



Universidad  
Zaragoza



Facultad de  
Ciencias Sociales  
y del Trabajo  
Universidad Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

Análisis de las extinciones de contrato por  
causas técnicas, económicas, productivas y  
organizativas:

Un ejemplo de utilización torticera o flexibilidad externa  
(?)

Autores

Carlos Marrón Pina y Alba Pérez Rodríguez

Director

D. Javier G. Ledesma y Vera

Facultad Ciencias Sociales y del Trabajo  
2018/2019



## Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

*Autores del trabajo*

Carlos Marrón Pina

*Director del trabajo*

Alba Pérez Rodríguez

D. Javier G. Ledesma y Vera

*Título del trabajo*

Análisis de las extinciones de contrato por causas técnicas, económicas, productivas y organizativas: Un ejemplo de utilización torticera o flexibilidad externa (?)

*Dissertation title*

Analysis of contract terminations on technical, economic, production and organizational grounds: An example of malpractices or external flexibility (?)

*Resumen*

El trabajo presenta un análisis sobre un aspecto fundamental de la Reforma Laboral de 2012, las extinciones de contrato por causas técnicas, económicas, productivas y organizativas, centrado en averiguar si las medidas tomadas en este aspecto han surtido el efecto deseado o si por el contrario ha sido utilizado de manera torticera por parte de algunas empresas como un medio de abaratamiento de costes mediante la reducción de sus plantillas.

Tomaremos algunos ejemplos de empresas de nuestra comunidad autónoma añadiendo estadísticas y datos objetivos contextualizando la realidad de la situación que actualmente estamos viviendo.

Para finalizar el Trabajo Fin de Grado plantearemos una serie de posibles propuestas de mejora que ayuden a la recuperación del mercado de trabajo y nuestras conclusiones se centrarán en mostrar nuestra visión completa y crítica a la par, acerca de dicho tema.

*Palabras clave: Flexibilidad; despido; reforma; proporcionalidad; causas.*



## CONTENIDO

1. PREÁMBULO.....	1
1.1. Presentación y justificación.....	1
1.2. Objetivos .....	1
1.3. Trascendencia .....	2
1.4. Contenido.....	2
2. EXPOSICIÓN.....	3
2.1. Evolución histórica .....	3
2.2. Comparación .....	8
2.3. Observaciones críticas.....	10
2.3.1. La Tríada de Pilares Fundamentales .....	10
2.3.2. La Autorización Administrativa .....	13
2.3.3. Desnaturalización del período de consultas .....	16
2.3.4. Conexión del despido con sus causas .....	17
3. Ejemplo ilustrativo .....	19
4. PROPUESTAS DE MEJORA .....	23
5. CONCLUSIONES .....	26
6. BIBLIOGRAFÍA.....	29

## ÍNDICE DE TABLAS

Ilustración 1. Tasas de paro. ....	11
Ilustración 2. Contratos temporales .....	12



## 1. PREÁMBULO

### 1.1. Presentación y justificación

El presente Trabajo Fin de Grado versa sobre una de las cuestiones más polémicas en torno al Derecho del Trabajo, las extinciones de los contratos por causas técnicas, económicas, productivas y organizativas<sup>1</sup>. Desde una perspectiva objetiva, argumentada y contextualizada, vamos a realizar un análisis acerca de si las empresas han aprovechado el momento de la crisis y la Reforma Laboral de 2012 para reducir grandes partidas económicas de su presupuesto amortizando puestos de trabajo de manera torticera o si, por el contrario, simplemente se trata de una medida de flexibilidad externa necesaria.

Actualmente nos encontramos ante una situación en la que la Reforma Laboral de 2012 aumentó las facilidades de las empresas en cuanto a extinciones contractuales, algo que ha afectado de manera significativa a las arcas del Estado, puesto que aumentaron las prestaciones por desempleo tal y como podemos ver en los datos estudiados. Las tasas de paro han aumentado de 9,60% en el primer trimestre de 2008 a un 14,7% en el primer trimestre de 2019, llegando a superar el 16% y el 18% en los primeros trimestres de 2018 y 2017 respectivamente (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

Así, utilizaremos tanto metodologías cuantitativas como cualitativas aunadas bajo el método inductivo. La parte cuantitativa será utilizada en base a los datos recogidos en el Instituto Nacional de Estadística y demás instituciones con el fin de mostrar los cambios que se han producido en cuanto a tasas de desempleo y tasas de temporalidad. A su vez, la parte cualitativa será utilizada mediante trabajo de campo, consultando fuentes de información expertas en materias como Derecho del Trabajo o Economía, exponiendo cómo los datos recabados han impactado en el mercado de trabajo. Todo ello realizado de manera inductiva para realizar un análisis completo, crítico y global acerca de las extinciones de contratos por causas técnicas, económicas, productivas y organizativas, de ahora en adelante, causas TEPO.

### 1.2. Objetivos

El principal objetivo de nuestro Trabajo Fin de Grado es averiguar si los cambios que se han producido en relación a los despidos objetivos por causas TEPO en las múltiples reformas laborales, especialmente en la Reforma Laboral de 2012, han dado los resultados que se esperaban o si han resultado un medio de abaratamiento de costes para las empresas, así como establecer una serie de medidas alternativas encaminadas a la posible mejora del mercado de trabajo y las condiciones laborales que las personas trabajadoras poseen actualmente.

Como objetivos específicos hemos planteado una serie de cuestiones, las cuales se analizarán a lo largo del trabajo.

- I. Conocer si la acometida de una reducción en la plantilla es el método más eficaz para la viabilidad de una empresa inmersa en un proceso de cambio o si es preciso promover otras medidas menos agresivas para las personas trabajadoras obteniendo el mismo resultado.
- II. Averiguar si la mala situación laboral actual es independiente o una consecuencia derivada de la Reforma Laboral de 2012.

---

<sup>1</sup> También denominadas “causas TEPO”.

- III. Comprobar si las tasas de desempleo se han visto afectadas por las extinciones de contrato por causas TEPO, tanto individuales como colectivos.

### 1.3. Trascendencia

Consideramos que nuestro Trabajo Fin de Grado tiene un gran alcance empresarial y público a la vez, pues evidencia la preocupante situación del mercado laboral actual, un mercado flexible y precario donde la base es la temporalidad de los contratos de trabajo, la pérdida de derechos sociales adquiridos, las grandes dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar y una creciente incertidumbre de la población activa respecto de sus puestos de trabajo.

Por ello confiamos que tanto gobernantes como empresarios/as conozcan el entorno actual del mercado laboral y nuestro análisis ayude a una mayor cooperación entre cada una de las partes implicadas para conseguir una mayor estabilidad laboral.

### 1.4. Contenido

Con el objetivo de elaborar nuestro trabajo decidimos realizar un esquema en cuanto a las partes principales de nuestro estudio donde establecimos unas pautas a seguir para mostrar una visión conjunta a la par que bien definida de cada uno de los apartados que se verán a lo largo del presente documento.

En primer lugar, empezaremos mostrando una evolución histórica en cuanto a las reformas laborales realizadas en España desde la época franquista hasta la última Reforma Laboral de 2012, siguiendo los cambios que se han ido produciendo respecto del mercado laboral centrado en los despidos objetivos por causas TEPO tanto individuales como colectivos y sus correspondientes causas, las cuales han ido variando a lo largo de todo este período temporal.

Continuaremos con un estudio comparado realizado con países de nuestro entorno, donde se mostrarán las similitudes y contrastes en cuanto a las causas de los despidos objetivos por causas TEPO en cada una de las legislaciones aplicables, así como la utilización de dicha herramienta por las empresas y organizaciones de cada territorio.

Posteriormente nos adentramos en las observaciones críticas, donde se tratarán en profundidad las grandes preocupaciones dentro del mercado laboral actual, que nosotros hemos definido como la Tríada de Pilares Fundamentales<sup>2</sup>. Por otro lado, trataremos los cambios más relevantes en cuanto a extinciones contractuales tanto individuales como colectivas tales como la autorización administrativa y su eliminación, la desnaturalización del período de consultas en despidos colectivos y, por último, la conexión del despido objetivo por causas TEPO.

A modo de explicación práctica de nuestro trabajo, hemos considerado interesante incorporar dos ejemplos de cómo se está utilizando dicha herramienta en empresas de nuestra Comunidad Autónoma con el fin de entender en mayor profundidad su utilización y los objetivos que se pretenden alcanzar con su uso.

Concluiremos nuestro trabajo con un apartado de posibles propuestas de mejora que podrían llevarse a cabo con el objetivo de ofrecer alternativas no solo a las posibles deficiencias en la legislación respecto de los despidos por causas TEPO, sino también al conjunto del mercado laboral. Además de un apartado de conclusiones donde se mostrarán todas las conclusiones que hemos alcanzado a lo largo del trabajo.

---

<sup>2</sup> Nos hemos basado en el desempleo, la restricción judicial y la apuesta por la flexiseguridad.

## 2. EXPOSICIÓN

### 2.1. Evolución histórica

Hoy en día asistimos de manera continua a uno de los debates más polémicos dentro de las relaciones laborales, los despidos por causas TEPO. Para poder entender cómo hemos llegado a este punto, debemos previamente atender a explicar cuáles han sido los cambios legislativos que se han ido dando antes de la Reforma Laboral del año 2012.

Comenzamos con una contextualización de la época en la que empezaron a surgir los grandes cambios respecto de la legislación laboral en España.

Durante la época franquista, la legislación laboral se centraba en el principio de la estabilidad en el empleo, comúnmente conocido como trabajo fijo, asimismo dicha legislación otorgaba a los empleadores/as la posibilidad de realizar despidos de manera libre siempre y cuando éstos estuviesen motivados e indemnizados; se trataba de la mayor sanción impuesta contra los trabajadores y trabajadoras (Ruiz Galacho, 2006).

El movimiento obrero producido tras la muerte de Franco en 1975 es el primer desafío al que se enfrenta la democracia y, como consecuencia, las personas trabajadoras comienzan a obtener una serie de derechos que, momentos antes, no poseían, tal como una “norma legal explícitamente favorable a la contratación indefinida en la Ley de Relaciones Laborales de abril de 1976” (Ruiz Galacho, 2006, pág. 9).

En diferentes modificaciones en los meses sucesivos a la promulgación de dicha ley, se fueron introduciendo y derogando diferentes artículos<sup>3</sup>, a la vez que se introdujo como una causa objetiva de despido la falta de adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones tecnológicas y a las necesidades de la organización.

En el año 1980 se aprobó por las Cortes Generales la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pero dicha Ley presentaba un gran problema, la contradicción con la Ley de Relaciones Laborales de 1976, ya que ésta última abogaba por la contratación indefinida mientras que la Ley del Estatuto de los Trabajadores añadía una nueva vía de contrataciones temporales.

Como afirma Encarna Ruiz Galacho en su ensayo sobre las *Reformas Laborales en España*, entre las medidas más polémicas de este Estatuto se encontraba que la opción de readmitir o despedir estuviese en manos del empresario/a y no de las personas trabajadoras.

---

<sup>3</sup> “El artículo 35 de la LRL imponía una restricción al despido libre pagado, dando con ello satisfacción a la lucha entablada por el movimiento obrero contra el famoso artículo 103 de la antigua ley de procedimiento laboral. Ahora, con la LRL, el impedimento claro al despido improcedente obligaba a los empresarios a la readmisión. Sin embargo, en los medios obreros antifranquistas la LRL no fue valorada como la legislación más avanzada que habían conocido. Curiosamente lo más apreciado, en los medios de Comisiones Obreras, fue el artículo 35 LRL, al que consideraban como “un importante avance contra las arbitrariedades empresariales”. Entonces se tenía la creencia de que el marco democrático de las relaciones laborales iba a significar a conquista de nuevos y mayores derechos, condensado en eslóganes como el que “la democracia entre las empresas”. Las patronales, en cambio, se percataron rápidamente de las “rigideces” que presentaba la nueva legislación y de lo efímera que había de ser. En cuestión de cinco meses, el segundo gobierno de la monarquía, presidido por Adolfo Suárez, suspendió el artículo 35 LRL, junto al lote de medidas económicas decretadas el 8 de octubre de 1976. Frente a estas medidas se organizó la jornada de lucha sindical del 12 de noviembre, una huelga general en la que participaron 2 millones y medio de trabajadores, sin conseguir reponer el susodicho artículo 35” (Ruiz Galacho, 2006, pág. 9).

