Audiencia Nacional**

SAN (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 40/2013, de 11 de marzo, dictada en recurso núm. 381/2012 (EDJ 2013/25496) - ECLI:ES:AN:2013:1024.

SAN (Sala de lo Social, sección 1ª) núm. 3/2016, de 18 de enero, dictada en recurso núm. 311/2015 (EDJ 2016/742) - ECLI:ES:AN:2016:5.

SAN (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 43/2018, de 13 de marzo, dictada en recurso núm. 377/2017 (EDJ 2018/41326) - ECLI:ES:AN:2018:1259.

### **Juzgados de lo Social**

SJSO de Las Palmas de Gran Canaria N°10, dictada en recurso núm. 470/2019, de 23 de septiembre (EDJ 2019/691699) - ECLI:ES:JSO:2019:4141.

SJSO de Murcia (N° 4) núm. 133/2020, de 30 de junio, dictada en recurso núm. 9/2020 (EDJ 2020/672763) - ECLI:ES:JSO:2020:3057.

### **3. Obras doctrinales:**

Agustí Maragall, J., Serna Calvo, M., “Impugnación judicial de los despidos colectivos en el RDL 3/2012: ¿cuál debe ser el alcance del control judicial de la causa?”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n.1, 2012.

Bodas Martín, R., “Las causas del despido colectivo: causas económicas, en Godino Reyes, M. (coord.), *Tratado de despido colectivo*, Tirant lo Blanch, 2016, pp. 1-55.

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>; última consulta 25/03/2023).

Ercilla García, J., *La robotización como “causa técnica” del despido objetivo*, Aranzadi S.A.U., 2020, S.P.

Jurado Segovia, A., “El despido tecnológico: La Introducción de innovaciones tecnológicas en la empresa como causa técnica y/u organizativa de despido”, en Gil Plana, J. et al. (coord.), *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 679-717.

Mercader Uguina, J., “Frecuentar el futuro”, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 19-47.

Nores Torres, L. E., “El despido objetivo”, en Sala Franco, T. et al. (coord.), *La extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 165-220.

Rojas Rosco, R., “El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales” en Ortega Burgos, E. et al. (coord.), *Nuevas tecnologías 2022*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 475-496.

Sánchez-Urán Azaña, Y. y Grau Ruiz, M. A., “El impacto de la robótica, en especial la robótica inclusiva, en el trabajo: aspectos jurídico-laborales y fiscales”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, n. 50, 2019, S.P.

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.