

Universidad Internacional de La Rioja
Grado en Derecho

Los despidos colectivos: la causa económica

Trabajo fin de grado presentado por:	Alberto de la Vega López
Titulación:	Grado en Derecho
Línea de investigación:	La extinción del contrato de trabajo: el despido
Director:	Dr. Guillermo García González

Alcalá de Henares (Madrid)
03 de Julio de 2015
Firmado por: Alberto de la Vega

CATEGORÍA TESAURO: 3.1.2 Derecho Privado - Derecho del Trabajo.

Agradecimientos

En estas líneas me gustaría expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que me han ayudado en la realización de este Grado de Derecho, pero muy especialmente a mi querida y amada esposa M^a José, sin la cual, este ministerio habría sido irrealizable. Con su paciencia, comprensión, motivación y apoyo, he logrado conseguir todos los objetivos propuestos a lo largo de estos tres intensos años, y siempre le estaré agradecido.

También me gustaría hacer extensiva mi gratitud a todos los profesores, compañeros y tutores, y muy especialmente a mi estimado profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, y Director del presente Trabajo de Fin de Grado, Don Guillermo García González, por su orientación, supervisión, interés y dedicación mostrada durante todo este tiempo.

A todos ellos, muchas gracias

ÍNDICE

I.- ABREVIATURAS Y SIGLAS	4
II.- RESUMEN	5
III.- INTRODUCCIÓN	6
IV.- EL DESPIDO COLECTIVO	8
1.- Concepto y elementos del despido colectivo	8
2.- Las causas del despido colectivo	12
3.- Procedimiento común del despido colectivo	15
4.- Las últimas reformas laborales	17
V.- LAS CAUSAS ECONÓMICAS DEL DESPIDO COLECTIVO	20
1.- Concepto y evolución de la “situación negativa de la empresa”	20
2.- Existencia de “perdidas actuales o previstas”, como causa del despido colectivo	26
3.- “Disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas”, como causa del despido colectivo	29
VI.- CONCLUSIONES	32
VII.- BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.....	35
VIII.- FUENTES JURÍDICAS UTILIZADAS	38

I.- ABREVIATURAS Y SIGLAS

art. (s):	artículo (s).
a.i.:	ambos inclusive.
CC:	Código Civil.
CE:	Constitución Española.
ET:	Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).
ERE (s):	Expediente/s de Regulación de Empleo.
LRJS:	Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
OIT:	Organización Internacional del Trabajo.
RD:	Real Decreto.
RDL:	Real Decreto Ley.
S (S):	Sentencia (s).
S (S) AP:	Sentencia (s) Audiencia Provincial.
S (S) AN:	Sentencia (s) Audiencia Nacional.
S (S) TC:	Sentencia (s) Tribunal Constitucional.
STS (S):	Sentencia (s) del Tribunal Supremo.
STSJ (S):	Sentencia (s) del Tribunal Superior de Justicia.
TC:	Tribunal Constitucional.
TS:	Tribunal Supremo.
ss.:	siguientes.

II.- RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es analizar el tipo de despido colectivo por motivos económicos. Con dicho fin, y tras un breve análisis de su evolución normativa, centraremos el análisis en las más recientes e importantes modificaciones que se han operado en nuestro ordenamiento jurídico-laboral. En este sentido, se examinarán las características, fundamentos y los aspectos formales de esta clase de despido, así como sus principales dificultades en su aplicación práctica, con especial detenimiento en las distintas posturas doctrinales y jurisprudenciales.

Palabras clave: despido colectivo, causa/s económica/s, crisis económica, elemento causal, medida extintiva, razonabilidad.

III.- INTRODUCCIÓN

Desde finales del año 2007, con el estallido de la burbuja inmobiliaria en conexión con la especulación financiera, España ha sufrido una importante crisis económica, lo que ha provocado importantes consecuencias en muy diversos ámbitos.

En lo que atañe al presente estudio, en la esfera laboral, hemos de tener en cuenta en primer lugar, que la crisis ha generado la pérdida de más de 5,8 millones de puestos de trabajo, lo que ha supuesto un importante aumento del desempleo. Esto ha hecho que España sea uno de los países europeos que ha destruido más puestos de trabajo, llegando a alcanzar un porcentaje muy próximo al 26% de desempleo, según datos del Instituto Nacional de Estadística¹.

Estos datos son la consecuencia de los graves apuros por los que ha tenido que pasar el sector empresarial español, especialmente las pequeñas y medianas empresas (PYMES). La crisis económica y financiera vivida, ha generado inestabilidad del mercado laboral, destrucción de empleo², aumento de la tasa de temporalidad, deterioro y precariedad de las condiciones de trabajo, descenso o congelación de los salarios³, reestructuración y ajustes de plantillas, aumento de expedientes de regulación de empleo, procesos de prejubilación, fusiones, absorciones y disoluciones de empresas, etc.

Con estos antecedentes, nos podemos hacer una idea de la enorme importancia del mercado laboral en la economía. En términos macroeconómicos sabemos que el aumento del consumo genera un aumento de la producción, nuevos puestos de trabajo y un mayor bienestar general para los ciudadanos, pero una drástica y elevada destrucción del empleo, supone la puesta en marcha de un mecanismo reiterativo que genera cada vez más desempleo. Esto es debido a que la

¹ Vid. Página web del Instituto Nacional de Estadística (INE) - Mercado laboral. Disponible en http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594 (revisado el 23/05/2015).

² El sector más afectado ha sido el de la Construcción, aunque debido a su importante influencia en la economía española, también han sido afectados muchos otros sectores que directa o indirectamente estaban relacionados con él.

³ En el plano económico, el descenso o congelación de los salarios, obstaculiza la recuperación, pues dicha situación se traduce en la disminución del poder adquisitivo de los trabajadores, y a su vez en una importante reducción en el consumo de bienes y servicios.

pérdida de un empleo, genera automáticamente la disminución del poder adquisitivo de esa persona y a su vez una disminución del consumo, por lo que si esto sucede a gran escala influirá directamente en las empresas, las cuales verán reducida la demanda de sus productos y servicios, provocando que dichas empresas deban reducir costes y despedir nuevamente a más empleados.

Pero eso no es todo, a esta situación hay que sumarle las importantes consecuencias que sufren las arcas del Estado, pues con la pérdida de empleos el Estado deja de percibir los ingresos que recibe de la población activa, y ya no solamente eso, sino que además tiene que asumir a su vez los gastos que provocan las prestaciones de desempleo. Y si estos datos se producen a gran escala, el resultado desencadenará el déficit presupuestario público.

Ante tales circunstancias, al Gobierno español no le quedó más remedio que adoptar algún tipo de medidas para intentar paliar esta situación, y así lo ha ejecutado a través de las reformas laborales de 2010 (a través del RDL 10/2010, de 16 de junio; y de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre); y tras el cambio de gobierno en 2011, la reforma de 2012 (a través del RDL 3/2012, de 10 de febrero; y de la Ley 3/2012, de 6 de julio).

Con dichas reformas, se ha pretendido transformar el despido colectivo y dotar a los empresarios de un instrumento más eficaz para gestionar los problemas económicos y sociales del momento, todo ello independientemente de su discutido nivel de acierto y su posible deslavazamiento del Derecho del Trabajo, en opinión de buena parte de la doctrina⁴.

En el presente trabajo, a través de una metodología de investigación comparativa y exploratoria, vamos a analizar los despidos colectivos como medida de reestructuración de personal, y especialmente las causas económicas, tanto por la existencia de pérdidas actuales o previstas, como por la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. El análisis se centrará tanto en su concepto, el cual ha sido modificado en varias ocasiones por las recientes reformas legislativas en materia laboral, hasta sus diferentes interpretaciones jurisprudenciales, así como la doctrina seguida por el TS, todo ello de acuerdo a las causas y a la razonabilidad del despido determinadas por nuestra legislación.

⁴ Vid. García González, G. Motivaciones, propósitos (y despropósitos) de las reformas laborales, Madrid 2015.

IV.- EL DESPIDO COLECTIVO

1.- Concepto y elementos del despido colectivo

La extinción del contrato de trabajo, de acuerdo a lo estipulado en el art. 49 del ET, puede producirse por voluntad de las partes, por voluntad del trabajador, por voluntad del empresario, o por causas ajenas a la voluntad de las partes.

El despido colectivo, es un tipo de despido que extingue el contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario, y se encuentra regulado principalmente en el tan modificado **artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**⁵.

Según lo estipulado en dicho artículo, podríamos definir el despido colectivo como la extinción de contratos de trabajo por iniciativa del empleador, fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en un periodo de noventa días, y siempre que afecte a un número determinado de trabajadores, según las circunstancias propias del empleador o de la entidad empleadora⁶.

De esta definición, podemos determinar que en este tipo de despido han de concurrir necesariamente cuatro elementos principales: el sujeto que lo adopta, las causas que lo motivan o elemento causal, el plazo establecido por la norma o elemento temporal, y el número de afectados o elemento cuantitativo o numérico.

⁵ El art. 51 del ET es la transposición al derecho interno de la Directiva 98/59/CE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a los despidos colectivos, y su última redacción viene dada por el número tres del art. 18 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (B.O.E. de 7 de julio); habiéndose modificado sus apartados 2 y 4 por el apartado cuatro del art. 9 de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (B.O.E. de 1 de marzo). Además, también podemos destacar que dicho artículo 51, según reciente STC 8/2015, de 22 de enero de 2015, ha confirmado su constitucionalidad (junto a los arts. 41, 84.2 y la Disposición Adicional 10ª del ET) en su redacción dada por la Ley 3/2012.