Por otro lado, se redujo la cuantía de las indemnizaciones de 48 a 42 mensualidades. Además hay que tener en cuenta que, en caso de producirse el traslado de la extinción contractual al poder judicial, la única facultad que poseía el juez era determinar la procedencia, improcedencia o nulidad de dichos despidos.

Dando un salto hasta 1992 y en plena recesión económica, se promulga el Real Decreto-Ley 1/1992, de 3 de abril de Medidas Urgentes de Fomento de Empleo y Protección del Desempleo, donde se empezó a ver de manera más explícita una flexibilización de las contrataciones, dando lugar al incremento de los contratos temporales de muy corta duración, así como a la encadenación de éstos, algo que demuestra que gran parte de los contratos se realizaron en fraude de ley.

Ya que la Reforma de 1992 no consiguió paliar la creciente destrucción de empleo, en 1994 se optó por “acometer de manera decidida y urgente una reforma de las relaciones laborales” (LEY 10/1994, de 19 de mayo., 1994, pág. 64), hasta ahora regida por la Ley 1/1992, de 3 de abril, con el doble “objetivo de luchar contra el paro y potenciar la capacidad generadora de empleo” (LEY 10/1994, de 19 de mayo., 1994, pág. 64).

Analizada esta última Reforma Laboral, podemos observar que pretendía intervenir en la reducción de la dualidad entre las personas trabajadoras de carácter indefinido y los temporales, manteniendo una evolución salarial moderada, dando mayor peso a los componentes variables del salario, y a su vez, debiendo ligarse al incremento de la productividad de los empleados/as.

En relación con la dualidad de los contratos, se observa una gran preferencia hacia la contratación más flexible, algo que se confirma con la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal y la incorporación del despido económico objetivo, que provocó una gran dificultad interpretativa en el poder judicial ya que se exigía una situación económica negativa y eran los jueces quienes determinarían el alcance de dicha situación. La doctrina constitucional española integra en el juicio de proporcionalidad el control de la adecuación, el control de su necesidad y el control de proporcionalidad en un sentido estricto.

En materia de negociación colectiva, se introdujeron dos cambios muy importantes, en el primero de ellos, el Gobierno intentó que cada convenio se negociase sin tener en cuenta la situación de dónde provenía la empresa, sino que se negociase dependiendo de la situación de ésta en el preciso momento en el que se inicia un nuevo proceso de desarrollo de un convenio colectivo, para ello modificó la ultraactividad de éstos. Por otro lado, se introdujo una medida innovadora, que aún ahora está siendo utilizada por múltiples empresas, conocida como cláusula de descuelgue o inaplicación del convenio colectivo, que ofrece la posibilidad a una empresa de no aplicar las disposiciones en las materias recogidas en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores (Ferreiro Aparicio, 2003).

En 2010 continúa la reforma del mercado de trabajo por parte del Estado, produciendo nuevas modificaciones de las relaciones laborales. En primer lugar, el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo; en segundo lugar, la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, ambos con el objetivo de recuperar las condiciones normales de creación de empleo y conseguir reducir las tasas de desempleo, y por último, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, al objeto de establecer un marco claro que contribuyese a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilitase la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo que necesitaba nuestro país.

A continuación, vamos a ver de qué manera han afectado estas últimas y más recientes modificaciones en la legislación laboral respecto de los despidos objetivos, basándonos en las causas TEPO como así lo exige el tema central de este trabajo, desde la Reforma de 1995 hasta la polémica del año 2012, prestando especial atención en el modo de describir dichas causas y cómo incide esta descripción en la situación empresarial y en sus respectivas plantillas.

En el año 1995, el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, establecía en el artículo 51 las causas de los despidos objetivos, para las económicas argumenta que las medidas deben ayudar “a superar una situación económica negativa de la empresa” (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 1995, pág. 9671). Por otro lado, argumenta que las causas técnicas, organizativas o de producción deben “garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos” (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 1995, pág. 9671).

Cinco años más tarde, este artículo fue modificado por el Real Decreto-Ley 10/2010 de 16 de junio, donde se establecía una nueva descripción para las causas económicas que justificasen el despido objetivo “cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva” (Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, 2010, pág. 51670), tal y como se exigía en la STS de 5 de diciembre de 2014 (RJ 2014,5226).

Con respecto a la reforma surgida con la Ley 3/2012, actualmente vigente desde el 8 de Julio de 2012, se produce una nueva redacción respecto a las condiciones económicas de la empresa, la cual resultó a posteriori más laxa que sus predecesoras, creando una polémica que analizaremos más tarde, la define como la “existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución de ingresos ordinarios o ventas, entendida en todo caso si se produce en tres trimestres consecutivos comparado con el registrado en el mismo trimestre del año anterior. Las causas organizativas, técnicas y productivas quedan redactadas igual.” (Lahera Forteza, 2012, pág. 218). En consecuencia, si durante 3 trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior, la organización se encuentra perfectamente legitimada para llevar a cabo extinciones contractuales.

Viendo estas últimas modificaciones, somos conscientes de la importancia que tiene la descripción de las causas, mas puede dar la sensación equívoca de que no tiene importancia el modo de reseñar unas condiciones económicas, que influyen de manera muy notable en el devenir de una organización y, por ende, de la plantilla que la compone. Pero nada más lejos de la realidad, hay que otorgarle la importancia que merece, y por ello incidimos en este aspecto.

Como se puede apreciar, en la Reforma de 1995 se entendía una situación negativa de la empresa como un estado en el que la organización tenía pérdidas en sus balances de cuentas, similar a lo que se redacta en la Reforma del 2010, pero la más importante la tendremos en el año 2012, en la cual se redacta la situación negativa de la empresa como una pérdida de ingresos, es decir, aunque la empresa siga teniendo beneficios, si demuestra que ha ganado menos en un trimestre que en el mismo trimestre del año anterior tiene una causa legal para emprender los despidos.

Por tanto, dota de una facultad a la empresa que años antes no tenía, convirtiendo el permanecer en el mercado laboral en una ardua tarea para las personas trabajadoras, ya que en vez de optimizar gastos o invertir en otros métodos de mejora en la obtención de beneficios, se prescindía de masa salarial como la vía más rápida para la situación en la que se encuentra la empresa, con la correspondiente pérdida de talento, que compensan con las nuevas formas de contratos para contratar personas trabajadoras a un precio mucho menor de lo que venían percibiendo aquellos despedidos.

La Reforma Laboral de 1995 fue una de las reformas más importantes llevadas a cabo en España, “la situación laboral y las necesidades de competir con los países de la Unión Europea, obligaban a plantearse una gran reforma del marco laboral” (Gómez, Contreras, & García, 2008, pág. 9).

Por otro lado, hacer una breve referencia sobre los despidos individuales y plurales, éstos requieren de un procedimiento diferenciado de los despidos colectivos, pero que, sin embargo, también recogen los despidos por las causas analizadas en el artículo 51, estos despidos individuales y plurales vienen expuestos en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. El apartado referido a los despidos por causas TEPO viene recogido en el apartado c, el cual a lo largo de los años ha sufrido modificaciones en su transcripción, algo que ha afectado a la cantidad de empresas que pueden acogerse a este tipo de extinciones contractuales. Afirmamos esto, viendo que en el año 1995 dicho apartado exigía que existiese “la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1” (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 1995), queriendo decir que debía de existir una necesidad acreditada e imperiosa de tener que rescindir contratos de trabajo, siempre en inferior número que en el despido colectivo.

Dos años más tarde, en 1997, se vuelve a redactar este apartado referenciando y acotando más las causas TEPO, que viene redactado de la siguiente forma “el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos”. (Ley 63/1997, de 26 de diciembre, 1997, pág. 7).

La modificación del año 2010, sumidos en plena recesión económica, se redacta nuevamente y viene a dejar más difusas las causas, eliminando la concreción creada en 1997, y refiriéndose a este tipo de extinción contractual cuando simplemente concurren alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, de esta forma se aprovecha de la laxitud de la descripción de estas causas ya redactadas en el artículo inmediatamente anterior a éste.

En el año 2012 sigue vigente esta redacción.

De esta forma y mirando de manera retrospectiva esta pequeña muestra de la evolución del sistema laboral español, autores como Ángel Luis Gómez Jiménez llegan a la conclusión de que “en el área de la protección del empleo, las reformas se reflejan en una disminución del grado de protección de los contratos indefinidos contra los despidos, al tiempo que se ha seguido facilitando la contratación temporal” (Gómez Jiménez, 2015, pág. 1).

Por otro lado, no todos los autores comparten la misma visión pesimista de los cambios que se han ido introduciendo en la legislación laboral, sino que los ven sensatos y lógicos, ya que consideran lo siguiente:

El despido económico estaba [...] bloqueado por los juzgados de lo social, las indemnizaciones por despido improcedente eran excesivas [...], el despido exprés tenía sentido económico y la autorización administrativa era totalmente atípica [...] y una forma artificial de elevar el coste de los despidos de naturaleza económica hasta el nivel de los improcedentes. También había limitado los Expedientes de Regulación de Empleo. Todo ello abocaba hacia una temporalidad desenfrenada, la gran vía de despido (Bentolila & Jansen, 2012, pág. 2).

Llegamos, con las diversas reformas laborales, a incidir de manera decisiva en las pruebas necesarias para realizar los despidos y en el control judicial que se tiene sobre ellos, como explica el propio Real Decreto - Ley 3/2012 en sus Disposiciones Generales, “la ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos, suprimiendo otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre” (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, 2012, pág. 12488) así como la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Con estas argumentaciones se procura que el juez no emita juicios de oportunidad relativos a la gestión empresarial. Así, la conexión de funcionalidad exigida en múltiples ocasiones por la jurisprudencia del Tribunal Supremo para que los despidos contribuyesen a mejorar las situaciones de crisis queda eliminada. A partir de la Reforma Laboral de 2012 se ha afirmado doctrinalmente que el juicio del juez se ciñe a delimitar las causas que justifican estos despidos (Garrido Garrido, 2014).

Coincidimos con aquellos autores que afirman que, “antes de la reforma, el despido miraba hacia el futuro” (Muñin Sánchez, 2012, pág. 148) alegando las causas correspondientes como medio para favorecer la situación competitiva de las empresas en el mercado de trabajo. Ahora, tras la Reforma Laboral de 2012, el “despido mira hacia el pasado” sin permitir el control judicial de razonabilidad o proporcionalidad (Muñin Sánchez, 2012, pág. 148).

Así, todas las novedades dadas a partir de la Reforma Laboral de 2012 han provocado un debate en relación a la exigencia del principio de causalidad entre la situación de la empresa y las medidas extintivas adoptadas, y, a su vez, si esta relación de causalidad mantiene el principio de proporcionalidad entre las causas que justifican las extinciones y el número de personas trabajadoras despedidas (Cruz Villalón, 2012).

A simple vista puede parecer que todo esto es algo anodino y que mejorará el funcionamiento del sistema laboral español, pero como vamos a ir viendo a lo largo de este trabajo, ponemos en duda dicho cometido y abrimos la disyuntiva, sobre si la mera existencia de las causas que permiten un despido es siempre signo imperativo para que se produzca el despido, o si debe tenerse en cuenta la proporcionalidad de la medida.

## 2.2. Comparación

Llegados a este punto, consideramos relevante realizar un estudio comparado en relación con los despidos por causas TEPO que se están llevando a cabo en España con los tipos de causas que promueven un despido objetivo por estas mismas causas en algunos países de la Unión Europea, no solo con aquellos países que tengan una “economía dependiente y endeble, como los denominados “PIGS”<sup>4</sup>, sino también con países teóricamente con una economía más sólida” (Lafuente Pastor, 2016, pág. 8) tales como Francia, Alemania o Reino Unido.

Con referencia a las causas que permiten la extinción de los contratos, ya hemos comentado anteriormente las establecidas en la legislación española, concretamente en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Sin embargo, estas causas cambian en relación con la legislación aplicable a las personas trabajadoras de cada país, por ello, vamos a comparar a continuación las correspondientes a Francia.

En este país la extinción del contrato se encuentra regulada en los artículos 1233 y siguientes del *Code du Travail*<sup>5</sup>. Se ha de centrar en causas económicas o en mutaciones tecnológicas, es decir, la organización podrá alegar la extinción de acuerdo a la acreditación de dificultades económicas o la alegación de transformaciones tecnológicas que afecten a la adaptación del trabajador a su puesto de trabajo.

No obstante, aun cuando la empresa acredite alguna de las causas mencionadas, deberá darse la condición de que ésta “haya hecho todos los esfuerzos de formación y de adaptación del trabajador y que no sea posible la recolocación en el seno de la empresa o del grupo” (Ysás Molinero, 2013, pág. 69).

Como podemos observar, la comparación resulta claramente distinta a la legislación española, siendo esta última mucho más permisiva con respecto de las extinciones de los contratos de las personas trabajadoras, pues en Francia se exige que la empresa haya intentado, con los medios necesarios, la permanencia de los empleados/as en la empresa o grupo de empresas.

Entendemos que, en este caso, el despido por causas TEPO en Francia es tomado como última opción, mientras, en España, el legislador sólo ordena el intento de adaptación en algunas de las causas previstas, pero no en todas.

En España, aun teniendo otras medidas no tan gravosas para la persona trabajadora, el despido se toma actualmente como la vía más fácil y rápida para intentar solventar una situación negativa de la empresa, tal como muestra María Luz Rodríguez Fernández en su artículo<sup>6</sup> (Rodríguez Fernández, 2014).

Asimismo, podemos observar a simple vista que el número de causas en ambos países es claramente diferente, ya que en Francia sólo puede darse por dos circunstancias mientras que en España el número de éstas aumenta hasta cinco, dando mucha más flexibilidad<sup>7</sup> al empresario/a.

---

<sup>4</sup> PIGS, es un acrónimo peyorativo en inglés con el que los medios financieros anglosajones hacen referencia al grupo de países integrados por Portugal, Italia, Grecia y España (Spain).

<sup>5</sup> Código del Trabajo (Traducción propia)

<sup>6</sup> *Imperativos económicos frente a derechos fundamentales, un nuevo paradigma de relaciones laborales*

<sup>7</sup> Flexibilidad: Concepto que ofrece al empresario/a la capacidad de realizar acciones y tomar decisiones de manera unilateral que pueden afectar a los trabajadores/as de su organización. “Capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa. Bajo flexibilización productiva y laboral, se entiende, a su vez, el conjunto de las medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio, dando una

Si nos centramos ahora en el caso de Alemania, las causas de la extinción del contrato no se concretan en la legislación vigente, siendo únicamente necesario que se realice por “necesidades urgentes”, regulado en “*Kündigungsschutzgesetz (KSchG)*”<sup>8</sup> de 25 de agosto de 1969 y artículos 112 y 112.a *Betriebsverfassungsgesetz*<sup>9</sup> de 21 de septiembre de 2001” (Ysás Molinero, 2013, pág. 67).

En este caso observamos que ambas esconden en sus redacciones la flexibilidad, dejando a las personas trabajadoras a merced de las decisiones unilaterales del empresario/a. Sin embargo, en Alemania, la legislación es mucho más amplia y, por tanto, los profesionales del poder judicial poseen un mayor margen de actuación para decidir sobre el carácter de los despidos, mientras que, en nuestro país, dichos profesionales tienen sus capacidades más restringidas con respecto a sus compañeros/as de profesión de Alemania, ya que la legislación tiene una redacción más cerrada y no da lugar a tanto margen interpretativo.

De dichas redacciones se intuye, a primera vista, que las extinciones deben hacerse siguiendo unas condiciones aparentemente expresadas, sin embargo, analizadas, muestran ser lo suficientemente inespecíficas como para entender que en estos casos los empresarios/as pueden maquillar fácilmente sus argumentos para adecuarlos a las causas que la legislación exige.

En Italia, la legislación, recogida en el artículo 24 de la *Legge 223/1991*, de 23 de julio, *Norme in materia di cassa, integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione in materia di mercato del lavoro*<sup>10</sup>, *Comunità europea, avivamiento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro*, establece que la extinción puede darse como “consecuencia de una reducción, transformación o de la cesación de la actividad” (Ysás Molinero, 2013, pág. 67). Volvemos a encontrarnos la misma inespecificidad anteriormente comentada en el caso de la legislación alemana; aun entendiendo que debe darse una circunstancia negativa, no se recoge dicho concepto.

De ambos países, tanto España como Italia, se dice que esconden una gran rigidez del mercado laboral, dificultando la adaptación a los continuos cambios y necesidades del mercado, o la exigencia de que la legislación laboral sea predecible con el fin de crear certidumbre en las relaciones económicas.

Viendo esta comparativa, una pregunta a resolver es si acometer una reducción en la plantilla es el método más eficaz para la viabilidad de una empresa inmersa en un proceso de cambio, o si, por el contrario, es preciso promover otras medidas menos agresivas para las personas trabajadoras y con las que se obtenga el mismo resultado.

Para ello, da la sensación de que, en ambos países, se regresa a la facilitación del despido por causas TEPO, así como a la falta de protección hacia la persona trabajadora, que puede verse afectado igualmente en ambos países por un despido aparentemente objetivo.

---

respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costo a fines de aumentar la eficiencia económica” (Yáñez, 1999, pág. 3)

<sup>8</sup> Ley de protección contra el despido (Traducción propia)

<sup>9</sup> Ley de régimen de empresa (Traducción propia)

<sup>10</sup> Normas en materia de caja, integración, movilidad, tratamiento de desempleo, comunidad europea, arranque al trabajo y a otras disposiciones en materia de mercado de trabajo. (Traducción propia)

Con ausencia de causas justas y éticas alegadas por parte de la empresa y sin tener ésta la necesidad de acometer acciones menos lesivas para la persona trabajadora, como, por ejemplo, una reorganización de los horarios de trabajo que permita optimizar al máximo el rendimiento de la plantilla, evitando intervalos temporales de menos productividad.

Por último, los despidos objetivos por causas que nos atañen en Reino Unido se encuentran regulados en Ley 54 de Derechos de Empleo de 1996, que está formado por 14 partes y el régimen jurídico del Despido Objetivo se encuentra en la parte XI de esta Ley de Derechos de Empleo de 1996 y basan su causa única en la economía de la organización, es decir, cuando la empresa cuenta con mayor número de mano de obra de la que realmente necesita para realizar su producción (Mesa Amador, 2015).

Reino Unido permite en su legislación laboral la extinción por causa económica, siendo ésta únicamente el exceso de mano de obra, algo que nos recuerda en gran medida a las causas económicas establecidas en la legislación vigente española, donde se redacta que la extinción de contratos podrá darse por causas económicas negativas de la empresa, y redactado en la Reforma Laboral de 2012 se entiende por causas económicas negativas la simple pérdida de ingresos, aun cuando la empresa siga teniendo beneficios.

No obstante, ambas legislaciones son totalmente diferentes, pues mientras en España la ley es mucho más estricta, la correspondiente a Reino Unido da mucha más flexibilidad a las decisiones del poder judicial.

El nombre que se da en Reino Unido a estos despidos es *Redundancy*<sup>11</sup>, es decir, la realización de despidos por parte del empresario/a, el cual tiene más personas trabajadoras de los que realmente necesita para poder realizar el trabajo en perfectas condiciones. Los despidos por causa económica se entienden en el coste de tener exceso de personas trabajadoras (Mesa Amador, 2015).

### 2.3. Observaciones críticas

Una vez vista la evolución de la situación laboral en España desde la época franquista hasta la famosa Reforma del año 2012, y tras haber comparado ésta última con ejemplos representativos de países de nuestro entorno, debemos estudiar si la mala situación laboral actual se trata de una casualidad o si, por el contrario, es una consecuencia derivada de dicha reforma.

#### 2.3.1. La Tríada de Pilares Fundamentales

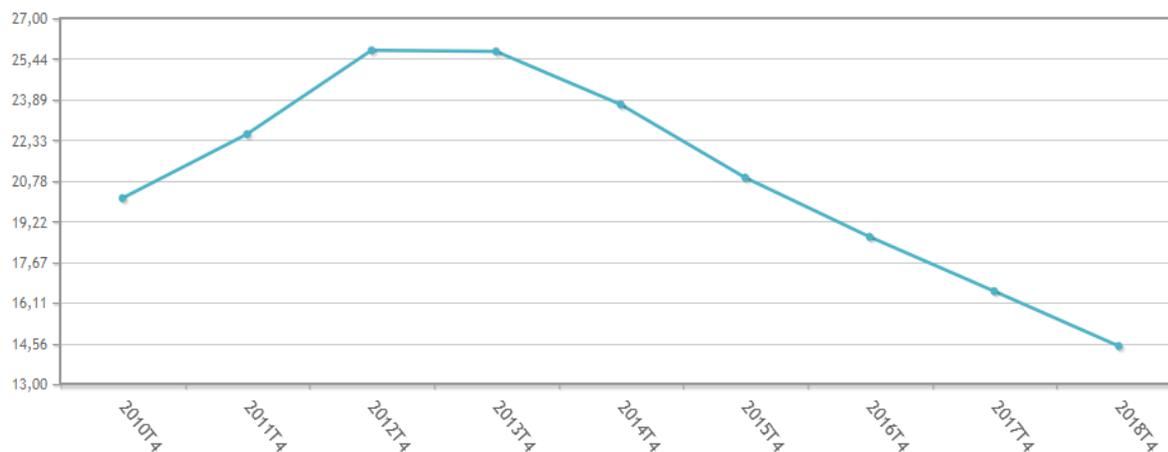
A continuación, vamos a hacer una reflexión, haciendo énfasis en el desempleo, la restricción judicial y la apuesta por la flexiseguridad<sup>12</sup>, entendiéndolos como la Tríada de Pilares Fundamentales que más han contribuido a la infausta situación de las relaciones laborales actuales.

---

<sup>11</sup> Redundancia (Traducción propia)

<sup>12</sup> “El origen la flexiseguridad se da por las crisis del empleo, que tenían que ser afrontadas inmediatamente y con las mejores condiciones, además, sustantivamente se fundamenta en el debate académico que surgió para superar la contradicción natural de la relación laboral, mediante la flexibilidad positiva y la seguridad mejorada” (Sierra Casanova & Lucana Picardo, 2016, pág. 94)

Comenzando por la situación más inestable para la gran mayoría de la población, la tasa de desempleo, hemos de remarcar que, en todos los preámbulos de las normas laborales desde 2010, se repite el objetivo de combatir el desempleo y contribuir a la creación de puestos de trabajo, pero realmente, estamos siendo testigos de que el fin último de las sucesivas modificaciones en esta materia no están alcanzando los propósitos planteados en las condiciones deseadas. Este mantra nos demuestra el fracaso, pues si se hubiese logrado no habría la necesidad de la constante repetición.



Fuente: (Instituto Nacional de Estadística, 2019)<sup>13</sup>

*Ilustración 1. Tasas de paro.*

Tal y como podemos observar en la ilustración 1, la tasa de paro descendió a raíz de la Reforma Laboral de 2012, pero hemos de tener en cuenta lo que ocultan estas cifras, ya que estas tasas de desempleo esconden una alta precariedad en los contratos de trabajo y una creciente tasa de subempleo<sup>14</sup>.

Como consecuencia de la Reforma Laboral de 2012 la precariedad se vio aumentada dadas las nuevas facilidades en relación con la contratación temporal, el alto de número de contratos de carácter temporal supone la caída de la tasa de desempleo. Estas contrataciones no ofrecen una muestra suficientemente representativa de la realidad que actualmente vivimos. Ya que ciertamente el desempleo se reduce, pero sin establecer una situación estable para las personas trabajadoras.

Además, debemos considerar el alto porcentaje de contrataciones a tiempo parcial, contratos de pocas horas que no son deseados por las personas trabajadoras, que, no obstante, se ven obligados a aceptar ante la imposibilidad de encontrar otro tipo de contratación que les satisfaga en cuanto a jornada completa y estabilidad. También deben tener en cuenta el riesgo que supone no encontrar otro puesto de trabajo y quedarse fuera del exigente mercado laboral.