⁶ En virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador, es decir, distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del ET, según su última redacción dada por el apartado cinco del artículo 1 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (B.O.E. de 18 de septiembre).

a) El sujeto que puede adoptar el despido colectivo es el empresario o la empresa, que de forma unilateral y de acuerdo a la causa que corresponda, es la que decide poner en marcha el procedimiento del despido colectivo. A este respecto, no son sujetos únicamente las empresas y empresarios del sector privado, sino también la Administración Pública (incluidas todas aquellas entidades y organismos que forman el sector público), así como a las entidades sin ánimo de lucro⁷.

b) Las causas que motivan el despido colectivo, son las señaladas por el legislador en el apartado 1 del art. 51 del ET, es decir, las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y de ellas hablaremos más adelante, especialmente de las causas económicas, objeto principal del presente trabajo.

c) En cuanto al elemento cuantitativo, el citado apartado 1 del art. 51 del ET, establece y cuantifica cuáles son los porcentajes de trabajadores afectados que motivan el despido colectivo, concretándose en que la extinción debe afectar al menos a diez trabajadores (en empresas con menos de cien trabajadores), al diez por ciento del número de trabajadores (en empresas entre cien y trescientos trabajadores), y a treinta trabajadores (en empresas con más de trescientos trabajadores). También se considera despido colectivo aquel que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, y se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas antes citadas. En el caso de que el despido afectase a menos trabajadores de los indicados anteriormente, el despido se considerará como despido objetivo individual (apartado c) del art. 52 del ET).

Este elemento cuantitativo, constituye una importante fuente de litigiosidad, debido a que las extinciones de trabajo que se producen en un periodo de tiempo determinado pueden constituir fraude de ley y declararse nulos⁸, siempre que la

⁷ En virtud de la Disposición Adicional Vigésima del ET, introducida por la Disposición Adicional Segunda de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

⁸ Si concurre alguno de los motivos establecidos en el art. 122.2 de la LRJS, los despidos serán nulos de acuerdo a lo establecido en el art. 124.13.a)3ª de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), según la redacción dada por el número uno del art. 11 de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (B.O.E. de 1 de marzo).

decisión extintiva se realice mediante la implementación de despidos individuales y éstos superen los umbrales establecidos del art. 51 del ET, circunstancia que determina el despido colectivo de hecho⁹.

Anteriormente la Sala de lo Social del TS, sostenía que para la existencia de despidos colectivos, se debían de dar necesariamente alguna de las causas determinadas en el art. 51 del ET¹⁰. Pero esta doctrina se ha modificado¹¹, en el sentido de que ahora solo serán excluidos del ámbito del despido colectivo los despidos procedentes motivados en causas imputables al trabajador (como la ineptitud, la falta de adaptación, el absentismo y los disciplinarios siempre que sean procedentes), las derivadas de incapacidad o jubilación del trabajador, los derivados de los artículos 40 y 41 del ET (movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo), así como aquellos que deriven de contratos temporales por vencimiento del término¹².

Por el contrario, si computarán a los efectos del despido colectivo, aquellos despidos derivados de fuerza mayor (extinción de la personalidad jurídica del empresario, muerte, jubilación e incapacidad del empresario), los despidos declarados nulos o improcedentes, y los despidos objetivos amparados en el letra c) del art. 52 ET¹³. Y todo ello, siempre que dichos despidos superen los umbrales establecidos en la norma, es decir "*que su número sea, al menos, de cinco*"¹⁴.

⁹ STS (Sala de lo Social) de 25 de noviembre de 2013 (Rec. nº 52/2013).

¹⁰ STSS (Sala de lo Social) de 22 de enero, 22 y 26 de febrero, 14 de mayo, 15 de junio y 30 de septiembre de 2008.

¹¹ STSS (Sala de lo Social) de 3 julio (Rec. nº 9585/2012) y 8 de julio de 2012 (Rec. nº 9967/2012), STS de 25 de noviembre de 2013 (Rec. nº 36/2014), todas ellas en consonancia con el art. 1.1 a) de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, que define los despidos colectivos como "*los efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores*" y el número de los despidos alcance los mínimos aplicables a estos efectos.

¹² Con excepción de las extinciones de contratos temporales fraudulentas (STS de 8 de julio de 2012, Rec. nº 2341/2011; y STSJ de Castilla y León, de 7 de noviembre de 2012, Rec. nº 1518/2012).

¹³ STS de 3 de julio de 2012 (Rec. nº 1744/2011); STSJ de Castilla y León, de 7 de noviembre de 2012 (Rec. nº 1945/2012); y STJS de Cataluña, de 19 de febrero de 2009 (Rec. nº 8083/2009).

¹⁴ STSS de 3 y 8 de julio de 2012 (Rec. nº 1657/2011 y 2341/2012); SAN de 27 de julio de 2012 (Proc. 127/2012); STSJ de Valladolid, de 23 de enero de 2013 (Rec. nº 2382/2012), y de 19 de febrero de 2013 (Rec. nº 83/2013); STSJ de Burgos, de 19 de febrero de 2013 (Rec. nº 83/2013); y STSJ de Madrid, de 5 de noviembre de 2012 (Rec. nº 4542/2012).

d) Por último, en cuanto al elemento temporal, el legislador hace referencia a un periodo de noventa días en el primer párrafo y los dos últimos del apartado 1 del artículo 51 del ET, pero no especifica cuando ha de computarse dicho periodo de tiempo, y ello a pesar de que resulta fundamental, *–como hemos podido comprobar en el apartado anterior–*, a la hora de determinar si dichas extinciones de contratos han de computarse o no a los efectos de valorar los umbrales numéricos del despido colectivo.

Según reiterada jurisprudencia y mayoritaria doctrina judicial, dicho periodo de noventa días ha de entenderse con carácter bidireccional, es decir, por un lado la fecha de despido constituye el “*dies ad quem*” (día en que se produce la extinción contractual y hasta el que se ha de contar el plazo), es el momento en el que se acuerda el despido colectivo por haberse cumplido los requisitos que lo condicionan, pero a su vez también constituye el “*dies a quo*” (día desde el que comienza a contar el plazo de noventa días siguientes), por lo que el mismo día de la extinción contractual determina el final del cómputo del primer periodo y a su vez el inicio del siguiente periodo de noventa días¹⁵. De esta forma, y especialmente en relación al último párrafo del art. 51.1 del ET (regla antifraude o de salvaguarda), se pretende evitar conductas fraudulentas de los empresarios que traten de eludir el despido colectivo, aunque para ello no debemos olvidar los plazos de caducidad de la acción¹⁶.

¹⁵ STS de 23 de enero de 2013 (Rec. nº 1362/2012); STS 4641/2012 de 23 de abril de 2012; STSJ de Madrid, de 16 de septiembre de 2008 (Rec. nº 2306/2008); STSJ de Aragón, de 30 de diciembre de 2010, (Rec. nº954/2010); STSJ de Cataluña, de 21 de junio de 2011, (Rec. nº 1530/2011), entre otras. Esta doctrina mejora la interpretación establecida en la Directiva 98/59, de 20 de julio, del Consejo de las Comunidades Europeas.

¹⁶ Si el actor no interpone la demanda en el plazo de 20 días (art. 124.3 LRJS), la acción caducará con independencia de que el despido pueda estar realizado en fraude (STSJ de Cataluña, de 16 de diciembre de 2011 - Rec. nº 2492/2011).

2.- Las causas del despido colectivo

La causalidad del despido, está reconocida dentro de los derechos fundamentales, tanto en nuestra legislación nacional¹⁷, como a nivel europeo¹⁸ e internacional¹⁹, y ello es debido a que la propia naturaleza del Derecho del Trabajo es otorgar un marco de protección y garantía a la parte más débil, el trabajador, así como la de garantizar la seguridad jurídica y la estabilidad del empleo²⁰.

Actualmente el art. 51.1 del ET, establece una presunción *iuris tantum* respecto al elemento causal del despido colectivo, estableciendo que “A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción...”, y las define de la siguiente manera:

“Se entiende que concurren **causas económicas**²¹ 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

¹⁷ Nuestra legislación establece tanto la protección al derecho del trabajador de no ser despedido sin justa causa, así como al derecho a un control judicial sobre la causalidad del despido. Constitución Española (arts. 24, 35 y 38); ET; Ley 3/2012, de 6 de julio; doctrina constitucional (STC 22/1981, de 2 de julio; STC 192/2003, de 27 de octubre).

¹⁸ El art. 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02), modificado por el Tratado de Lisboa, establece que “*Todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales*”; Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998.

¹⁹ El art. 4 del Convenio nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la terminación de relación de trabajo por iniciativa del empleador, establece que “*No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una **causa justificada** relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio*”.

²⁰ De acuerdo a los Principios de protección al trabajador, como el criterio de ponderación de las normas “*in dubio pro operario*”, el principio de norma mínima, de norma más favorable, de condición más beneficiosa y de irrenunciabilidad de derechos.

²¹ La STS de 14 de julio de 2003 (Rec. nº 6260/2003) especifica “*Por causa económica, concepto jurídico indirectamente determinado, hay que entender la que actúa sobre el resultado de la gestión empresarial en su conjunto, sobre la relación de ingresos y costes, de beneficios pérdidas, es decir, sobre el equilibrio de la empresa*”.

o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

*Se entiende que concurren **causas técnicas**²² cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas**²³ cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y **causas productivas**²⁴ cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.”.*

En términos generales, de lo transcrito podemos destacar tres cuestiones: su delimitación, su necesaria concurrencia para determinar el despido colectivo, así como su razonabilidad y justificación.

a) En cuanto a su delimitación, el legislador tras indicar las causas que motivan el despido colectivo, no realiza una definición pormenorizada de las mismas, por lo que dichas causas se han entendido doctrinalmente como un *númerus apertus* y no *clausus*. Esta interpretación, trata de dar respuesta a los diversos supuestos que se dan en la práctica y a los que resulta preciso dar cabida, aunque no se encuentren expresamente mencionados en nuestra legislación²⁵.

b) En cuanto a su necesaria concurrencia para determinar el despido colectivo, como ya hemos apuntado anteriormente, la doctrina jurisprudencial seguida en un

²² Afecta a los elementos o instrumentos de producción, como por ejemplo en los casos de la instalación de taquillas automáticas, prescindiéndose así de cierta mano de obra (STSJ de Navarra, de 31 de marzo de 2000; STSJ de Madrid, de 28 de Noviembre de 2008); la automatización de sistemas de riego que repercuten directamente en el empleo de mano de obra (STSJ de Murcia, de 14 de enero de 2002); o la implantación de sistemas de gestión informatizados que sustituyen otros más antiguos y obsoletos (STSJ de Baleares, de 29 de Septiembre de 2007), entre otras.

²³ Como por ejemplo en la externalización de servicios de la empresa (STSJ de País Vasco, de 15 de mayo de 2007); la transformación del organigrama de las empresas que motiva la supresión de ciertos puestos de trabajo (STSJ de Asturias, de 3 de marzo de 2006); o por consecuencia de procesos de fusión, absorción y transformación de las empresas (STSJ de Cataluña, de 1 de junio de 2006).

²⁴ Aquellos supuestos, en los que a pesar de contener un importante contenido económico se basan en los cambios y contracciones de la demanda, lo que motiva una reducción en la producción, paralización de almacenes, maquinaria, etc., (STSJ de Valladolid, 26 de febrero de 2002; STSJ del País Vasco, de 29 de noviembre de 2005; STSJ de Comunidad Valenciana, de 9 de enero de 2007).

²⁵ Como así lo apunta en su contenido la STSJ de Madrid 753/2011, de 16 de septiembre de 2011.

principio²⁶, consideraba imprescindible para considerar el despido colectivo, la concurrencia de alguna de las causas establecidas en el art. 51 del ET, declarándolo improcedente en el caso de que dicho despido no estuviera fundamentado en alguna de las causas señaladas. Pero dicha doctrina fue modificada²⁷ por las STSS de 3 julio (Rec. nº 9585/2012) y 8 de julio de 2012 (Rec. nº 9967/2012), considerando en la actualidad que el elemento cuantitativo es el elemento determinante del despido colectivo.

c) Y en cuanto a su razonabilidad y justificación, el legislador tampoco profundiza en estas cuestiones, aunque según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, tal como expone dicha norma en su preámbulo²⁸, se elimina la exigencia de autorización administrativa y de razonabilidad de las causas, tratando de eliminar de este modo ciertos elementos de incertidumbre (como los juicios de valoración respecto a la gestión de la empresa), para que las interpretaciones judiciales sean más homogéneas y se evite la posible inseguridad jurídica que provocaba la redacción anterior.

En consecuencia, acertado o no, la intención del legislador ha sido la de limitar el control judicial a la existencia de las causas, independientemente de aquellas cuestiones relativas al futuro o a las estrategias empresariales, por considerar éstas fuera del ámbito del control judicial. Esta circunstancia ha provocado un intenso debate en cuanto a la razonabilidad de la medida de los despidos, su justificación, y el alcance del control judicial de la causa, y esto es debido a que si tenemos en cuenta que el despido colectivo se inicia por voluntad unilateral del empresario, si éste simplemente tuviera que acreditar la concurrencia de una de las causas establecidas, sin justificarlas, el empresario adquiriría un derecho potestativo de este tipo de despido con el que podría reducir su plantilla a su antojo, por lo que se hace necesario en aras de evitar dicha arbitrariedad, una adecuada valoración de la

²⁶ STS de 18 de marzo de 2009 (Rec. nº 4163/2009).

²⁷ Vid. García Paredes, M^a Luz, “Despido colectivo: despido colectivo de facto”. La Ley (Abril 2014). La Ley 1457/2014.

²⁸ “Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas”.

medida y el correspondiente control jurisdiccional²⁹. Esta cuestión ha sido resuelta por la doctrina judicial determinando que se debe comprobar la existencia de las causas alegadas, de acuerdo a lo previsto en el art. 51 del ET, así como su idoneidad a los efectos de justificar las extinciones contractuales propias del despido colectivo³⁰.

3.- Procedimiento común del despido colectivo

Una vez determinados los requisitos que caracterizan el despido colectivo (elemento causal, cuantitativo y temporal), éste se inicia con el correspondiente procedimiento establecido en los arts. 1 al 15 del 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.

De forma muy resumida, podríamos decir que dicho procedimiento se divide en tres fases: una primera fase de inicio o de consulta y negociación; una segunda de desarrollo o de tramitación del procedimiento; y una última de finalización.

a) En la primera fase (arts. 2 a 6, a.i. del RD 1483/2012), el procedimiento, de carácter indisponible para el empresario, se inicia mediante la comunicación del empresario a los representantes legales de los trabajadores³¹. Dicha comunicación deberá ir acompañada tanto de la documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo (art. 3 del RD 1483/2012), como de aquellos otros que expliquen y acrediten las causas que lo han motivado (arts. 4 y 5 del RD 1483/2012).

²⁹ Vid. Ramírez Bendala, M^a Dolores. “Despido objetivo ex Art. 52. C) TRLET: Causas económicas. Concurrencia y acreditación de las causas. Razonabilidad de la medida y control Jurisdiccional”. Aranzadi (2013).

³⁰ STS de 20 de septiembre de 2013 (Rec. nº 7744/2013), “no corresponde en el derecho vigente a los órganos jurisdiccionales, al valorar las causas de los despidos económicos, efectuar un juicio de proporcionalidad en el sentido técnico-jurídico de la expresión, el cual presupone una valoración del carácter indispensable de la decisión adoptada, sino un juicio de adecuación más limitado, que compruebe la existencia de la causa o causas alegadas, su pertenencia al tipo legal descrito en el artículo 51ET, y la idoneidad de las mismas en términos de gestión empresarial en orden a justificar los ceses acordados”. Este juicio de valor resulta imprescindible, pues de su control puede establecerse que cabe una medida alternativa menos gravosa, o que dicha medida tiene un alcance mayor del estrictamente necesario, o que el despido colectivo no influye en modo alguno a la causa económica alegada.

³¹ El procedimiento de despido colectivo, no es disponible para el empresario, estándole vedado optar por aceptar las consecuencias de la improcedencia para así evitar el procedimiento establecido en el art. 51 del ET (STS de 25 de noviembre de 2013.- Rec. nº 52/2013).

Además, en ese mismo momento, el empresario solicitará a los representantes legales de los trabajadores el informe referido el art. 64.5.a)³² del ET, y copia de todo ello se lo hará llegar a la autoridad laboral competente.

b) Una vez hecha la comunicación, el procedimiento continúa en su fase de desarrollo o fase de consulta y negociación, en la cual se abre un periodo de consultas y negociaciones (art. 7 del RD 1483/2012), cuyo principal objetivo es el de llegar a un acuerdo entre empresario y trabajadores a los efectos de evitar o reducir las extinciones contractuales del despido colectivo.

c) La tercera y última fase del procedimiento del despido colectivo puede resolverse de tres formas diferentes: i) por acuerdo entre las partes (empresa y trabajadores); ii) por caducidad, si no se respetan los plazos legalmente establecidos (esta caducidad impide al empresario continuar con dicho procedimiento, pero no le impide iniciar otro distinto); y iii) a falta de acuerdo, el procedimiento de despido colectivo continúa.

Una vez finalizados los plazos previstos, el empresario comunicará a la autoridad laboral su resultado, y ésta dará traslado de su contenido a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la cual comprobará dicho contenido y valorará si concurre alguna circunstancia que impida su consecución. Si es todo correcto se notificará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, y en su caso³³, a la Administración de la Seguridad Social. Por su parte, los representantes legales de la empresa, podrán iniciar las correspondientes acciones de impugnación contra dicho despido colectivo, de acuerdo a lo dispuesto en la LRJS.

En cuanto a las indemnizaciones, los trabajadores afectados por un despido colectivo, tienen derecho a las mismas que aquellos afectados por despidos por causas objetivas, es decir, a veinte días de salario por año trabajado, con un máximo

³² “...El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones: a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla. ...”.

³³ Si dicho procedimiento de despido colectivo incluye trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el art. 51.9 del ET (art. 12.5 RD 1483/2012).

de doce mensualidades. No obstante, dicho importe puede ser incrementado por acuerdo entre las partes.

Por último, hacer constar a este respecto que existen ciertas peculiaridades o excepciones, como por ejemplo cuando la empresa se encuentra en procedimiento concursal; las contenidas en el art. 51.9 del ET sobre los afectados mayores de 55 años (convenio especial); la prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores y de ciertos colectivos como los discapacitados, los de mayor edad o los que tengan cargas familiares (art. 51.5 del ET); la existencia de fuerza mayor (art. 51.7 del ET); el plan de recolocación externa (art. 51.10 del ET), etc.

4.- Las últimas reformas laborales

En el presente trabajo nos centraremos en las más recientes reformas laborales, es decir, las acometidas desde el RDL 10/2010, de 16 de junio, hasta la Ley 1/2014, de 28 de febrero.

La primera reforma, llevada a cabo por el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, es una reforma de aparente carácter continuista y no realiza grandes modificaciones. En ella, el legislador consciente de la situación del momento y con la clara intención de flexibilizar los despidos colectivos, *–debido en gran medida por las presiones de los empresarios, que se quejan de la rigidez de los jueces a la hora de interpretar las causas que facultan al empresario para reducir su plantilla en momentos de crisis, aumentándose a consecuencia de ello la contratación temporal y el despido exprés, y disminuyendo la contratación indefinida–*, reformula y complementa la definición de las causas objetivas para adoptar el despido colectivo.

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que sustituyó al RDL 10/2010, tal como expone en su preámbulo II, está dirigida a lograr tres objetivos fundamentales³⁴, y de acuerdo a

³⁴ **“Primero**, reducir la dualidad de nuestro mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y de calidad, en línea con los requerimientos de un crecimiento más equilibrado y sostenible. **Segundo**, reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, las medidas de reducción temporal de jornada, como mecanismo que permita el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica, reduciendo el recurso a las extinciones de contratos y ofreciendo mecanismos alternativos más sanos que la contratación temporal para favorecer la adaptabilidad de las empresas. **Tercero**, elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes, reordenando para ello la política de

dichos objetivos adopta una serie de modificaciones basadas en la doctrina del Tribunal Supremo, entre las que podríamos destacar a los efectos de lo que aquí nos atañe: la nueva definición de las causas objetivas establecidas en el art. 51 del ET, se suavizan las exigencias relativas a la acreditación y justificación de dichas causas por el empresario, se unifica el tratamiento de las causas empresariales de los despidos colectivos e individuales, y se modifican ciertas cuestiones respecto a los procedimientos extintivos, entre otras.