<sup>13</sup> Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado el 03 de Marzo de 2019, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086>

<sup>14</sup> Tasa de subempleo es un "indicador que no refleja cuál es la intensidad de subutilización que afecta a los subempleados, puesto que los mismos se encuentran ocupados a niveles de productividad muy bajos, pero su aporte productivo no es nulo. La noción que toma en cuenta tanto la extensión como la intensidad del subempleo es aquella que expresa al número de subempleados en equivalentes de personas plenamente subutilizadas, llamada por ello desempleo equivalente" (E. García, 1982, pág. 51).

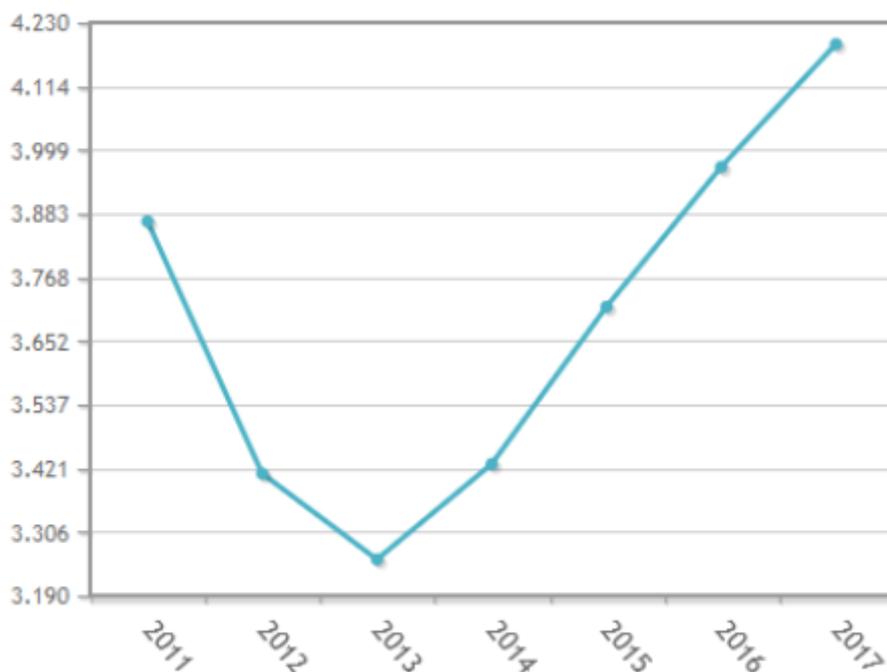


Ilustración 2. Contratos temporales

Fuente: (Instituto Nacional de Estadística, 2019)<sup>15</sup>

En las Disposiciones Generales de la Reforma Laboral de 2012 se refleja que el Gobierno estaba preocupado por los datos recabados por la OCDE en relación a la temporalidad, ya que afirma que “mantenemos una tasa de temporalidad de casi el 25%, mucho más elevada que el resto de nuestros socios europeos. La temporalidad media en la UE27 es del 14%, 11 puntos inferior a la española” (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, 2012, pág. 12483).

No obstante, relacionando las ilustraciones 1 y 2 podemos observar que la tasa de temporalidad aumentó drásticamente a la par que se redujo la tasa de desempleo, una situación que no ha conseguido promover una mejoría sustancial en la economía española ni en su mercado de trabajo, ya que la nota dominante es una alta temporalidad a costa de una reducción temporal de las listas de desempleo.

Siguiendo la línea argumentativa debemos destacar cómo esta tasa de desempleo ha sido utilizada de manera falaz con el único fin de publicitar una buena imagen de las medidas propuestas por dicha reforma, pudiendo esto resultar equívoco para la gran mayoría de la población, sin mostrar la realidad de manera clara.

<sup>15</sup> Instituto Nacional de Estadística. (2019). *INE*. Obtenido de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10897>

Habiendo entrado de lleno en uno de los temas más polémicos, como es el desempleo actual en España, ¿se ha podido ver afectado por los despidos por causas TEPO? Teniendo en cuenta las caídas en las tasas de paro y el ascenso en las tasas de temporalidad, la relación existente entre éstas y los despidos por causas TEPO la encontramos concretamente en las causas económicas, ya no existe la razonabilidad mínima de la medida; la Reforma de 2012 admite las pérdidas previstas como causa legítima del despido, es decir, la disminución de beneficios empresariales.

Unido esto a la creciente temporalidad de los contratos laborales consideramos que se trata de una causa alegada por parte de las empresas que permiten suprimir contratos temporales y, a su vez, encadenarlos a otros, lo que conlleva una reducción de los costes de los despidos.

Paradójicamente, mientras los partidarios de la Reforma pretendían romper la judicialización, hemos visto una hiperjudicialización a partir de 2012, ya que las empresas han querido aprovecharse amortizando puestos de trabajo, obligando a las personas trabajadoras a acudir a los tribunales.

Concierne también a los jueces de lo social, que deben utilizar su ética interpretativa de principios jurídicos para solventar conflictos en dichas situaciones, algo que no se les permite desde la Reforma de 2012 dada la restricción que se le ha dado al poder judicial, que nos deriva a una situación de alta inestabilidad que nos hace asistir de manera continua al verdadero fracaso de las relaciones laborales en nuestro país, sobre todo a nivel de puestos de trabajo de niveles bajos e intermedios, donde la precariedad está a la orden del día y la desprotección antes comentada ha promovido situaciones de rechazo al sistema judicial respecto de las numerosas violaciones de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta restricción al poder judicial viene marcada en las Disposiciones Generales de la Reforma Laboral de 2012 en la que insta al control judicial simplemente a “ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas” (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, 2012, pág. 12488).

Acorde a las Disposiciones Generales de la Reforma de 2012, el control externo sobre el despido se ha visto limitado, ya que las causas económicas se objetivan y simplifican sobremanera, siendo que cualquier contable constate su procedencia sin otros auxilios valorativos, pero también se ensanchan, y de qué manera, los motivos técnicos, productivos y organizativos, hasta coincidir con cualquier incidencia relevante en el devenir de la organización.

Este control externo y la judicialización de los casos, deben girar en torno a la proporcionalidad de la medida, ya que la situación negativa de la empresa ya sea actual o futura, no es simple motivo para la realización de los despidos, sino que se debe tener en cuenta si es conveniente para el empresario/a y ejercer cierto control sobre la conducta del buen comerciante (Lafuente Pastor, 2016).

### *2.3.2. La Autorización Administrativa*

Hacemos mención a la desaparición de la autorización administrativa, una señal de identificación importante del modelo de Derecho del Trabajo en España, que evitaba la hiperjudicialización de los despidos colectivos en un altísimo porcentaje. Esta desaparición se lleva cabo con la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, es decir, con la vigencia de la Reforma Laboral de 2012 y siguiendo la normativa europea de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, con el fin último de acercar las legislaciones entre los países miembros de la Unión Europea.

Tal y como se explica en la STSJ de Cataluña, 3717/2015, de 8 de junio de 2015, siendo ponente Don Carlos Hugo Preciado Domenech:

La autorización administrativa [...] es un requisito esencial del contrato de trabajo y, por lo tanto, forma parte de la base del negocio, lo que viene a significar que la pérdida de la misma permite a la otra parte que actuó de buena fe, a partir del momento en que tuvo conocimiento, resolver el contrato de trabajo en aplicación del apartado b) del artículo 49.1 del ET -causas consignadas válidamente en el contrato-y no del k) -despido-<sup>16</sup>.

En las mismas Disposiciones Generales encontramos que esta autorización concebía que el «despido exprés» creaba inseguridad a las personas trabajadoras, puesto que las decisiones empresariales se adoptan, probablemente muchas veces, sobre la base del mero cálculo económico basado en la antigüedad del personas trabajadora y, por tanto, en el coste del despido, con independencia de otros aspectos relativos a la disciplina, la productividad o la necesidad de los servicios prestados por el personas trabajadora, limitando, además, sus posibilidades de impugnación judicial, salvo que concurren conductas discriminatorias o contrarias a los derechos fundamentales. Pero también desde el punto de vista empresarial, el éxito del «despidos exprés» ha puesto en evidencia las disfuncionalidades del régimen jurídico del despido.

No constituye un comportamiento económicamente racional –el que cabría esperar del titular de una actividad empresarial– despedir prescindiendo, muchas veces, de criterios relativos a la productividad de la persona trabajadora y, en todo caso, decantándose por un despido improcedente y, por tanto, más caro que un despido procedente por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuya justificación debería ser más habitual en tiempos, como los actuales, de crisis económica.

La razón de ello reside en los costes adicionales que acarrear los salarios de tramitación y en la dificultad, que se ha venido denunciado, respecto a la posibilidad de acometer extinciones económicas con costes, en términos de tiempo y económicos, razonables (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, 2012).

Nos atrevemos a decir que, contrariamente a lo que el legislador expone, era el empresario/a quien prefería llegar a este tipo de acuerdos, aun suponiendo un mayor costo por la celeridad que esto suponía a la hora de realizar los diversos procedimientos de ajustes de plantilla en relación a su producción.

Por otro lado, esta resolución administrativa, ya extinta, permitía a las personas trabajadoras afectadas por las extinciones contractuales recibir una compensación justa por sus servicios prestados.

El control que ejerce ahora la Autoridad Laboral sobre el período de consultas consiste en “velar por la efectividad del período de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes” (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, 2012, pág. 51) pudiendo realizar también la función de mediadora a petición conjunta de ambas partes con la finalidad de solucionar y ofrecer propuestas al conflicto.

Si el período de consultas finaliza sin acuerdo, la decisión final corre a cargo del empresario/a y no de la administración, algo que comulga con la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, y con el respeto al Derecho Europeo, a la libertad que proporciona a las empresas y centrado en una economía de mercado como en la que se encuentra España.

---

<sup>16</sup> STSJ de Cataluña 3717/2015 de 8 de junio de 2015

Con el objetivo de entender mejor la situación de la Autorización Administrativa consideramos relevante comentar la STJUE de 21 de diciembre de 2016, del caso C-201/15 de AGET Iraklis contra Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalis kai Koinonikis Allilengyis, la cual muestra interesantes consideraciones sobre la relación entre la libertad de las empresas y el despido colectivo, la Directiva 98/59/CE y la libertad de establecimiento proclamada en el artículo 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea<sup>17</sup>.

La sentencia llega a diversas conclusiones, la primera de ellas es que la normativa griega es “compatible con la Directiva 98/59/CE y con las disposiciones del Tratado en materia de libertad de establecimiento y libre circulación de capitales” (Wahl, 2016, pág. apartado 2) pero no “en cuanto atañe a las libertades fundamentales garantizadas en el Tratado FUE” (Wahl, 2016, pág. apartado 3), además, “la Directiva 98/59 no regula la libertad del empresario de proceder a despidos colectivos, corresponde al derecho nacional establecer los requisitos materiales en virtud de los cuales puede ponerse fin a las relaciones laborales de forma colectiva” (Wahl, 2016, pág. apartado 30).

“Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el artículo 49 TFUE se opone a las restricciones a la libertad de establecimiento, es decir, a cualquier medida nacional que pueda obstaculizar o hacer menos atractivo el ejercicio, por parte de los nacionales de la Unión, de la libertad de establecimiento garantizada por el Tratado FUE. El concepto de restricción abarca las medidas adoptadas por un Estado miembro que, aunque sean indistintamente aplicables, afectan al acceso al mercado de las empresas de otros Estados miembros y obstaculizan así el comercio dentro de la Unión Europea” (Wahl, 2016, pág. apartado 46).

Por otro lado, la Sentencia llega a la conclusión de que “exigir una autorización previa constituye, en principio, una restricción”, “en el procedimiento principal, la norma controvertida limita la libertad de una empresa empleadora para llevar a cabo despidos colectivos, puesto que, de no observarse la norma, tales despidos no serán válidos. Tal norma incide, pues, directamente en la organización interna de las empresas y en la gestión de su plantilla, exponiendo probablemente a las empresas el riesgo de operar con pérdidas. El Gobierno helénico reconoce de forma reveladora en sus observaciones escritas que la norma controvertida puede ser restrictiva” (Wahl, 2016, pág. apartado 47).

Dicha restricción de la libertad del establecimiento “también constituye una restricción al ejercicio de la libertad de empresa. Además, restringe la libertad contractual de los empresarios, en la medida en que se les obliga a solicitar la autorización previa para poder resolver contratos de trabajo” (Wahl, 2016, pág. apartado 50).