Dos años más tarde, el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, introduce importantes modificaciones respecto al despido colectivo, de las cuales podríamos destacar la modificación de su procedimiento³⁵ y la nueva redacción al párrafo segundo del art. 51.1 del ET. En dicho párrafo, ahora se incluyen también las “ventas” en la causa económica, a la que se hacía referencia en la anterior reforma, respecto a la disminución persistente de su nivel de ingresos, e introduce un criterio más objetivo al establecer que dicha disminución se entenderá persistente cuando ésta se produzca durante tres trimestres consecutivos. También desaparece la necesidad del empresario de “acreditar y justificar” la causa, la referencia al concepto sobre la “razonabilidad” de las causas económicas que puedan afectar a la viabilidad de la empresa y su capacidad para mantener el volumen de empleo, lo cual simplifica su justificación y prueba debida. Pero lo que parece en un principio un aumento de seguridad jurídica al simplificar su correcta interpretación por nuestros tribunales³⁶, realmente supone una limitación *in peius* del control judicial sobre su idoneidad.

bonificaciones a la contratación indefinida para hacerla más eficiente, haciendo más atractivos para empresas y trabajadores los contratos formativos y mejorando los mecanismos de intermediación laboral.”.

³⁵ Se da una nueva redacción al art. 124 de la LRJS; se suprime la necesidad de autorización administrativa previa de la autoridad laboral en los expedientes de regulación de empleo suspensivos (ERTES) y extintivos (ERES), aunque se mantiene su intervención; modificándose también aspectos relativos a los salarios de tramitación y a las indemnizaciones.

³⁶ Con esta reforma, la simple disminución persistente de ingresos o ventas supone una de las causas económicas justificativas del despido colectivo, sin necesidad de cualquier otro requisito e independientemente de la posible culpabilidad del empresario, cuyas decisiones podrían haber motivado dicho resultado. No obstante, según establece nuestra jurisprudencia, dicha situación debe ser veraz y constatable, pues de otro modo el empresario estaría cometiendo fraude de ley, al simular una causa económica que le faculta a despedir a sus empleados (STS de 17 de mayo de 2005 – Rec. nº 9696/2005; STSJ de Madrid de 11 de julio de 2012 – Rec. nº 32/2012, entre otras).

Posteriormente, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que sustituye al RD Ley 3/2012, tal como expone en su exposición de motivos, pone de relieve nuevamente la necesidad de acreditar las causas motivadoras del despido colectivo, aunque esta vez reserva el control judicial a la valoración de la concurrencia de las causas, no a su razonabilidad o a la proporcionalidad de la medida adoptada. Por otro lado, se vuelve a dar una nueva redacción al párrafo segundo del art. 51.1, en el que estipula 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”*, y se incorporan las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas al art. 47 del ET, estableciéndolas también como causas de la suspensión y reducción de los contratos de trabajo.

Por último, quedaría por citar el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, el cual deroga el RD 801/2011 y adecua su contenido a las últimas reformas laborales.

Tras estas importantes reformas, se han llevado a cabo muchas otras en el ámbito laboral, pero en lo que nos concierne en este trabajo, tan solo quedaría por resaltar las llevadas a cabo por el Real Decreto Ley 11/2013, de 2 de agosto, que fue sustituido por la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, en los cuales que se modifican ciertos aspectos del procedimiento del despido colectivo contemplados en el RD 1483/2012 y en la LRJS; se amplía la información que la empresa debe aportar en los procedimientos suspensivos y extintivos colectivos; y se modifica la composición y la constitución de la comisión negociadora en los procedimientos laborales colectivos.

V.- LAS CAUSAS ECONÓMICAS DEL DESPIDO COLECTIVO

1.- Concepto y evolución de la “situación negativa de la empresa”

Hasta las reformas operadas en el año 2010, la doctrina³⁷ seguida en el ámbito de las causas económicas determinantes del despido colectivo, estimaba que la “situación negativa de la empresa” era un concepto indeterminado que admitía diversos orígenes y causas, por lo que quedaba en manos del órgano jurisdiccional la correspondiente valoración de la proporcionalidad de la medida extintiva respecto a dicha situación económica (hechos económicos pasados, situación actual y previsión futura de viabilidad de la empresa, en su conjunto³⁸). La situación negativa o de crisis de la empresa que motivará la reducción de plantilla, independientemente de la posibilidad de que concurren a su vez otras causas técnicas, organizativas o de producción, no tenía porqué considerarse como una situación definitiva, sino un instrumento del que servirse la empresa para que fuera posible su superación a una determinada situación deficitaria³⁹.

La empresa que se acogía a las causas económicas del despido colectivo⁴⁰, tenía la carga de probar⁴¹ principalmente la concurrencia de tres requisitos⁴²: i) la

³⁷ STSS 24 de abril de 1996 (Rec. nº 5297/1996), y de 14 de junio de 1996 (Rec. nº 3099/1995).

³⁸ STS de 14 de mayo de 1998 (Rec. nº 4650/1998), señala que “...de tener la empresa varias secciones autónomas o diversos centros de trabajo, para declarar la procedencia de los despidos objetivos por causas económicas “ex” art. 52.c) ET, la situación económica negativa debe afectar a la empresa en su conjunto...”.

³⁹ STS de 11 de junio de 2008 (Rec. nº 3468/2008), determina que “no es preciso, por ende, que el despido objetivo adoptado sea por sí solo medida suficiente e ineludible para la superación de la crisis, pues basta a tal fin que esa rescisión contractual contribuya a la mejoría de la empresa, es decir que ayude o favorezca la consecución de esa mejoría; si bien tal contribución ha de ser directa y adecuada al objetivo que se persigue, no debiendo tomarse en consideración la contribución meramente ocasional, tangencial o remota”.

⁴⁰ Hasta este momento, las empresas acuden de forma excesiva al “despido exprés” para la extinción de contratos de trabajo motivados por causas empresariales de acuerdo con lo previsto en la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

⁴¹ STS de 3 de noviembre de 1980 (Rec. nº 4271/1980), afirma “...para que tal causa de despido sea estimable se requiere la adecuada justificación por la empresa de ambos requisitos, sin que pueda entenderse cumplido tal deber probatorio, con la simple alegación de existencia de los dos presupuestos de hecho enunciado, ya que ha de corroborarse la realidad de que traspasa los límites de la conveniencia por ser realmente necesaria, al venir impuesta por la crisis económica...”.

realidad de la existencia de una situación económica negativa que impidiera el buen funcionamiento de la empresa⁴³, la cual debía ser acreditada fehacientemente mediante datos constatables; ii) que dicha situación fuera actual (no basada en previsiones futuras), grave e irreversible y de carácter permanente (no coyuntural); y iii) y que fuera un hecho objetivo y razonable para superar dicha situación, es decir, debía existir una correlación entre la amortización de puestos de trabajo y la superación o mejora de las circunstancias económicas de la empresa, no podía ser una hecho buscado intencionadamente o que obedeciera a la mera conveniencia⁴⁴ del empresario.

Las reformas que motivaron el RDL 10/2010 y la Ley 35/2010, realmente no modificaron notablemente el concepto de situación negativa de la empresa, seguían concediendo un amplio margen de decisión a los órganos jurisdiccionales y no consiguieron sus principales objetivos respecto a la mejora de la productividad de la economía española y la creación de empleo estable y de calidad.

No obstante, dichas reformas trajeron la modificación de la redacción de los apartados 1 y 6 del art. 51 del ET, estableciendo que las causas económicas concurrirán *“cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa”*, y añadieron dentro de las causas económicas aquellos casos como *“la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos”*.

Esta nueva redacción de las causas económicas, *–aunque lejos de poder considerarse como una lista numerus clausus de las mismas y no concretar los requisitos exigibles para determinar de algún modo los conceptos de pérdidas o disminución de ingresos, como su cuantía, duración, etc.–*, recondujo la anterior concepción finalista de la norma que únicamente pretendía la superación de la crisis

⁴² STS de 14 de junio de 1996 (Rec. nº 5162/1996).

⁴³ La STS de 6 de abril de 2000 (Rec. nº 3285/2000), sostiene que las causas económicas se concretan *“...en el resultado de la explotación, sobre su equilibrio de ingresos y gastos, de costes y beneficios, y que conforme al texto legal siempre ha de ser negativa”*.

⁴⁴ STS de 11 de octubre de 2006 (Rec. nº 7668/2006) señala que *“...el artículo 52 c) del texto estatutario determina la necesidad de que exista una necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo, lo que significa que el precepto no ampara opciones enraizadas en la mera conveniencia del empleador.”*

atendiendo a la mínima razonabilidad⁴⁵, a que ahora dichas decisiones extintivas, debidamente justificadas⁴⁶, respondan razonable y objetivamente a la viabilidad de la empresa, a su posición competitiva en el mercado y a su capacidad de mantener el volumen de empleo.

También modificaron otro aspecto importante en el concepto de situación negativa de la empresa, a partir de ese momento ya no será exigible que la medida extintiva contribuyera a superar la situación deficitaria de la empresa⁴⁷, basta que se den dichas circunstancias para aplicar la correspondiente medida extintiva. Por lo tanto, el empresario para acudir a la institución del despido colectivo por causas económicas, tan solo debía acreditar la existencia de pérdidas o una caída de beneficios de cierta entidad.

Estas medidas han sido muy polémicas y comentadas en el ámbito jurídico laboral⁴⁸, ya que el legislador, en su empeño flexibilizador no termina de concretar la definición y fundamentación de las causas económicas que motivan el despido colectivo, por lo que sigue habiendo una importante incertidumbre a la hora de valorar su aplicación en los tribunales. Por un lado, porque no se cuantifica ni se establece una duración mínima de las pérdidas ni de la disminución de los ingresos, quedando su valoración nuevamente a juicio de la razonabilidad determinada por los tribunales. Esto ha motivado una importante diversidad de criterios judiciales a la hora de determinar una situación negativa de la empresa, pues unas veces se ha

⁴⁵ Hasta este momento la jurisprudencia mantiene que la “situación económica negativa” se produce cuando la empresa presenta pérdidas relevantes, continuadas o cuantiosas (STSS de 24 de abril de 1996 – Rec. nº 3543/1995; y de 11 de junio de 2008 – Rec. nº 3468/2008), que justifiquen razonablemente la conexión de ésta con el despido colectivo (STS de 29 de septiembre de 2008 - Rec. nº 1659/2007).

⁴⁶ El Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, detalla la documentación que ha de presentarse junto con la solicitud de iniciación del ERE, detallando en su art. 6 que documentación se ha de aportar cuando dicho procedimiento extintivo se debe a causas económicas.

⁴⁷ STS de 12 de junio de 2012 (Rec. nº 7626/2012).