“Según la doctrina Gebhard” (Wahl, 2016, pág. apartado 74) referida al caso C-201/15 anteriormente citado, “las restricciones deben cumplir cuatro requisitos para ser compatibles con el Derecho de la Unión: que se apliquen de manera no discriminatoria, que estén justificadas por razones imperiosas de interés general, que sean adecuadas para garantizar la realización del objetivo que persiguen y que no vayan más allá de lo necesario para alcanzar dicho objetivo” y el Tribunal de Justicia considera “que la protección de los trabajadores figura entre las razones imperiosas de interés general que pueden permitir a un Estado miembro establecer excepciones a las disposiciones sobre libre circulación recogidas en el Tratado FUE” (Wahl, 2016, pág. apartado 56) lo que lleva a concluir que “proteger a los trabajadores afectados no está reñido con la libertad de establecimiento ni con la libertad de empresa” (Wahl, 2016, pág. apartado 74).

---

<sup>17</sup> Texto firmado en Roma en el año 1957, en adelante TFUE.

El Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

La 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, debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en principio, a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual, a falta de acuerdo con los representantes de los trabajadores sobre un proyecto de despido colectivo, un empresario únicamente podrá efectuar dicho despido si la autoridad pública nacional competente a la que debe notificarse el proyecto no adopta, dentro del plazo previsto por dicha normativa y después de examinar el expediente y valorar las condiciones del mercado de trabajo, la situación de la empresa y el interés de la economía nacional, una resolución motivada por la que se deniegue la autorización para realizar la totalidad o una parte de los despidos programados. Sin embargo, no sucede lo mismo si resulta que, atendiendo a los tres criterios de evaluación indicados en la mencionada normativa y al modo concreto en que los aplica esa autoridad pública bajo el control de los tribunales competentes, tal normativa tiene como consecuencia privar de efecto útil a lo dispuesto en dicha Directiva, extremo que, en su caso, corresponderá comprobar al órgano jurisdiccional remitente (2016, pág. apartado 109).

### *2.3.3. Desnaturalización del período de consultas*

No podemos olvidarnos de la desnaturalización del período de consultas entre el empresario/a y los representantes de los trabajadores, que ya no requiere acuerdo alguno entre las partes, sino que la última decisión corre a cargo del empresario/a. Observamos que se ha disminuido el poder e influencia de las organizaciones sindicales, algo que ha afectado a las personas trabajadoras, pues han visto reducidas las compensaciones.

Vemos un gran consenso en la doctrina judicial al considerar que el período de consultas debe realizarse con un contenido real y mostrando buena fe negocial con el fin de permitir las propuestas de los representantes de los trabajadores para reducir las consecuencias negativas hacia éstos y llevarlas a debate entre todas las partes que negocian. Tal como dispone la Directiva 98/58/CE, debe versar sobre las posibilidades de evitar o disminuir los despidos colectivos.

Tal y como observamos, se han introducido cambios esenciales en el procedimiento de los despidos colectivos. Estos cambios consisten en que, aun manteniéndose el período de consultas por exigencia comunitaria, ya no se requiere el acuerdo con los representantes de los trabajadores ni se mantiene la necesidad de Autorización Administrativa, como ya se ha comentado. La eliminación de la Autorización Administrativa es una de las medidas más relevantes de la Reforma Laboral de 2012, y ha venido acompañada de una nueva redacción del artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, el cual regula el período de consultas y donde las exigencias de documentación y la justificación de la medida a adoptar se reducen a una memoria explicativa.

El período de consultas puede concluir con acuerdo o sin él, y en este último caso el empresario/a adoptará la medida que considere oportuna y la cual habrá de comunicar a la autoridad laboral. Ésta, a su vez, podrá impugnar la decisión por fraude, dolo, abuso de derecho o coacción (Casas Baamonde, Rodríguez - Piñero, Bravo - Ferrer, & Valdés Dal - Ré, 2012).

Como podemos observar, la única esperanza de las personas trabajadoras ante esta nueva situación es confiar en la autoridad laboral, no obstante, las causas de impugnación de la decisión son limitadas y, por tanto, aunque se tome de manera desproporcionada a favor del empresario/a, no siempre podrá ser correcta y justa para las personas trabajadoras.

#### *2.3.4. Conexión del despido con sus causas*

Tal como defiende el profesor Vicente P. Lafuente Pastor, las causas económicas per se no son motivo suficiente para la amortización de puestos de trabajo aun cuando realmente existan estas pérdidas o se reduzca la facturación, mas debe ser tenida en cuenta la proporcionalidad de la medida extintiva en relación a la situación económica de la organización. Para poder hacer dicha afirmación nos apoyamos en el artículo 4 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) que viene a decir lo siguiente: “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” (Instrumento de Ratificación del Convenio número 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982, 1985, pág. 20353).

Llevado este artículo al Derecho del Trabajo español, deben darse unas circunstancias objetivas o disciplinarias para que una organización pueda llevar a cabo extinciones contractuales de sus empleados. En el mismo convenio de la OIT podemos analizar el artículo 8, el cual versa sobre la posibilidad de la defensa por parte de la persona trabajadora. Llevado esto, de nuevo, al Derecho del Trabajo español, el poder judicial tiene la facultad de indagar en las causas y las circunstancias que rodean la decisión empresarial.

Por ello, la Audiencia Nacional tuvo que fallar en una ocasión el 21 de noviembre de 2012, que para considerar válido un despido, éste debe superar tres fases: la primera, acreditar la situación económicamente negativa de la que trata la ley, y en el caso de las causas no económicas, cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa quiera colocar en el mercado; segunda, determinar las circunstancias que repercutan en los contratos de trabajo que se pretenda extinguir; y tercera, la adecuación de las medidas para afrontar esta necesidad.

Por tanto, deberá probarse adecuadamente la relación entre las extinciones contractuales y las necesidades, no la mera conveniencia empresarial. Así pues, parece indubitada la concurrencia, también tras la Reforma Laboral, de la relación de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad entre las causas alegadas, económica y productiva, y las extinciones contractuales (Lafuente Pastor, 2016).

Queda patente la intención del legislador de calificar como procedente un despido en tanto se acredite la concurrencia de las causas y sus requisitos formales. A raíz de esto, podemos conjeturar los diversos motivos que puede empujar a una organización a tomar dicha decisión y así, mostrar una mayor deseabilidad social sin incurrir en fraude para provocar la validez de dicha extinción del contrato, como serían las dobles contabilidades o la demora en la facturación. Estos tipos de fraude servirían para ocultar intencionadamente el nivel de ingresos, ya que de otra manera no sería causa objetiva para realizar la extinción.

Ante esta situación, los tribunales deben preguntarse si la reducción de personal contribuye a la reducción de las pérdidas de la empresa, y, por tanto, a mejorar su situación económica. La empresa, por su parte, debe aportar indicios suficientes y creíbles que respondan a esta pregunta y conecten el despido con la mejora de la situación económica de la empresa.

Las reformas laborales que se han llevado a cabo han permitido una mayor flexibilidad en las causas del despido objetivo, aunque como argumentan diversos Tribunales Superiores de Justicia:

“No puede llegar hasta el punto de considerar que la empresa ha quedado eximida de la obligación de justificar la necesidad y razonabilidad de la extinción de los contratos de trabajo, como mecanismo de actuación adecuado para hacer frente a las causas económicas, productivas, organizativas que en el caso de autos se invocan en la comunicación escrita”<sup>18</sup>.

La propia Constitución Española, en su artículo 35, garantiza el principio de estabilidad en el empleo y, por tanto, el derecho del trabajador a no ser despedido sin causa justa (Constitución Española, 1978, pág. 29319).

Recapitulando la visión anteriormente comentada acerca de la Tríada de Pilares Fundamentales, observamos que, con la Reforma Laboral de 2012, el Gobierno ha pretendido dar prioridad a la situación económica de las empresas anteponiéndola a una situación más pragmática y social. Asimismo, los datos demuestran que detrás de la recuperación del empleo se esconde uno de los grandes problemas del mercado de trabajo español, un aumento de la tasa de temporalidad.

Uno de los objetivos explícito de esta Reforma era “reducir la dualidad laboral” (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, 2012, pág. 12487), sin embargo, además de no haberse conseguido, la diferencia entre los insiders y los outsiders<sup>19</sup> se ha incrementado.

Por otra parte, la última herramienta de defensa de las personas trabajadoras ante el abuso de algunos empresarios/as, tal y como es el control judicial, se ha visto mermada gravemente, puesto que el poder que les es propio a los jueces a la hora de decidir la procedencia, improcedencia o nulidad de un despido, ha quedado reducido a la simple verificación de las causas que motivan esa extinción contractual, sin entrar en la proporcionalidad o conveniencia que éstas tengan sobre las necesidades de la empresa.

No debemos olvidarnos de los despidos realizados por causas organizativas, técnicas y productivas. Antes de la Reforma Laboral de 2012, la legislación contemplaba la posibilidad de que las empresas llevaran a cabo medidas de reducción de plantilla para hacer frente a cambios producidos dentro de la organización y que podían afectar a la viabilidad de ésta. Actualmente, “se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal, o en el modo de organizar la producción; y causas productivas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado” (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 2015, pág. 45).

Con el fin de acreditar la concurrencia de las causas expuestas, en los despidos colectivos se requiere cumplimentar una memoria explicativa sobre las causas que concurren en cada uno de los casos.

---

<sup>18</sup> STSJ Cataluña 10 mayo 2013, *cit.*

<sup>19</sup> “Una primera definición de insiders, tradicionalmente utilizada en España, es la de un trabajador en posesión de un contrato indefinido. La regulación sobre la terminación de los contratos ha generado una dualidad laboral que está en la base de un conflicto de intereses entre insiders (los trabajadores protegidos con contratos permanentes) y outsiders (el resto de los trabajadores en paro o con contratos temporales), con distintas percepciones de seguridad del empleo y preferencias por cambios en la flexibilidad contractual” (Dolado, Felgueroso, & Jansen, 2010, pág. 68)

No obstante, ante la inespecificidad de la norma, los tribunales del orden jurisdiccional social interpretan que dicha memoria debe estar constituida por un informe técnico, independiente de la memoria donde se acredite la concurrencia de la causa, además de la propia memoria explicativa, donde se justifique la medida extintiva interrelacionada con la causa que la justifica (Baz Rodríguez & Rodríguez Domínguez). Esto permite un mayor control sobre las decisiones extintivas por causas técnicas, organizativas o productivas, pero siempre que sean despidos colectivos, puesto que para individuales o plurales no se exige dicho documento que acredite las causas, dejando así a las personas afectadas sin el derecho de comprobar la realidad de los motivos que justifican sus despidos.

Concluimos este apartado exponiendo que, para un sector doctrinal, el coste del despido es uno de los mayores problemas del Derecho Laboral español, ya que su elevado importe impelía una excesiva rigidez en el mercado de trabajo y, por tanto, una falta de competitividad de este, siendo la primera causa de la alta dualidad del mercado de trabajo.

Sin embargo, autores como Juan Gorelli Hernández, Marta Martínez Matute o Carlos A. Pérez Domínguez en diversos estudios<sup>20</sup> han afirmado que la reducción de los costes de despido no es favorable para la creación de empleo puesto que el empresario/a es más generoso a la hora de contratar nuevas personas trabajadoras a sabiendas de que el posterior despido será más económico, alimentando de esta manera la flexibilidad y, como consecuencia de ello, la degradación y precarización de las condiciones de trabajo.

Con la Reforma Laboral de 2012 se redujeron estos costes, algo que durante los dos primeros años de la entrada en vigor de la medida fue totalmente ineficaz, aumentando considerablemente los despidos. Sin embargo, a partir de 2014 se produce una tímida recuperación del empleo, hecho que no puede atribuirse fehacientemente a la medida de reducción de costes del despido.

### 3. Ejemplo ilustrativo

Como ejemplo de la situación descrita a lo largo del presente trabajo y de cómo algunos empresarios/as saben aprovechar el período de crisis como una oportunidad para su negocio haciendo un uso en su propio beneficio de la actual legislación laboral, tal y como expresamos en el título acometiendo una interpretación torticera de ésta, mostramos diversas empresas que han utilizado los despidos por causas TEPO con el fin de obtener beneficios propios.

En primer lugar, la STSJ AR 201/2019, de la cual es ponente Jose Enrique Mora Mateo, expone los hechos acontecidos en esta situación, el negocio dirigido por Lastra Y Girón Sociedad Civil y su socia D<sup>a</sup> Rosa, concretamente un negocio de hostelería, realizan el despido objetivo de D. Segundo aludiendo causas económicas, concretamente que debido a la disminución de la cifra de ingresos no pueden mantener su salario ni pagar a los proveedores, por tanto, ejecutan la rescisión contractual. El actor D. Segundo, acude a la vía judicial para revocar esta decisión, dicha sentencia le resulta favorable, pero D<sup>a</sup>. Rosa, mediante recurso de suplicación vuelve a los tribunales para que declaren el despido objetivo por causas económicas. En este segundo juicio, se ratifica la decisión de la sentencia tomada con anterioridad.

---

<sup>20</sup> Gorelli Hernández, J. *La Reforma Laboral de 2012 y su impacto en los despidos individuales y otras formas de extinción de los contratos de trabajo*

Martínez Matute, M., Pérez Domínguez, C.A., *El impacto de los costes de despido sobre el empleo en España: Una estimación con datos de panel*

En dicha sentencia se declara la improcedencia del despido objetivo amparado en causas económicas a favor de la parte demandante contra la empresa demandada “Lastra Y Girón Sociedad Civil” dónde el tribunal declara:

La aplicación de la citada doctrina a la presente litis obliga a desestimar esta alegación de la parte recurrente. La comunicación de despido realizada por la empresa, cuyo contenido esencial está reproducido en el hecho probado cuarto, no expresa los hechos justificativos del despido de forma suficientemente clara y expresiva, proporcionando al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos, sino que se limita a referir el agotamiento de las reservas económicas, la existencia de pérdidas, que es una expresión de causa genérica e indeterminada, sin concretar los resultados o cuentas motivadores de la decisión, y sin entregar al trabajador la documentación económica expresiva de esos resultados negativos o pérdidas que se comunican (Consejo General del Poder Judicial, 2019, pág. 3).

En esta sentencia, podemos observar cómo la empresa no ha mostrado pruebas fehacientes de la concurrencia de la supuesta causa económica que ha promovido el despido objetivo. De este modo, el tribunal entiende que debe declararse la improcedencia de la medida extintiva. El simple hecho de que la empresa no muestre los datos justificados de la causa económica implica que no se ajusta a la realidad, por lo que este es un claro ejemplo de cómo la empresa ha promovido un despido por causas económicas con el objetivo de reducir la plantilla aún sin estar verificadas las cuentas de ésta y sin acreditar la proporcionalidad de la medida extintiva a la realidad de la situación empresarial.

Por otro lado, encontramos una empresa representativa en la Comunidad Autónoma de Aragón, la organización que posee el concierto del transporte sanitario no urgente por carretera en el servicio programado.

Para ponernos en contexto, hay que aclarar que la empresa de la que hablamos se originó a partir de una unión temporal de empresas conocida como UTE Nuevos Transportes Sanitarios de Aragón (NTSA) creada para obtener el concierto del transporte sanitario no urgente en esta comunidad. Esta unión consiguió dicho concierto adoptando la estrategia de liderazgo en costes, es decir, ofrecer este servicio tan demandado al menor precio posible.

El hecho de obtener este concierto al menor coste posible supuso para las personas trabajadoras subrogados de la anterior empresa que desempeñaba este servicio, una serie de medidas impuestas por la nueva dirección.

La primera de ellas se trataba de asumir una inaplicación en materia salarial sobre la subida firmada en el Convenio Colectivo de trabajo para las empresas y personas trabajadoras de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la comunidad autónoma de Aragón<sup>21</sup>, y seguidamente una Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo (de ahora en adelante, MSCT).

---

<sup>21</sup> “Artículo 12. Revisiones salariales: Desde el día 1 de enero de 2017, se incluye al salario base el plus de transporte más el 1% de incremento salarial. Desde el día 1 de enero de 2018, se incrementa el 2% a las tablas” (Departamento de Economía, Industria y Empleo, 2016, pág. 15617)

Durante el proceso de inaplicación, en las negociaciones producidas entre la dirección de NTSA y los representantes legales de los trabajadores, la dirección aludió causas económicas y productivas para tomar esta medida tan lesiva para los empleados/as, iniciando el período de consultas a través de cuatro reuniones.

Al concluir el período de consultas sin acuerdo, tanto la dirección de NTSA como los representantes de los trabajadores, optaron voluntariamente por la mediación en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) como medio extrajudicial para la solución del conflicto a tratar.

Como resolución de este procedimiento, se firmó un acuerdo en el que se permitía realizar la inaplicación deseada por la empresa.

Quince días más tarde, se comunicó a los representantes de los trabajadores una MSCT, medida mencionada anteriormente y basada en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, aludiendo causas organizativas y productivas.

La modificación consistió en un cambio de cuadrantes de los horarios de las personas trabajadoras y tras el período de consultas sin acuerdo, la empresa ejerció su potestad.

Una vez introducido este cambio y con el afán de seguir reduciendo costes, la empresa acometió ocho despidos objetivos aludiendo como causa justificativa que, con el nuevo cuadrante no tenían cabida en él las ocho personas trabajadoras despedidas, para ello realizó dichas extinciones contractuales de manera objetiva por causas organizativas. Estos despidos causaron una enorme conmoción sobre los trabajadores y trabajadoras, por tanto, se procedió a interponer una demanda por parte de los representantes legales de los trabajadores en relación a todo el procedimiento relacionado con la MSCT.

Once meses después de la primera reunión correspondiente al período de consultas del proceso de MSCT, se dictó la sentencia 36/2018 del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza a favor de las personas trabajadoras, declarando nula la modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva y exigiendo reestablecer a las personas afectados por el objeto del conflicto en las condiciones laborales anteriores.

Para ello argumenta que:

La empresa no ha actuado con la buena fe exigible en toda negociación colectiva y ha incurrido en abuso de derecho pues no ha actuado de forma clara [...]. La causa productiva del procedimiento de MSCT es puramente económica y tiene al mismo fin que ya se obtuvo con el acuerdo de inaplicación del procedimiento<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Sentencia 36/2018 del Juzgado de lo Social número 3 de Zaragoza. (págs. 17-18)

Dicha sentencia alude también a otra similar, en fecha de 26.06.2014, que pronunció la Sala del Juzgado de lo Social del TSJ de Andalucía:

Es indudable que la empresa demandada ha sobrepasado los límites que establece la buena fe, pretendiendo someter a los trabajadores a una nueva y prácticamente inmediata modificación de sus condiciones de trabajo, sin que en los hechos probados figure causa alguna de la que se pueda siquiera presumir o deducir la necesidad de dichas medidas, no existiendo por parte de la empresa un comportamiento justo y adecuado, y aunque aparentemente fue correcto el alcance del acuerdo con el representante de los trabajadores, sin embargo se produce una extralimitación social a la que la ley no puede concederle protección, generando un efectivo daño a los trabajadores, y, en consecuencia es correcta la apreciación que del abuso de derecho en la conducta empresarial efectuó la sentencia de instancia, que debe ser confirmada, desestimándose el recurso<sup>23</sup>.

Una vez dictada sentencia, la empresa tuvo que volver a restituir a las personas trabajadoras a sus condiciones anteriores, hecho que dejó sin la base de apoyo sobre la que se asentaban los despidos por causas organizativas mencionados anteriormente.

Como consecuencia de ello nos encontramos, hoy en día, y después de tener varias entrevistas con los representantes de los trabajadores, con que NTSA no quiere volver a contar con los servicios de estos trabajadores y trabajadoras y por tanto está llegando a acuerdos económicos con los despedidos para indemnizar su despido de acuerdo a la situación actual, este hecho todavía no se ha producido con todos los afectados y afectadas, sino que siguen en negociaciones y algunos a la espera de la llegada del juicio que permita resolver su situación. Aunque las mismas fuentes nos afirman que la citada empresa espera no tener que acudir a ningún juicio por estos despidos y espera poder llegar a un acuerdo en los emolumentos de la indemnización con todos ellos de manera extrajudicial.

Este ejemplo mencionado no es un ejemplo al uso sobre un despido por causas organizativas propiamente dichas, sino que basa la razón de ser de los despidos en unos procedimientos anteriores. Dichos procedimientos buscan una rentabilidad económica mayor para la empresa, y para ello, busca alcanzar esa rentabilidad mediante tres formas diferentes, en primer lugar, con la inaplicación en materia salarial, congelando los salarios firmados en convenio, en segundo lugar, con la citada MSCT, y por último con los mencionados despidos por una de las causas TEPO.

Con esto queremos demostrar cómo ciertos empresarios/as aprovechan la laxitud de la Reforma Laboral de 2012 para realizar despidos en sus plantillas con el fin de volver a la senda de los beneficios numéricos, obviando otros aspectos, a pesar de conocer la dudosa legalidad de sus actuaciones, y cómo ciertos empresarios buscan las más elaboradas tramas para conseguir este fin último.

Afortunadamente, en este caso, la sentencia favoreció a las personas trabajadoras dejando en evidencia a la empresa y sacando a relucir el importante papel que desempeña el poder judicial en estos asuntos.

---

<sup>23</sup> Sentencia Sala del Juzgado de lo Social del TSJ de Andalucía del 26.06.2014. (págs. 6-7)

#### 4. PROPUESTAS DE MEJORA

Una vez analizada y estudiada la situación acerca de las extinciones del contrato por causas TEPO, consideramos relevante establecer una serie de posibles alternativas (Gutiérrez del Castillo, 2013) que podrían y/o pueden llevarse a cabo en una nueva Reforma Laboral con el fin de evitar los excesos de flexibilidad empresarial y la utilización de esta herramienta como medio de abaratamiento de costes.

En primer lugar, es importante realizar una restitución de los derechos de las personas trabajadoras, derechos que se han ido perdiendo a lo largo de los períodos de crisis y de las múltiples reformas laborales explicadas a lo largo del presente trabajo. Por lo tanto, se debe adoptar un modelo de gobernabilidad abierto que reconcilie los intereses de todas las partes implicadas dentro de una organización. Para ello es necesaria la total derogación de la Reforma Laboral de 2012, además a continuación identificamos diversos apartados que deberían ser modificados dentro del el marco jurídico del Derecho del Trabajo.

Uno de los puntos clave de la actual situación del mercado laboral es la flexibilidad interna y las negociaciones colectivas que se están produciendo en nuestro país, instrumentos que deben ser modificados. Se ha implantado una gran flexibilidad empresarial que ha resultado ser una de las peores consecuencias que podía esperar la población ocupada. Debemos eliminar numerosas posibilidades que han supuesto una gran precariedad dentro del mercado laboral. Sustituir las decisiones unilaterales de los empresarios/as por verdaderas negociaciones colectivas con el objeto de apoyar y facilitar el desarrollo profesional de las personas. Para conseguir este objetivo, sería necesario un pacto o acuerdo para cualquier tipo de modificación en las condiciones de trabajo; sin acuerdo, no se podría producir dicha alteración.

En conexión con la sentencia europea del caso C-201/15, AGET Iraklis, la restitución de la resolución administrativa, o la creación de una herramienta similar, puede ser de una gran ayuda, en el caso de las nuevas personas trabajadoras, sabedores que, llegado el caso de un despido, pueden llegar a un acuerdo con los empresarios/as para la rescisión del mismo, serviría a su vez para que obtuviesen una compensación más cuantiosa que la recibida en la actualidad. Desde el punto de vista empresarial, esta medida les permitiría ganar premura a la hora de manejar situaciones negativas para la empresa, necesarias para mejorar su situación, a pesar de tener que abonar una cantidad mayor por los despidos. En esta propuesta tenemos en cuenta por otro lado que se reduciría en gran medida la judicialización de los procesos de extinción de contratos.

Una propuesta de mejora en relación a nuestro tema central de análisis, las extinciones del contrato. Una de las principales causas del uso masivo de esta herramienta es la temporalidad de los contratos.

Como hemos visto y comentado la apuesta por la temporalidad esconde abusos de derecho, desigualdad de trato e interpretaciones judiciales creativas (Contreras Hernández, 2018).