⁴⁸ Calificada por algunos autores como intempestiva, transitoria, anodina y nebulosa (Villa Gil, Luis Enrique, “La reforma laboral, intempestiva, transitoria, anodina, nebulosa. Una opinión a vista de pájaro sobre el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”), desconcertante (González Biedma, Eduardo, en “Aspectos clave de la reforma laboral de 2010. El nuevo concepto de despido por causas “económicas, técnicas, organizativas y productivas”, Revista Aranzadi Doctrinal nº 7 de 2010), y plagada de conceptos jurídicos indeterminados (Mella Méndez, Lourdes, “Las causas del despido económico en España tras la reforma laboral de 2010: algunas reflexiones críticas”, Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº 23 de 2011).

exigido que las pérdidas fueran sostenidas y significativas⁴⁹, y en otros casos, la sola situación desfavorable en términos de rentabilidad era equiparable a una situación negativa de la empresa⁵⁰, estableciéndose así que la caída de los beneficios de la empresa también fuera una causa extintiva siempre que afectase a la viabilidad de la empresa o a su capacidad para mantener el volumen de empleo. Y por otro lado, porque establece que las pérdidas deben ser “actuales o previstas”, es decir, el concepto de situación negativa de la empresa deja de ser únicamente actual, abriéndose la posibilidad a la previsión futura de pérdidas.

En este momento la situación negativa de la empresa exige⁵¹ que: i) la empresa pruebe su situación económica desfavorable; ii) que se acredite que dicha situación afectaba al mantenimiento de la plantilla; y iii) que dicha medida se ajustaba a la razonabilidad de tales circunstancias.

Con las reformas de 2012, pese a que el legislador sigue sin profundizar en la definición y fundamentación de las causas económicas que motivan el despido colectivo, continúa en su empeño de flexibilizar la medida eliminando el requisito del juicio de razonabilidad y limitando el control judicial a la valoración de la concurrencia de las causas económicas, convirtiéndolo en un despido objetivo donde ya no es preciso acreditar documentalmente la razonabilidad del despido colectivo por causas económicas, salvo que la empresa dependa del mercado, en cuyo caso deberá justificar⁵² la razonabilidad de la extinción para preservar una posición competitiva en el mercado. De esta forma, los requisitos (acumulativos) que establece ahora la norma son: i) que la empresa se encuentre en situación negativa; y ii) que la empresa acredite sus resultados negativos.

No obstante, a pesar de que estas reformas intenten prescindir de la conexión entre la funcionalidad y la razonabilidad de la medida extintiva con la situación negativa de la empresa, no resulta admisible a la luz de la normativa constitucional e internacional, por lo que como era de esperar, la mayor parte de nuestros

⁴⁹ STS de 29 de septiembre de 2008 (Rec. nº 1659/2007).

⁵⁰ STS de 14 de junio de 1996 (Rec. nº 5162/1996).

⁵¹ STS de 27 de abril de 2010 (Rec. nº 4986/2010), establece que cuando existan pérdidas continuadas y cuantiosas, salvo prueba en contrario, podrán amortizarse puestos de trabajo, debiendo acreditarse la conexión entre la extinción y la situación económica negativa de la empresa, aunque se presume que la empresa por el solo hecho de tener pérdidas en su cuenta de resultados no puede prescindir libremente de sus trabajadores.

⁵² STS de 20 de septiembre de 2013 (Rec. nº 11/2013).

tribunales⁵³ siguen exigiendo la vinculación entre las causas económicas y la medida extintiva.

Por otro lado, también conviene destacar que estas últimas reformas han eliminado algunos elementos de incertidumbre. En primer lugar, en cuanto a la disminución de ingresos, ahora se concreta que dichos ingresos son “ordinarios”, es decir, la disminución persistente debe referirse a la actividad principal de la empresa, no a los ingresos procedentes de actividades secundarias⁵⁴. En segundo lugar, también se concreta la disminución persistente, estableciendo que la misma debe entenderse 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*”. Y por último, incluye junto a la disminución de ingresos ordinarios la disminución de las “ventas”, equiparando ambos conceptos a los efectos de determinar la situación negativa de la empresa⁵⁵.

Por último, en cuanto a las Administraciones Públicas, éstas no pueden alegar una situación negativa, por lo que para acudir al despido colectivo, se estará a lo previsto en la Disposición Adicional Vigésima del ET, en la que desaparece la

⁵³ La SAN 4756/2012, de 21 de noviembre de 2012 (Rec. nº 167/2012), establece que pese a la desaparición de las justificaciones finalistas de la nueva regulación legal, que obligaban a la empresa a demostrar la razonabilidad de la causa económica que motivase la decisión extintiva para preservar su posición competitiva en el mercado, tal modificación legal no significa que haya desaparecido la conexión de funcionalidad, ya que ahora la conexión de la situación económica negativa o los cambios en la demanda de productos o servicios, deben relacionarse razonablemente con los contratos de trabajo que se pretendan extinguir, de acuerdo al mandato del art. 4 del Convenio 158 de la OIT, el cual exige de modo perentorio que no se pondrá término a la relación laboral, a menos que exista causa justificada, relacionada con su capacidad o su conducta basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. En el mismo sentido, la STSJ de Cataluña 671/2014, de 9 de enero de 2014 (Rec. nº 5519/2013), establece que “*la reforma, insistimos, no impide, que los jueces y tribunales puedan valorar si la empresa ha cumplido con los requisitos formales que para este tipo de despido regula el art. 53 TRLET (juicio de formalidad); ni si concurren la causa o causas objetivas alegadas (juicio de causalidad); ni si existe cierta proporcionalidad entre la situación de la empresa y la medida extintiva adoptada (juicio de proporcionalidad), y, sobre todo, no prohíbe que podamos analizar si la medida justifica la extinción en el sentido de que no sea fraudulenta, dolosa o se haya tomado en claro y manifiesto abuso de derecho (juicio de razonabilidad limitada)*”.

A este respecto también es interesante destacar que tras la aprobación del RDL 3/2012, de 10 de febrero, y de la Ley 3/2012, de 6 de julio, no es hasta la sentencia citada de la Audiencia Nacional, cuando se reconoce por primera vez un despido colectivo ajustado a derecho según la legislación vigente, habiéndose declarado nulos todos los despidos colectivos anteriores, lo que nos lleva a pensar que estas reformas no han conseguido su propósito y que la jurisprudencia ha puesto freno al interés del legislador de limitar el control de legalidad.

⁵⁴ Vid. Pérez Pérez, Elena, “La nueva modalidad procesal de impugnación colectiva del despido colectivo”. Repositorio abierto de la Universidad de Cantabria, Marzo 2013.

⁵⁵ Vid. Manual Práctico sobre la Reforma Laboral de 2012 (Ley 3/2012). J&A Garrigues, SLP (Adecco, Expansión) 2012.

vinculación de la decisión extintiva con la posición en el mercado y la obtención de un beneficio industrial, estableciendo que *“se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos”*⁵⁶. De este modo, el despido colectivo por causas económicas de los organismos y entidades que formen parte del Sector Público⁵⁷, se efectuará de acuerdo a lo dispuesto en los arts. 51 y 52 c) del ET, y demás legislación aplicable, pero todo ello de acuerdo a las peculiaridades jurídicas del Sector Público.

Establecido el concepto de la situación económica negativa de la empresa, y de acuerdo a lo establecido en el art. 51.1 del ET y en el art. 1.2 del RD 1483/2012, en su redacción actual, podemos determinar que para que concurren las correspondientes causas económicas, se ha de dar una situación económica negativa de la empresa, la cual se concreta en la presunción *iuris tantum* de la existencia de “pérdidas actuales o previstas”, o bien, “en la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas”. Pero como ya hemos comentado, ésta concreción legislativa no impide que puedan calificarse otros supuestos de los que resulte igualmente una situación económica negativa de la empresa⁵⁸.

⁵⁶ A este respecto hay que tener en cuenta la reciente STS de 19 de mayo de 2015 (Rec. nº 836/2012), cuyo ponente es el Sr. Díez-Picazo Jiménez, en la que se declara la nulidad del apartado primero de la disposición final segunda del RD 1483/2012, de 29 de octubre, así como varios aspectos contenidos en el art. 35.3 del mismo RD, respecto a la insuficiencia presupuestaria.

⁵⁷ De acuerdo a lo contenido en el art. 3.1 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

⁵⁸ STSJ de Cataluña 2949/2013, de 24 de abril de 2013, en la que se establece que *“...el citado art. 51,1 ET por la citada modificación, utilizando en la enumeración de las causas económicas la expresión “en casos tales”, no parece ofrecer duda de cuál sea la intención del legislador, o sea la de mantener un numerus apertus y no clausus de tales causas según dicha doctrina, pues la realidad es mucho más rica, enunciando las más significativas, pero dando cabida a otros supuestos no expresamente mencionados de situación económica negativa, como por ejemplo sería la pérdida de cuotas de mercado (STSJ de La Rioja 12 septiembre 2006); el descenso de ventas progresivo (STSJ de Castilla-La Mancha, de 8 marzo de 2007); la sensible y continuada disminución de pedidos (STSJ de la Comunidad Valenciana, de 9 mayo de 2006); la pérdida del único cliente (STSJ de Cantabria, de 24 agosto de 2006); resultados negativos de explotación (STSJ de Navarra, de 31 enero de 2000); la disminución continuada de beneficios (STSJ de la Comunidad Valenciana, de 22 diciembre de 2005); encarecimiento del crédito, incremento de costes o dificultades de comercialización. (STSJ de Madrid, de 21 de septiembre de 2012)”*.

2.- Existencia de “pérdidas actuales o previstas”, como causa del despido colectivo

En virtud de las últimas reformas del art. 51.1 del ET, la existencia de “pérdidas actuales o previstas”, supone una de las principales causas económicas justificativas del despido colectivo.

En este contexto, el concepto de “pérdidas” debe entenderse como una disminución significativa del patrimonio neto de la empresa como consecuencia de los resultados negativos obtenidos en un determinado ejercicio, es decir, los gastos⁵⁹ necesarios para el desarrollo de la actividad son muy superiores a los ingresos⁶⁰ que recibe la empresa en el ejercicio de su actividad. Si esta situación se prolonga durante un tiempo determinado pondría en peligro su continuidad, es lo que la legislación denomina “situación económica negativa” de la empresa, y es la que habilita al empresario a poder comenzar el proceso del despido colectivo con el fin de reducir gastos y superar dicha situación.

Estas pérdidas, –antes de las reformas de 2010 y según la doctrina judicial mayoritaria–, a pesar de no estar reconocidas expresamente en la legislación, suponían uno de los principales motivos en los que se basaban los tribunales para determinar la situación económica negativa de la empresa, exigiéndose que tales pérdidas fueran actuales, reales, ciertas, cuantificables y constatables⁶¹, en el mismo momento en que las empresas acudieran a la institución del despido colectivo por causas económicas, y siempre que dichas pérdidas (continuadas y cuantiosas) resultaran suficientemente razonables para llevar a cabo tal medida extintiva.

⁵⁹ Como los gastos generales de alquiler, maquinaria, suministros... y especialmente los gastos salariales.

⁶⁰ Como los ingresos por prestación de servicios, ventas, inversiones, arrendamientos, etc.

⁶¹ La STS de 24 de abril de 1996 (Rec. nº 5297/1996) realiza uno de los primeros pronunciamientos unificadores respecto a la determinación del concepto de pérdida, estableciéndola como una causa económica “*objetiva, real, actual, suficiente e ineludible para la superación de la crisis*”. En este sentido las STSS de 15 de octubre de 2003 (Rec. nº 4093/2003), y de 11 de junio de 2008 (Rec. nº 3468/2008) señalan que “*para apreciar la concurrencia de las causas económicas (en sentido estricto) del despido objetivo basta en principio con la prueba de las pérdidas en las cuentas y balances de la sociedad titular de la empresa. Si estas pérdidas son continuadas y cuantiosas se presume en principio salvo prueba en contrario, de acuerdo a la jurisprudencia de la Sala, que la amortización de puestos de trabajo sobrantes es una medida que coopera a la superación de dicha situación económica negativa*”.

Tras las reformas de 2010, dicha doctrina fue modificada, especialmente tras la Ley 35/2010, en la que se incluyen algunos supuestos concretos “*como la existencia de pérdidas actuales o previstas... que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo*”, y añade “*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*”.

De esta redacción podemos extraer varias cuestiones importantes. En primer lugar, con esta reforma deja de exigirse que las pérdidas sean actuales a los efectos de determinar una situación económica negativa de la empresa, a partir de este momento, las pérdidas también pueden ser previstas o futuras⁶². La introducción de este elemento ha sido muy criticado debido a que acomete directamente contra el valor axiológico tradicional del despido colectivo, provocando una enorme incertidumbre respecto a su interpretación y concreción, e introduciendo la posibilidad del despido preventivo basado en unos hipotéticos hechos o circunstancias futuras que aún no existen.

También destaca de esta redacción las referencias que hace el legislador, – aunque luego desaparecerán en las reformas de 2012–, a la viabilidad de la empresa y su posición competitiva, exigiendo con ello que las pérdidas y/o la disminución persistente de ingresos afecten directamente a tales circunstancias o a su capacidad para mantener el volumen de empleo, y siempre que de su justificación se deduzca la razonabilidad de la medida extintiva. Este juicio de razonabilidad de las autoridades laborales y de los tribunales, deja un amplio margen de interpretación en cuanto a la conexión entre la funcionalidad de la medida extintiva y la situación económica negativa, lo cual trae consigo una gran diversidad de criterios sobre el alcance del control de razonabilidad, aunque la gran mayoría opta por reconocer que lo razonable es lo opuesto a lo arbitrario, discriminatorio, injustificado o caprichoso⁶³.

⁶² Este concepto no es nuevo, algunas sentencias ya lo habían contemplado. Un ejemplo de ello es la STSJ de Cataluña, de 4 de septiembre de 1996 (AS 3639/1996) donde se establece que “*la situación negativa puede ser afirmada cuando la empresa pierde margen de beneficios de manera continuada y progresiva lo que puede llegar a amenazar su futuro si no se adoptan medidas adecuadas*”.

⁶³ Vid. Principios de razonabilidad y proporcionalidad en la jurisprudencia constitucional española. Conferencia Trilateral Italia, Portugal y España. Roma, 27 de octubre de 2013.

Esta problemática fue tratada en el RDL 3/2012 y posteriormente en el Ley 3/2012, donde se puede observar en sus respectivas introducciones la clara intención del legislador de acabar con los juicios de oportunidad de los tribunales relativos a la gestión de la empresa, limitando el control judicial a la valoración sobre la concurrencia de las causas. En consecuencia, estas reformas modifican nuevamente el contenido del art. 51 del ET, eliminándose aquellas referencias relativas a la viabilidad de la empresa, a su capacidad de mantener su volumen de empleo, a la obligación de la empresa de acreditar y justificar dichas causas, así como la referencia expresa relativa a la razonabilidad a la que hacíamos referencia en el párrafo anterior, y todo ello a los efectos de objetivar la causa económica y eliminar la subjetividad y diversidad de criterios respecto a aplicación de la norma. Lo que ha provocado muchas críticas, por un lado en el ámbito judicial y doctrinal respecto al debido control judicial, y por otro, respecto a que esta objetivación del elemento causal del despido colectivo por motivos económicos parece favorecer el poder de despido del empresario.

En conclusión, con la redacción actual del art. 51 del ET, podemos determinar que existen dos clases de pérdidas, las actuales y las previstas. En cuanto a las primeras, las pérdidas actuales, pese a que la norma no establece ni su cuantía ni su duración, en aplicación de la anterior doctrina jurisprudencial⁶⁴ sobre la situación económica negativa de la empresa, podríamos determinar que se produce cuando la empresa presente pérdidas relevantes, continuadas o cuantiosas, quedando su valoración en manos de los órganos jurisdiccionales correspondientes, a los efectos de comprobar la existencias de las causas alegadas y su idoneidad en orden a justificar la pretendida medida extintiva⁶⁵.

En estos casos, en virtud de lo establecido en el art. 4.1 y 2 del RD 1483/2012, el empresario deberá acreditar los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa, debiendo aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios, los balances de situación, la cuentas de pérdidas y ganancias, los estados de cambio en el patrimonio neto, los estados de flujos de

⁶⁴ STSS de 24 de abril de 1996 (Rec. nº 3543/1995); de 15 de octubre de 2003 (Rec. nº 4093/2003); de 11 de junio de 2008 (Rec. nº 3468/2008), de 27 de abril de 2010 (Rec. nº 4986/2010), entre otras.

⁶⁵ A este respecto hay que tener en cuenta que existen ciertas situaciones de pérdidas en las que no se produce una situación económica negativa, y por tanto no procede realizar dicha medida extintiva. Un ejemplo de ello es la STSJ de Madrid, de 9 de abril de 2013 (Rec. nº 18/2013), en la que se determina que la causa económica propuesta no parece justificar la idoneidad de la medida extintiva.

efectivo, una memoria del ejercicio, un informe de gestión, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento (todo ello debidamente auditado, si procede, o en caso contrario, una declaración de exención).

Las pérdidas previstas, al igual que en el supuesto anterior, también se encuentran indeterminadas, pero en este caso resultan mucho más difíciles de probar debido a su naturaleza preventiva. En estos casos, en los que no es posible aportar ningún dato fáctico que acredite una situación que aún no se ha producido, el empresario además de los documentos requeridos en el art. 4.1 y 2 del RD 1483/2012, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación, y presentar un informe técnico sobre su volumen 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 (art. 4.3 del RD 1483/2012).

3.- “Disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas”, como causa del despido colectivo

La segunda de las principales causas económicas justificativas del despido colectivo, según la redacción actual del art. 51.1 del ET, es la “disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas”.

Como ya ha quedado expuesto, antes de las reformas de 2010, la disminución de ingresos y/o de beneficios, a pesar de plantearse en los tribunales⁶⁶ como causa económica legitimadora del despido colectivo, no se consideraba una verdadera “situación económica negativa” de la empresa y por tanto no originaba la necesidad⁶⁷ de tal medida extintiva. Pero este concepto cambió notablemente con la reforma del art. 51.1 del ET que trajo consigo la Ley 35/2010, en la que se introduce como posible situación económica negativa de la empresa la “disminución persistente de su nivel de ingresos”, reconociéndose de este modo la legitimación

⁶⁶ STSJ de la Comunidad Valenciana, de 22 diciembre 2005 (Rec. nº 2627/2005), en la que plantea el despido colectivo por la concurrencia de causas económicas, consistentes en una continuada disminución de los beneficios de la empresa que la sitúan al límite de las pérdidas.

⁶⁷ Al no existir conexión entre la funcionalidad o instrumentalidad de la medida extintiva y la situación negativa de la empresa.

del despido colectivo en aquellos casos en que dicha disminución afectase a la viabilidad de la empresa o a su capacidad de mantener el volumen de empleo, siempre que fuese debidamente acreditado y atendiera a la razonabilidad de tal decisión.

Esta reforma produjo numerosas críticas, pues como en los casos ya expuestos anteriormente, el legislador vuelve a incluir en la norma una nueva causa económica, pero sigue sin determinar su contenido⁶⁸.

Ante las críticas que motivaron dicha indeterminación, el legislador incide en ella en la reforma llevada a cabo por el RDL 3/02012, donde aclara de un modo muy sucinto que la disminución ha de considerarse persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. En esta reforma, también se incluye el concepto de “ventas⁶⁹”, equiparándolo a los ingresos, pero al igual que en las reformas anteriores, el legislador tampoco detalla como ha de entenderse dicho concepto.

La última reforma del tan citado art. 51 del ET, la trajo consigo la Ley 3/2012, cuya redacción se mantiene vigente en la actualidad. Esta reforma puntualizó que los ingresos debían de ser “ordinarios”, estableciéndose así que la disminución de ingresos ordinarios debían corresponderse con la actividad principal de la empresa, no por la disminución de ingresos de otras actividades secundarias de la misma. Por otro lado, esta reforma vuelve a modificar el concepto de persistente, estableciendo que *“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”*.

Esta reforma, lejos de considerarla definitiva, también ha sido objeto de un intenso debate doctrinal por varios motivos. Por un lado, porque parece que el legislador, en su afán de flexibilizar/facilitar el despido colectivo por causas económicas, introduce una nueva medida preventiva que se asemeja más a un instrumento de gestión de personal del empresario que un verdadero motivo objetivo de despido, puesto que algunos consideran que una disminución de ingresos o ventas puede suponer una pérdida de beneficios, pero esta pérdida no puede

⁶⁸ La norma no establece ninguna pauta en la que basarse para determinar una correcta valoración de la “disminución persistente de su nivel de ingresos”, como por ejemplo, durante cuanto tiempo o como se ha de cuantificar dicha disminución de ingresos para considerarla persistente.