Así, es necesaria la modificación de la temporalidad en España y, fundamentalmente, la apuesta por el trabajo fijo y estable. Por su parte, se debe endurecer la decisión extintiva de los contratos y que esto sea utilizado como último recurso por parte de la empresa, aportando una mayor seguridad y estabilidad dentro del mercado laboral.

En esta última medida, podemos tomar como referencia el modelo de Reino Unido en cuanto a la extinción de los contratos, restringiendo su uso a un simple concepto; tener excesiva mano de obra, de tal manera que no le permita realizar al empresario/a su trabajo de la forma más eficiente posible.

Para obtener éxito en este sentido, juega un papel importante el poder judicial, el cual debe velar por el trabajo de las personas como así lo dice la Constitución en su artículo 35 (Constitución Española, 1978). Liberando a los jueces de la simple tarea de vigilar que las causas para realizar las extinciones sean reales, y dotándoles de verdadero poder para decidir. No sólo para averiguar si las causas esgrimidas por los empresarios/as existen, sino para asegurarse de que éstos han hecho todo lo posible por encauzar el rumbo de su empresa con otras medidas antes de reducir su masa salarial. Para llevar a cabo esta mejora, nos fijamos en el modelo laboral de Francia, el cual se cerciora que esto se lleve a cabo de manera habitual. De la misma forma el poder judicial será el encargado de constatar que esa extinción de los contratos es proporcional al beneficio que la empresa espera conseguir.

Otro aspecto que tendríamos en cuenta para luchar contra la temporalidad y la precariedad, así como método de lucha contra la excesiva dualidad persistente, consiste en proponer un límite de contratos consecutivos. En la actualidad el límite no se rige en base al número de contratos realizados<sup>24</sup>, sino en base al tiempo que se encuentra una persona trabajadora en el puesto de trabajo. Podemos decir que la medida de poder encadenar contratos temporales hasta que se trabaje efectivamente dos años en un período de treinta meses es excesiva y no gira en torno a la estabilidad laboral. Proponemos realizar hasta un máximo de cinco contratos en el que se realicen las mismas funciones, a partir de esa cantidad, sería obligatorio ofrecer un contrato indefinido al trabajador o trabajadora.

Siguiendo esta misma línea, suprimiríamos los contratos con una duración inferior a una semana, aceptando excepciones con causas justificadas. Además, los contratos a tiempo parcial únicamente podrían realizarse mediante acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y con causa justificada, evitando de esta manera que se hagan contrataciones por menos de 12 horas y que los empleados/as no desean, ya que en la actualidad constan ejemplos de personas que abandonan las listas del paro para obtener un contrato de estas características.

Una vez propuestas estas medidas respecto de los despidos por causas TEPO y aquello que ejerce cierta influencia sobre ellos, no podemos dejar pasar la oportunidad de establecer otro tipo de alternativas para mejorar el mercado de trabajo en general, que de una forma u otra ayudaran en la tríada de pilares sobre los que se asientan las actuales reformas laborales españolas.

La creación de empleo ha sido uno de los puntos clave en todos los intentos de reformar el mercado laboral, sin embargo y como hemos comentado, dichos esfuerzos no han resultado efectivos, por ese motivo es necesario fomentar la creación de nuevos empleos. Debido al proceso de vaciamiento de las zonas rurales de nuestro país, la alternativa más ajustada y correcta sería el incremento de ayudas para la creación de empresas en estas zonas. La potenciación de la vida en los pueblos y las posibilidades de empleos en dichos lugares ayudaría a ambos problemas. España está compuesta por un numeroso grupo de pequeños pueblos, donde los empresarios/as no desean implantar sus organizaciones debido a la falta de servicios e incluso a la falta de mano de obra.

---

<sup>24</sup> Se exigen dos o más contratos según el Estatuto de los Trabajadores.

“Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE), a 1 de enero de 2018 había en España 3.335.403 empresas”, de las cuales un 99,88% eran pequeñas y medianas empresas (PYMES) (Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, 2018, pág. 1), fomentar la creación de ellas en las zonas más despobladas conseguiría retener población.

Para aquellos que decidiesen emprender en estos lugares, la tarifa plana actual de 50€ durante un año, la extenderíamos a tres años, prorrogables hasta un máximo de dos años más si cumplen una serie de objetivos, como dar trabajo a cinco empleados durante este período o mantener el 100% de su actividad en la zona en riesgo de despoblación.

En relación con este último punto, hay que focalizar esfuerzos en la entrada de jóvenes al mercado de trabajo, algo que se podría conseguir mediante una nueva regulación de los contratos creados para tal fin, tales como, por ejemplo, los contratos con personas trabajadoras jóvenes menores de 25 años en situación de exclusión social o el contrato para la formación y el aprendizaje de jóvenes de 25 años.

Se deben adoptar las medidas necesarias para que este tipo de contrataciones tenga, realmente, un fin de incorporación de jóvenes al mercado de trabajo y, a su vez, deben ser modificadas las condiciones en las que se realizan dichas contrataciones, con un aumento de los salarios que permita una mayor equidad con el resto de las personas trabajadoras.

Si un empresario o empresaria opta por la fórmula de contratación de jóvenes para su empresa, beneficiándose de las reducciones fiscales actuales, tendría la obligación de ofrecer trabajo estable al menos al 75% de los jóvenes contratados con el tipo de formación y aprendizaje. De este modo evitamos que, pasados los dos años de beneficios, no sean renovados y el empresario contrate a otros jóvenes con la misma modalidad contractual.

No podemos olvidar aportar una serie de medidas con el fin de prevenir dualidades entre jóvenes y mayores, pues éstos últimos poseen grandes dificultades de inserción en el mercado de trabajo una vez han sido despedidos. La digitalización y la constante evolución ha provocado que este segmento de población haya quedado en una desventaja competitiva frente a las generaciones posteriores más digitales. Por ello consideramos relevante aportar nuevas opciones que les permitan tener que recurrir a jubilaciones anticipadas o prejubilaciones, mayores oportunidades de formación continua en el empleo, facilidades de conciliación de la vida familiar y laboral o la incorporación de la discriminación por razón de edad dentro de las políticas de prevención de riesgos laborales. Estas son algunas de las medidas que podrían llevarse a cabo para evitar desempleos de larga duración y prevenir la desigualdad con un perfil edatario.

Por otro lado, actualmente nos encontramos en momentos de grandes conflictos en relación a las retribuciones de las personas trabajadoras. Encontramos detractores de la subida del Salario Mínimo Interprofesional como Margarita Barrera Lozano (2018), quien afirma:

Incrementar el coste del mismo puede implicar que el empleo de dicho trabajo deje de ser rentable. Es decir, que el coste del trabajo sea superior a los ingresos generados por dicho trabajo. Este hecho ha derivado en una amplia bibliografía que destaca el impacto negativo que el SMI supone sobre la cantidad de empleo y su consecuente efecto de incremento del desempleo (pág.289).

Y partidarios como Albert Recio Andreu (2018), quien argumenta que:

Da igual que esta teoría haya sido cuestionada con buenos argumentos teóricos y empíricos. Da igual que exista una amplia evidencia empírica, especialmente en Estados Unidos, que muestra el nulo impacto que han tenido los diversos incrementos de salario mínimo interprofesional a escala nacional o local. La alianza entre los intereses del capital y el sesgo ideológico que predomina en la tecnocracia económica muestra una incasable capacidad de manipulación (pág.3).

Es posible ver la subida del salario mínimo interprofesional desde ambas perspectivas, si bien es importante entender que, con el aumento de éste, se incremente también el gasto social de la población y se entre, como consecuencia, en una espiral de mayor salario – mayor gasto, donde todos ganan. Es importante tener en cuenta que, a mayor salario por parte de las rentas más bajas, mayor es la cantidad recaudada por el Estado en impuestos por cada una de las nóminas, lo cual, repercute positivamente en las posibilidades del Gobierno para emprender nuevas acciones que permitan salir de la situación de recesión tanto a nivel micro como macroeconómico.

En resumen, con estas medidas propuestas sería necesario reformar el marco legislativo sobre el que se sostiene el mercado de trabajo en nuestro país.

Conseguiríamos alcanzar los objetivos de una manera suficientemente estable para obtener un crecimiento económico constante y forjaríamos una confianza que ofrecería el impulso necesario para fortalecer la red empresarial, que a su vez generaría una mayor empleabilidad.

## 5. CONCLUSIONES

El presente trabajo abarca una visión de las relaciones laborales en España desde la época del franquismo hasta la actualidad, así como un estudio y análisis crítico de las extinciones de los contratos amparadas por causas TEPO, todo ello contextualizado con las diversas reformas laborales que se han producido a lo largo de todo este período temporal.

Para ello hemos recopilado diversas argumentaciones de autores partidarios y detractores de las medidas a lo largo de todo el documento. El analizar diferentes puntos de vista en relación a los despidos objetivos por causas TEPO y a las diferentes reformas, mostrando así las dos caras de una misma moneda, nos ha permitido contrastar las diferentes informaciones para poder explicar una visión crítica, así como ofrecer, en estas conclusiones, nuestra perspectiva de un modo más objetivo.

Tras haber dedicado el tiempo necesario a la investigación del tema elegido, nuestro principal objetivo ha sido conocer si los cambios realizados en la Reforma Laboral de 2012 respecto a las extinciones contractuales por causas objetivas han supuesto un aumento de la flexibilidad externa o si, por el contrario, se ha tratado de un método torticero por parte de algunas empresas, es decir, si algunas empresas han utilizado las facilidades obtenidas por la Reforma Laboral de una manera injusta para con sus destinatarios finales, trabajadores y trabajadoras, y la sociedad en su conjunto.

Así, analizada toda la información, podemos llegar a la conclusión de que los datos ponen de manifiesto el importante papel que ha tenido la Reforma Laboral de 2012 en la nefasta situación laboral con la que nos encontramos actualmente: cambios mejor o peor intencionados, pero escasos resultados positivos en cuanto a la creación de un mercado laboral nacional fuerte y estable.

Por ello hemos creído conveniente incorporar un apartado de propuestas de mejora, las cuales consideramos podrían ayudar a corregir las malas condiciones del mercado de trabajo. Estas propuestas las ofrecemos ante la incapacidad de nuestro poder legislativo de derogar de manera inmediata la totalidad de la última reforma acaecida en el año 2012, algo que a nuestro parecer sería el primer paso en la solución del problema sobre la que seguir trabajando en la fortaleza del mercado de trabajo.

Dando por finalizado el trabajo hemos visto la constante necesidad de los gobiernos por el fomento de la creación de empleo, optando por conseguir este objetivo a cualquier precio y dando mínima importancia a las condiciones en las que se realizan los contratos de trabajo. Un ejemplo en el que basamos dicha afirmación es la autorización administrativa, eliminada desatinadamente, que permitía a los empleados/as afectados por las extinciones contractuales recibir una compensación justa por la prestación de sus servicios llegando a un acuerdo económico con el empresario/a. También la función del período de consultas en despidos colectivos se ha desnaturalizado, lo que ha provocado que las personas trabajadoras vean cómo la primera medida de protección de sus empleos ha quedado diezmada.

El mantra de la creación de empleo en todos los preámbulos de las normas laborales ha resultado ser una completa falacia en un mercado laboral donde poco importa la calidad del trabajo, las condiciones a las que están sometidos los trabajadores y trabajadoras o las crecientes tasas de empobrecimiento de gran parte de la población activa. Cuando analizamos el hilo conductor en las múltiples reformas laborales, comprobamos que la calidad del empleo que se pretendía conseguir con ellas no ha sido llevada a la práctica, pues se apuesta por una mayor flexibilidad empresarial a costa de la disminución de la seguridad de las personas trabajadoras.

Hemos mostrado una visión crítica, objetiva y razonada sobre una de las consecuencias que está teniendo la llamada flexiseguridad, definida por el profesor Vicente P. Lafuente Pastor como “un espejo roto” (Lafuente Pastor, 2016). No entramos a juzgar las intenciones de los legisladores acerca de la modificación del Estatuto de los Trabajadores producida en 2012, sino a poner en el punto de mira un fenómeno que sigue muy presente más de un lustro después de esta última Reforma Laboral.