⁶⁹ Concepto que ya había sido aplicado anteriormente en los tribunales, como por ejemplo la STSJ de Asturias, de 29 de julio de 2011 (Rec. nº 1039/2011), en la que se reconoce como causa económica legitimadora de un despido objetivo, el notable descenso de ventas.

calificarse en sí misma como una situación económica negativa que motive tal medida extintiva, por lo que habrán de valorarse las circunstancias de cada caso concreto.

De igual forma, la norma establece únicamente el parámetro de que la disminución persistente de ingresos o ventas ha de tener una duración de tres⁷⁰ trimestres consecutivos y estos han de ser inferiores a los trimestres registrados en el ejercicio anterior, pero no contempla cual ha de ser su cuantía ni aquellos casos en que la disminución sea de carácter ocasional, circunstancial, por voluntad de la propia empresa o por causas ajenas a ella. Lo que nos lleva a pensar que existe un amplio abanico de situaciones posibles que la norma no contempla, resultando de este modo enigmática la intención del legislador de limitar el control judicial, pues como ya expusimos anteriormente, dicho control (laboral o judicial) resulta necesario a la hora de establecer una correcta conexión entre la funcionalidad y la razonabilidad⁷¹ del despido colectivo.

De este modo, la “disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas” ha de entenderse de manera *iuris tantum*, quedando el empresario obligado a presentar toda la documentación fiscal o contable acreditativa de tal disminución alegada, de al menos los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a

⁷⁰ No obstante, que la norma determine este periodo de tres trimestres consecutivos, no impide que exista alguna otra causa económica que legitime la medida extintiva cuando de ella se deduzca una situación económica negativa.

Por otro lado, este respecto llama la atención que en el art. 51.1 del ET se indica que la disminución persistente de ingresos o ventas ha de tener una duración de “tres trimestres consecutivos”, mientras que el párrafo segundo del art. 47.1 del ET (sobre la suspensión de los contratos de trabajo o reducción de jornada por causas económicas), y el art. 82.3 del ET (sobre la inaplicación del régimen salarial pactado en convenio colectivo por causas económicas), ambos redactados por la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, se entiende que dicha disminución es persistente durante tan solo “dos trimestres consecutivos”.

⁷¹ STSS de 26 de marzo de 2014 (Rec. nº 158/2013), de 27 de enero de 2014 (Rec. nº 100/2013), entre otras, donde tras las reformas laborales de 2012 se afirma que “...la novedosa redacción legal incluso pudiera llevar a entender -equivocadamente, a nuestro juicio- la eliminación de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad judicialmente exigibles hasta la reforma, de manera que en la actual redacción de la norma el control judicial se encontraría limitado a verificar que las «razones» -y las modificaciones- guarden relación con la “competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”. Pero contrariamente a esta última posibilidad entendemos, que aunque a la Sala no le correspondan juicios de “oportunidad” que indudablemente pertenecen ahora -lo mismo que antes de la reforma- a la gestión empresarial, sin embargo la remisión que el precepto legal hace a las acciones judiciales y la obligada tutela que ello comporta (art. 24.1 CE), determinan que el acceso a la jurisdicción no pueda sino entenderse en el sentido de que a los órganos jurisdiccionales les compete no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada; aparte, por supuesto, de que el Tribunal pueda apreciar -si concurriese- la posible vulneración de derechos fundamentales...”.

la fecha de la comunicación del inicio del procedimiento extintivo, así como de los registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior, todo ello en virtud de los arts. 18.2 b), 4.2 y 4 del RD 1483/2012⁷².

VI.- CONCLUSIONES

La crisis económica que nos lleva afectando durante todos estos años, como ya decíamos en la introducción del presente trabajo, ha sido el detonante de un importante aumento del desempleo, y esta situación es la que ha propiciado varias reformas laborales con el fin, –según indican los preámbulos de estas reformas–, de reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales como mecanismo para permitir el mantenimiento del empleo durante la crisis económica e impulsar a su vez la creación de empleo estable y de calidad, pero la realidad indica que estas reformas no han logrado plenamente sus objetivos.

En el presente estudio sobre las causas económicas motivadoras del despido colectivo, podemos observar como su concepto se ha ido modificando a través de las últimas reformas laborales, pero quizás lo que más destaca de ellas es la afanada intención del legislador de flexibilizar precipitadamente⁷³ tales medidas y las importantes críticas doctrinales y jurisprudenciales que tales reformas han traído consigo.

Si bien es cierto que las reformas de 2010 adecuaron algunos aspectos laborales a las circunstancias promovidas por la crisis económica (como el abaratamiento de los despidos) e introdujeron otros que ya venía reconociendo la doctrina jurisprudencial del TS, las reformas del 2012 dan la sensación de que su objetivo principal es la de flexibilizar y liberalizar al máximo el régimen jurídico del despido para dotar al empresario de un instrumento extintivo con el que pudiera ajustar sus plantillas y superar de este modo sus posibles dificultades económicas. Esta sensación generalizada, a pesar de la existencia de una importante diversidad

⁷² Si la empresa perteneciera a un grupo de empresas se estará a lo previsto en el art. 4.5 del citado RD 1483/2012, y demás legislación aplicable a tal circunstancia. Un ejemplo de ello es la STS de 29 de diciembre de 2014 (Rec. nº 83/2014), donde se acepta la causa económica de disminución del volumen de ingresos que viene experimentando la empresa en los últimos años para adoptar el despido colectivo.

⁷³ Quizás por las fuertes presiones internacionales (especialmente europeas) y sociales que tenía que soportar el gobierno para poner remedio a los altos niveles de desempleo que se estaban alcanzando.

de criterios, está fundamentada principalmente en cuestiones tan relevantes como la deliberada indeterminación y amplitud de los conceptos causales –con lo que resulta previsible el aumento del poder de los empresarios para adoptar tales medidas, desnaturalizándose de este modo la finalidad principal del derecho laboral–, la eliminación de la autorización administrativa o la eliminación de ciertos elementos valorativos e incluso del juicio de razonabilidad de las causas económicas.

No obstante, la doctrina jurisprudencial⁷⁴ ha ajustado la aplicación literal de la norma al resto del ordenamiento jurídico a los efectos de evitar cualquier abuso de derecho o fraude de ley de los empresarios, ha buscado ese punto de equilibrio entre la libertad de empresa y el derecho al trabajo, y todo ello pese a la inmensa casuística existente y la complejidad de calificación de las causas económicas.

En conclusión, podemos vaticinar que vendrán nuevas reformas en el ámbito laboral, y especialmente respecto a las causas económicas que motivan los despidos colectivos, pues como hemos dejado expuesto en el presente trabajo aún queda mucho trabajo por hacer, tanto para aclarar y concretar aquellas cuestiones más polémicas de nuestra legislación laboral, como para aportar soluciones más eficaces para superar las diferentes situaciones económicas negativas de las empresas, respetando siempre los derechos de los trabajadores, y con el objetivo fijado en mejorar el mercado de trabajo español.

⁷⁴ SAN 1065/2013, de 19 de marzo de 2013 (Rec. nº 21/2013), que afirma: “La distinta valoración o ponderación de estos intereses explica que la facultad de gestionar con flexibilidad interna la organización del trabajo, que es manifestación de la “libertad de empresa” y de la “defensa de la productividad” reconocidas en el art. 38 de la Constitución (RCL 1978/2836), se atribuya al empresario con márgenes más holgados que la facultad de flexibilidad externa o de “reestructuración de la plantilla”, la cual ha de encontrar un punto adecuado de equilibrio entre la “libertad de empresa” y el “derecho al trabajo” de los trabajadores despedidos reconocido en el art. 35 del propio texto constitucional. La tesis expuesta se ha mantenido firmemente en la jurisprudencia, por todas TS 2-03-2009, RJ 2009\1719 y 16-05-2011, ROJ 3647/2011, defendiéndose que no es la crisis empresarial sino la mejora de la situación de la empresa la vara de medir o punto de referencia de la justificación de las razones o causas en que se ha de apoyar la decisión empresarial modificativa, lo cual permite concluir que el nivel de exigencia probatoria de las modificaciones sustanciales será sustancialmente inferior a las extinciones por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La exigencia de probar las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y su relación con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa, introducida por el RDL 3/2012 y mantenida por la Ley 3/2012 en la nueva versión del art. 41 ET, revela que no existe una discrecionalidad absoluta del empresario, quien deberá acreditar la concurrencia de circunstancias en su empresa, basadas en las causas reiteradas, que incidan en su competitividad, su productividad o su organización del trabajo, que justifiquen razonablemente las modificaciones propuestas, puesto que las modificaciones tienen por finalidad promocionar una mejora en la competitividad y en la productividad de la empresa, así como en la mejor organización de sus sistemas de trabajo.”.

VII.- BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

- AGUSTÍ MARAGALL, JOAN y SERNA CALVO, MAR, “Impugnación judicial de los despidos colectivos en el RDL 3/2012: ¿Cuál debe ser el alcance del control judicial de la causa?”. Revista Aranzadi Social, nº 1 (2012).
- ARAMENDI SÁNCHEZ, PABLO, “Problemas en torno a la justificación de la causa para la adopción de las medidas de despido y/o flexibilidad interna prevista en la Ley 35/2010”. Revista Aranzadi Social, nº 17 (2001).
- ARIAS DOMÍNGUEZ, ÁNGEL, “Tres años de reforma del despido colectivo, ¿Ha conseguido su propósito el legislador?”. Dykinson, S.L. (Abril 2014). ProQuest ebrary.
- DESDENTADO BONETE, AURELIO, en colaboración con ANA MARÍA DE LA PUEBLA PINILLA, “La reforma del despido en la Ley 35/2010” (2010). Lex Nova (Octubre 2010), págs. 65-115.
- DESDENTADO BONETE, AURELIO y otros, “Despido y Crisis Económica”. Lex Nova (Mayo 2011).
- ESTEBAN MIGUEL, ALFONSO, “Los despedidos colectivos: un estudio de las causas colectivas”. Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid, vol. 2, nº 26 (2012).
- GARCÍA GONZÁLEZ, GUILLERMO, publicado en el Blog de la UNIR. Motivaciones, propósitos (y despropósitos) de las reformas laborales (30 de Mayo de 2013). Disponible en: <http://blogs.unir.net/guillermo-garcia-gonzalez/1051-motivaciones-propositos-y-despropositos-de-las-reformas-laborales>. (Revisado el 04/04/2015).
- GARCÍA PAREDES, M^a LUZ, “Despido colectivo: despido colectivo de facto”. LA LEY (Abril 2014). LA LEY 1457/2014.
- GARCÍA-PERROTE, IGNACIO y MERCADER UGUINA, JESÚS, “La reforma del mercado de trabajo. Ley 35/2010, de 17 de septiembre”. Lex Nova (2011).
- GONZÁLEZ BIEDMA, EDUARDO, “Aspectos clave de la reforma laboral de 2010. El nuevo concepto de despido por causas "económicas, técnicas, organizativas y productivas”. Revista Aranzadi Doctrinal nº 7 (2010).
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, CARLOS, “Reforma laboral 2010: notas sobre las causas del despido por necesidades empresariales”. Revista Aranzadi Doctrinal, nº 7

(noviembre 2011).

- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, CARLOS, “Control judicial del despido colectivo tras el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero.”. Revista Aranzadi Doctrinal, nº 2 (2012).

- JIMENO SERRANO, JUAN FRANCISCO, “El control judicial de los despidos objetivos y las empresas españolas: una perspectiva económica (con algunos resultados estadísticos)”. Lex Nova (Mayo 2011).

- LUIS CARRASCO, JESÚS M^a, “Causas económicas justificativas del despido objetivo: interpretaciones en la segunda fase”. Revista Doctrinal Aranzadi Social, vol. 4, nº 10 (Febrero 2012).

- MANEIRO VÁZQUEZ, YOLANDA, “La nueva modalidad procesal de despido colectivo tras la reforma laboral de 2012”. LA LEY 1285/2013 (Marzo 2013).

- Manual Práctico sobre la Reforma Laboral de 2012 (Ley 3/2012). J&A Garrigues, SLP (Adecco, Expansión) 2012.

- MARRERO SÁNCHEZ, ESTELLA M^a, “La nueva definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y su control judicial tras el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”. Jornadas Catalanas de Derecho Social 2012.

- MELLA MÉNDEZ, LOURDES, “Las causas del despido económico en España tras la reforma laboral de 2010: algunas reflexiones críticas”. Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº 23 (2011).

- MERCADER UGUINA, JESÚS y DE LA PUEBLA PINILLA, ANA MARÍA, “Los procedimientos de despido colectivo, suspensión y reducción de jornada”. Tirant lo Blanch (2013).

- MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL, “El “nuevo” procedimiento de “regulación de empleo”: ¿Una nueva tuerca más en la liberalización del despido?”. Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF, nº 341 y 342 (2011).

- PÉREZ PÉREZ, ELENA, “La nueva modalidad procesal de impugnación colectiva del despido colectivo”. Repositorio abierto de la Universidad de Cantabria, Marzo 2013. Disponible en <http://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/2013>. (Revisado el 04/04/2015).

- Principios de razonabilidad y proporcionalidad en la jurisprudencia constitucional española. Conferencia Trilateral Italia, Portugal y España. Roma, 27 de octubre de 2013. Disponible en:

<http://www.tribunalconstitucional.es/es/actividades/Documents/XV%20Trilateral/PONENCIA.pdf>. (Revisado el 04/04/2015).

- RAMÍREZ BENDALA, M^a DOLORES. “Despido objetivo ex Art. 52. C) TRLET: Causas económicas. Concurrencia y acreditación de las causas. Razonabilidad de la medida y control Jurisdiccional”. Aranzadi (2013).

- VILLA GIL, LUIS ENRIQUE, “La reforma laboral, intempestiva, transitoria, anodina, nebulosa. Una opinión a vista de pájaro sobre el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”. Disponible en: http://www.academiaiberoamericana.com/publicaciones/REFORMA_LABORAL_2010.pdf. (Revisado el 04/04/2015).

FUENTES JURÍDICAS UTILIZADAS

- **Convenio número 158 de la OIT de 22 de junio de 1982, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.** Web 2015. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312303.

- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.html

<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730>

- **Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.**

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg2-1995.html

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-8758

- **DIRECTIVA 98/59/CE DEL CONSEJO** de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. Web 2015.

<http://eur->

lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:225:0016:0021:es:PDF

- **Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.**

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdl10-2010.html

<http://www.boe.es/boe/dias/2010/06/17/pdfs/BOE-A-2010-9542.pdf>

- **Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.**

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l35-2010.html

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-14301

- **Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.**

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd801-2011.html

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-10286

- **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.**

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l36-2011.html

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

- **Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.**

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdl3-2012.html

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

- **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.**

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l3-2012.html

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-9110

- **Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de**

contratos y reducción de jornada.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd1483-2012.html

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-13419

- **Real Decreto Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.**

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/511178-rdl-11-2013-de-2-ago-proteccion-de-los-trabajadores-a-tiempo-parcial-y-otras.html

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-8556

- **Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.**

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/519105-rdl-16-2013-de-20-dic-medidas-para-favorecer-la-contratacion-estable-y-mejorar.html

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-13426

- **Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.**

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Fiscal/524511-l-1-2014-de-28-feb-proteccion-de-los-trabajadores-a-tiempo-parcial-y-otras.html

<http://www.boe.es/boe/dias/2014/03/01/pdfs/BOE-A-2014-2219.pdf>

ANEXO JURISPRUDENCIAL

ANEXO I. Sentencias del Tribunal Constitucional

- 1.- STC 22/1981, de 2 de julio
- 2.- STC 192/2003, de 27 de octubre
- 3.- STC 8/2015, de 22 de enero

ANEXO II. Sentencias del Tribunal Supremo

- 1.- STS de 3 de noviembre de 1980
- 2.- STS de 24 de abril de 1996
- 3.- STS de 24 de abril de 1996
- 4.- STS de 14 de junio de 1996
- 5.- STS de 14 de junio de 1996
- 6.- STS de 14 de mayo de 1998
- 7.- STS de 6 de abril de 2000
- 8.- STS de 14 de julio de 2003
- 9.- STS de 15 de octubre de 2003
- 10.- STS de 17 de mayo de 2005
- 11.- STS de 11 de octubre de 2006
- 12.- STSS de 22 de enero, 22 y 26 de febrero, 14 de mayo, 15 de junio y 30 de septiembre de 2008
- 13.- STS de 11 de junio de 2008
- 14.- STS de 29 de septiembre de 2008
- 15.- STS de 18 de marzo de 2009
- 16.- STS de 27 de abril de 2010
- 17.- STS de 23 de abril de 2012
- 18.- STS de 3 de julio de 2012
- 19.- STS de 3 julio de 2012
- 20.- STS de 8 de julio de 2012
- 21.- STS de 8 de julio de 2012

- 22.- STS de 3 de julio de 2012
- 23.- STS de 8 de julio de 2012
- 24.- STS de 12 de junio de 2012
- 25.- STS de 23 de enero de 2013
- 26.- STS de 20 de septiembre de 2013
- 27.- STS de 20 de septiembre de 2013
- 28.- STS de 25 de noviembre de 2013
- 29.- STS de 27 de enero de 2014
- 30.- STS de 26 de marzo de 2014
- 31.- STS de 29 de diciembre de 2014
- 32.- STS de 19 de mayo de 2015

ANEXO III. Sentencias de la Audiencia Nacional

- 1.- SAN 127/2012, de 27 de julio de 2012
- 2.- SAN 4756/2012, de 21 de noviembre de 2012
- 3.- SAN 1065/2013, de 19 de marzo de 2013

ANEXO IV. Sentencias de Tribunales Superiores de Justicia

- 1.- STSJ de Cataluña, de 4 de septiembre de 1996
- 2.- STSJ de Navarra, de 31 de enero de 2000
- 3.- STSJ de Navarra, de 31 de marzo de 2000
- 4.- STSJ de Murcia, de 14 de enero de 2002
- 5.- STSJ de Valladolid, de 26 de febrero de 2002
- 6.- STSJ del País Vasco, de 29 de noviembre de 2005
- 7.- STSJ de la Comunidad Valenciana, de 22 de diciembre de 2005
- 8.- STSJ de Asturias, de 3 de marzo de 2006
- 9.- STSJ de la Comunidad Valenciana, de 9 mayo de 2006
- 10.- STSJ de Cataluña, de 1 de junio de 2006
- 11.- STSJ de Cantabria, de 24 de agosto de 2006
- 12.- STSJ de La Rioja 12 septiembre 2006

- 13.- STSJ de Comunidad Valenciana, de 9 de enero de 2007
- 14.- STSJ de Castilla-La Mancha, de 8 marzo de 2007
- 15.- STSJ de País Vasco, de 15 de mayo de 2007
- 16.- STSJ de Baleares, de 29 de Septiembre de 2007
- 17.- STSJ de Madrid, de 16 de septiembre de 2008
- 18.- STSJ de Madrid, de 28 de Noviembre de 2008
- 19.- STJS de Cataluña, de 19 de febrero de 2009
- 20.- STSJ de Aragón, de 30 de diciembre de 2010
- 21.- STSJ de Cataluña, de 21 de junio de 2011
- 22.- STSJ de Asturias, de 29 de julio de 2011
- 23.- STSJ de Madrid 753/2011, de 16 de septiembre de 2011
- 24.- STSJ de Cataluña, de 16 de diciembre de 2011
- 25.- STSJ de Madrid de 11 de julio de 2012
- 26.- STSJ de Madrid, de 21 de septiembre de 2012
- 27.- STSJ de Madrid, de 5 de noviembre de 2012
- 28.- STSJ de Castilla y León, de 7 de noviembre de 2012
- 29.- STSJ de Valladolid, de 23 de enero de 2013
- 30.- STSJ de Valladolid, de 19 de febrero de 2013
- 31.- STSJ de Burgos, de 19 de febrero de 2013
- 32.- STSJ de Madrid, de 9 de abril de 2013
- 33.- STSJ de Cataluña 2949/2013, de 24 de abril de 2013
- 34.- STSJ de Cataluña 671/2014, de 9 de enero de 2014