Existen empresarios/as, tal y como hemos visto en los ejemplos, que adulteran las causas objetivas para acometer estos despidos, los cuales se podrían solucionar tomando alguna medida menos lesiva. Las motivaciones que siguen dichos empleadores/as lo son a fin de aligerar masa salarial y obtener más beneficios económicos para la organización, y, por ende, para ellos, desoyendo otras consideraciones sociales y/o de justicia social, lo que nos ha llevado a ser el cuarto país en la Unión Europea en niveles más altos de desigualdad social o a que haya personas trabajadoras en activo que no logran salir de la pobreza (OXFAM Intermón, 2019).

Por otro lado, y con el fin de finalizar nuestro trabajo fin de grado, queremos destacar nuestra gran satisfacción con el trabajo realizado, puesto que se ha tratado de una gran experiencia tanto a nivel personal como a nivel de aprendizaje, aportándonos una mayor comprensión sobre el tema analizado.

Consideramos relevante afirmar que este trabajo ha sido el resultado final de todo lo aprendido en una visión conjunta del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Hemos querido incorporar aquellos aspectos más importantes de algunas de las asignaturas que hemos cursado, desde Derecho del Trabajo hasta Economía o Sociología, entre otras, y trasladando dichos conocimientos al tema tratado con el objetivo de realizar un enfoque global que aporte diferentes dimensiones al análisis de las extinciones de contrato por causas TEPO.

Concluimos con una cita, la cual consideramos que expresa el fin último que, esperamos, podamos alcanzar en un futuro no muy lejano:

“Llegar juntos es el principio; mantenerse juntos es el progreso; trabajar juntos es el éxito”  
(Henry Ford)

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Barrera Lozano, M. (2018). Condiciones salariales (I): El tratamiento del salario mínimo interprofesional desde una perspectiva económico y su impacto en el empleo y en su calidad. . *Pobreza en la ocupación e instrumentos de reacción.*, 289. Recuperado el 04 de Junio de 2019, de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/84763/Condiciones%20salariales....pdf?sequence=1>
- Baz Rodríguez, J., & Rodríguez Domínguez, L. (s.f.). *Empresa amiga. Universidad de Salamanca*. Recuperado el 27 de Agosto de 2019, de Los despidos por causas técnicas, organizativas o de producción en la empresa.: <https://fundacion.usal.es/es/empresas-amigas/199-contenidos/1374-los-despidos-por-causas-tecnicas-organizativas-o-de-produccion-en-la-empresa>
- Bentolila, S., & Jansen, M. (febrero de 2012). La reforma laboral de 2012: Una primera evaluación. *Apuntes fedea*(14), 2. Recuperado el 10 de abril de 2019, de <http://documentos.fedea.net/pubs/ap/2012/al-2012-14.pdf>
- Casas Baamonde, M. E., Rodríguez - Piñero, M., Bravo - Ferrer, M., & Valdés Dal - Ré, F. (2012). La nueva Reforma Laboral. *Relaciones Laborales*(5), 25. Recuperado el 02 de Junio de 2019, de <http://cuadernosdederechoparaingenieros.com/wp-content/uploads/LanuevareformalaboralCASASBAAMONDEME.pdf>
- Consejo General del Poder Judicial. (5 de Febrero de 2019). *CENDOJ*. Recuperado el 27 de Agosto de 2019, de <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>
- Constitución Española (1978). Recuperado el 16 de Junio de 2019, de <https://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf>
- Contreras Hernández, Ó. (2018). Flexitemporalidad y régimen extintivo en los contratos de relevo e interinidad: Rectificación del TJUE y mandato dirigido. *Iuslabor*(2), 256. Recuperado el 04 de Junio de 2019, de <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/viewFile/341879/432949>
- Cruz Villalón, J. (2012). Los cambios en materia de extinciones individuales en la Reforma Laboral de 2012. *Relaciones laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 23-24; 121-147. Recuperado el 08 de Junio de 2019, de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/41590/CAMBIOS%20EN%20MATERIA%20DE%20EXTINCIONES%20INDIVIDUALES%20EN%20LA%20REFORMA%20LABORAL%20DE%202012%20%20D%20173.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- De La Puebla Pinilla, A. (Febrero de 2011). Flexibilidad interna y reforma laboral. *RJUAM*, II(24), 195-208. Recuperado el 02 de Junio de 2019, de [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13749/64468\\_10.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13749/64468_10.pdf?sequence=1)
- Departamento de Economía, Industria y Empleo. (2016). *Boletín Oficial de Aragón*. Recuperado el 16 de Junio de 2019, de <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=913062123535>
- Dolado, J. J., Felgueroso, F., & Jansen, M. (2010). ¿Quiénes son los insiders en España? *Fedea*, 68. Recuperado el 11 de abril de 2019, de [http://crisis09.fedea.net/propuesta/wp-content/uploads/propuesta\\_reactivacion\\_laboral\\_art\\_12.pdf](http://crisis09.fedea.net/propuesta/wp-content/uploads/propuesta_reactivacion_laboral_art_12.pdf)
- E. Garcia, N. (Diciembre de 1982). Absorción creciente con subempleo persistente. *Revista de la Cepal*(18), 51. Recuperado el 20 de Marzo de 2019, de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/10465/018047067\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/10465/018047067_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ferreiro Aparicio, J. (2003). Políticas de rentas y reformas laborales en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*(46), 15-40. Recuperado el 28 de Febrero de 2019
- Ford, H. (s.f.).
- Garrido Garrido, J. (Marzo de 2014). El despido objetivo individual por causas económicas. 33. Navarra, España: Universidad Pública de Navarra. Recuperado el 05 de Junio de 2019, de <https://academica.e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/10146/TFM-Jes%c3%bas%20Garrido%20Garrido..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gobierno de España. (2019). *Cifras PyME*. Dirección General de la Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Recuperado el 11 de Junio de 2019, de <http://www.ipyme.org/Publicaciones/CifrasPYME-enero2019.pdf>
- Gómez Jiménez, Á. L. (septiembre de 2015). *Biblioteca Digital Universidad de Alcalá*. Recuperado el 10 de abril de 2019, de Protección del empleo y flujos del mercado de trabajo en España: efectos de las reformas de 2010 y 2012: [https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/31600/TFM\\_gomez\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/31600/TFM_gomez_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Gómez, S., Contreras, I., & García, L. (Septiembre de 2008). Las reformas laborales en España y su impacto en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008. (U. d. Navarra, Ed.) *Cátedra SEAT de Relaciones Laborales*(11/2008), 9. Recuperado el 10 de Abril de 2019, de <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0764.pdf>
- Gutiérrez del Castillo, C. (2013). La Reforma Laboral y su alternativa. *Socialdemocracia y economía*, 103-112. Recuperado el 02 de Junio de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5143211.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). *INE*. Obtenido de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10897>
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado el 03 de Marzo de 2019, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086>
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado el 14 de Junio de 2019, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086>
- Instrumento de Ratificación del Convenio número 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982 (1985). Recuperado el 15 de Junio de 2019, de <https://www.boe.es/boe/dias/1985/06/29/pdfs/A20352-20354.pdf>
- Lafuente Pastor, V. P. (2016). La Reforma Laboral Española de 2012: Un espejo roto de la flexiseguridad europea. 8; 16; 74. España: Universidad de Zaragoza. Recuperado el 28 de Febrero de 2019
- Lahera Forteza, J. (08 de Marzo de 2012). La reforma de la Ley 3/2012 en la contratación laboral y despido. *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, 24(2011-II), 209-223. Recuperado el 06 de Febrero de 2019, de [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13750/64469\\_11.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13750/64469_11.pdf?sequence=1)
- Ley 10/1994, de 19 de mayo (23 de Mayo de 1994). Recuperado el 28 de Febrero de 2019, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-11609>
- Ley 63/1997, de 26 de diciembre (1997). Recuperado el 16 de Mayo de 2019, de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-27989-consolidado.pdf>

- Mesa Amador, D. A. (Julio de 2015). La causalidad del despido por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en España, evolución y un breve estudio comparativo con su regulación en Francia y Reino Unido. San Cristobal de La Laguna, Tenerife, España. Recuperado el 06 de Febrero de 2019, de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1079/la+causalidad+del+despido+por+causas+economicas,+tecnicas,+organizativas+y+de+produccion+en+Espana,+evolucion+y+un+breve+estudio+comparativo+con+su+regulacion+en+Francia+y+Reino+Unido..pdf?sequence=1>
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. (01 de Enero de 2018). *Portal PYME*. Recuperado el 17 de Junio de 2019, de <http://www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato-PYME-DIRCE-1-enero-2018.pdf>
- Muñin Sánchez, L. (2012). Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en los despidos objetivos y colectivos. (16), 148. A coruña, España: Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña. Recuperado el 05 de Junio de 2019, de [https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/12039/AD\\_16\\_2012\\_art\\_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/12039/AD_16_2012_art_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- OXFAM Intermón. (2019). *Desigualdad 1 - Igualdad de oportunidades 0. La invidual social y la condena de la pobreza*. Recuperado el 27 de Agosto de 2019, de <https://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/desigualdad-1-igualdad-oportunidades-0.pdf>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (2015). Recuperado el 16 de Junio de 2019, de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero (2012). Recuperado el 15 de Junio de 2019, de <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (1995). Recuperado el 15 de Junio de 2019, de <https://www.boe.es/boe/dias/1995/03/29/pdfs/A09654-09688.pdf>
- Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio (2010). Recuperado el 15 de Junio de 2019, de <https://www.boe.es/boe/dias/2010/06/17/pdfs/BOE-A-2010-9542.pdf>
- Recio Andreu, A. (2018). Salario mínimo y mercado laboral. *Alternativas económicas*(55), 3. Recuperado el 04 de Junio de 2019, de <http://www.mientrastanto.org/sites/default/files/pdfs/3642.pdf>

- Rodríguez Fernández, M. L. (Enero de 2014). Imperativos económicos frente a derechos fundamentales, un nuevo paradigma de relaciones laborales. *Revista de Derecho Social*(65), 41-68. Recuperado el 10 de abril de 2019, de <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/imperativos-frente-paradigma-laborales-527395890>
- Ruiz Galacho, E. (2006). Las reformas laborales en España (1977-2002). (U. L. Rioja, Ed.) *Filosofía, política y economía en el Laberinto*, 7-22. Recuperado el 26 de Febrero de 2019
- Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala), ECLI:EU:C:2016:972 (Gran Sala 21 de Diciembre de 2016). Recuperado el 5 de Agosto de 2019, de <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=744FBA363B498799A4867DFE39F25AB9?text=&docid=186481&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5830884>
- Sierra Casanova, R. E., & Lucana Picardo, A. C. (20 de Octubre de 2016). *Universidad Andina del Cusco*. (U. A. Cusco, Ed.) Recuperado el 13 de Febrero de 2019, de Repositorio Digital: <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/643>
- Wahl, N. (9 de Junio de 2016). *InfoCuria - Jurisprudencia del Tribunal de Justicia* . Recuperado el 5 de Agosto de 2019, de <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=744FBA363B498799A4867DFE39F25AB9?text=&docid=179722&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5830884>
- Yáñez, S. (1999). Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de genero. Recuperado el 13 de Febrero de 2019, de [https://www.researchgate.net/profile/Sonia\\_Yanez2/publication/308890463\\_Consideraciones\\_sobre\\_flexibilidad\\_laboral\\_planteadas\\_desde\\_una\\_mirada\\_de\\_genero\\_En\\_Ensignia\\_Jaime\\_y\\_Sonia\\_Yanez\\_editores\\_1999\\_Sindicalismo\\_genero\\_y\\_flexibilizacion\\_en\\_el\\_Mercosur\\_y\\_C](https://www.researchgate.net/profile/Sonia_Yanez2/publication/308890463_Consideraciones_sobre_flexibilidad_laboral_planteadas_desde_una_mirada_de_genero_En_Ensignia_Jaime_y_Sonia_Yanez_editores_1999_Sindicalismo_genero_y_flexibilizacion_en_el_Mercosur_y_C)
- Ysás Molinero, H. (2013). Aproximación al despido colectivo en Europa: Una breve comparación de los casos español, francés, alemán e italiano. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 1(ISSN 2339-5753), 65-76. Recuperado el 06 de Febrero de 2019, de <https://ddd.uab.cat/record/111848>