



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Elementos delimitadores de los despidos
individuales y colectivos por causas empresariales

Autor/es

Mónica Pérez Lavilla

Director/es

Prof. Dra. Sara Alcázar Ortiz
Prof. Dr. Ángel Luis de Val Tena

Universidad de Zaragoza
Facultad de Derecho

I. INTRODUCCIÓN

II. DESPIDO POR CAUSAS EMPRESARIALES: DELIMITACIÓN LEGAL Y MODALIDADES

III.ELEMENTO COMÚN IDENTIFICADOR: CAUSAS QUE JUSTIFICAN LOS DESPIDOS POR CAUSAS EMPRESARIALES

1. CAUSAS ECONÓMICAS
2. CAUSAS TÉCNICAS
3. CAUSAS ORGANIZATIVAS
4. CAUSAS PRODUCTIVAS

IV.ELEMENTOS DIFERENCIADORES DEL DESPIDO POR CAUSAS EMPRESARIALES

1. ELEMENTO CUANTITATIVO: UNIDAD DE CÓMPUTO Y PLANTILLA
 - 1.1 Despido colectivo
 - A) *Parcial*
 - B) *Total*
 - 1.2 Despido objetivo individual y plural
2. ELEMENTO TEMPORAL
 - 2.1 Período de cómputo
 - 2.2 Extinciones computables

V. REGLA ANTIFRAUDE

VI.DOCTRINA JURISPRUDENCIAL SOBRE LA CLÁUSULA «REBUS SIC STANTIBUS»

VII. CONCLUSIONES

VIII. BIBLIOGRAFÍA

IX. ANEXO JURISPRUDENCIAL

ABREVIATURAS

BOE: Boletín Oficial del Estado

CE: Constitución Española

RD: Real Decreto

ET: Estatuto de los Trabajadores

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

LJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

TC: Tribunal Constitucional

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

TS: Tribunal Supremo

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

AN: Audiencia Nacional

SAN: Sentencia de la Audiencia Nacional

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

ETT: Empresa de trabajo temporal

RSS: Doctrina «Rebus Sic Stantibus»

ERTE: Expediente de regulación temporal de empleo

ERE: Expediente de regulación de empleo

AA.VV.: Autores varios

NORMATIVA

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

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

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

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de la Seguridad Social

Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral.

Ley 3/2012 de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral

Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento de los Despidos Colectivos

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

I. INTRODUCCIÓN

La cuestión sobre la que versa el presente Trabajo de Fin de Grado se enmarca en el ámbito del Derecho de Empresa, en concreto en el Derecho Laboral, entendido como aquella parte del Derecho que rige las relaciones surgidas con motivo del desempeño de actividad laboral ejercida de manera libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de retribución.

Ya el propio título nos sitúa en la parte del Derecho del Trabajo que se refiere a las extinciones de la relación laboral contractual; más concretamente, a aquellas extinciones ajenas a la voluntad del trabajador, los despidos. Dentro de la amplia tipología de los despidos, el presente estudio analiza las extinciones del contrato de trabajo por causas objetivas ligadas a una causalidad empresarial como consecuencia de uno o varios motivos reales y actuales, en el marco del ordenamiento jurídico español.

Con respecto a la metodología seguida para la elaboración del presente trabajo, se ha optado por el método propio de las ciencias jurídicas, es decir, la combinación del estudio y análisis normativo, bibliográfico y jurisprudencial en conjunción con el método propiamente reflexivo.

Vale la pena resaltar la existencia de una amplia cantidad de estudios tanto de naturaleza divulgativa como científica, relativos al tema elegido que han aflorado dada la actualidad e influencia de la crisis económica y su incidencia en el ámbito empresarial y especialmente laboral. Es evidente la gran importancia que revierte el tema que se desarrolla en el presente estudio. En primer lugar y sin ir más lejos, atendiendo al ingente volumen de pronunciamientos judiciales a raíz de la necesidad de resolver controversias surgidas, sobre todo, por la impugnación de extinciones de contrato individuales y colectivas por causas empresariales, así como por la impugnación de otras medidas no extintivas como son los expedientes de regulación temporal de empleo, suspensivos o de reducción de jornada. Es por ello que la actualidad de la materia ha facilitado el poder realizar el análisis tomando como base jurisprudencia de extraordinaria novedad. Resulta interesante, a la par que didáctico, llevar a cabo un análisis de la casuística jurisprudencial dada la influencia que innumerables condicionantes externos, vinculados única y exclusivamente a la actividad

empresarial y ajenos tanto a la voluntad como a los actos de los trabajadores, pueden tener en la vida y pervivencia de la relación laboral.

Con respecto a los objetivos perseguidos con la realización de este Trabajo de Fin de Grado, el objetivo general es la clara identificación de los elementos comunes y delimitadores, realizando un concreto estudio de las características de cada uno de ellos. Por otra parte, el objetivo específico, es poner de manifiesto la problemática que suscitada una mala identificación de la categoría y procedimiento de despido previsto en la ley para cada caso, para lo cual se ha realizado un análisis jurisprudencial y normativo. Una vez analizada la parte básica que se corresponde con el objetivo general y parte nuclear del trabajo, se desarrolla específicamente un análisis de la «regla antifraude» contenida en el último párrafo del artículo 51.1 ET, así como de la cláusula «rebus sic stantibus» en la medida en que es aplicable en el tema tratado.

La finalidad no académica de la elaboración y conclusión del presente trabajo, es decir, el objetivo fuera de lo meramente curricular, es aportar utilidad tanto en el ámbito profesional legal y profesional empresarial, como en el ámbito académico jurídico. Concretamente, sirviendo a modo de guía que recoja de modo claro y sencillo los elementos esenciales y comunes, y los diferenciadores de las distintas tipologías de despidos por causas empresariales, añadiendo un estudio jurisprudencial actual que aporte luz a claroscuros normativos. De esta manera, se trata de facilitar el conocimiento de los requisitos de las distintas tipologías y, por ende, identificar el régimen de despido adecuado para evitar posibles nulidades y/o fraudes por desconocimiento o con conocimiento, en la selección del procedimiento de despido. La finalidad específica es aportar una serie de pautas para las empresas que se vean en la urgente e imperiosa necesidad de acometer despidos objetivos individuales o plurales, o colectivos sobre trabajadores previamente afectados por EREs temporales suspensivos o de reducción de jornada pero que, en último término, se abstienen por cuanto están en tal situación que el acometimiento de la medida extintiva será considerada ilegal. Para estos casos está específicamente indicado el estudio de la doctrina jurisprudencial de la “cláusula rebus sic stantibus”.

La distribución del contenido central sigue un orden deductivo, de lo general a lo particular. Partimos de una delimitación legal general que se va concretando a través del estudio, primero, del elemento común y, después, de los dos elementos diferenciadores o delimitadores, que son el elemento cuantitativo y el elemento temporal, de los que verdaderamente emerge la «sub-tipología individual/plural/colectiva» de las extinciones por causas empresariales.

Una vez agotado el curso deductivo, como colofón del estudio se realiza el análisis de la denominada «regla antifraude» y de la aplicación de la doctrina jurisprudencial de la cláusula «rebus sic stantibus» en lo que afecta al marco temático del presente trabajo.

II. DESPIDO POR CAUSAS EMPRESARIALES: DELIMITACIÓN LEGAL Y MODALIDADES

Las últimas reformas legislativas acometidas en el ámbito de las extinciones laborales por causas empresariales evidencian la transición entre la extraordinariedad de la medida hacia la normalización y plena normativización jurídica.

Existen varios cauces, varias modalidades, de extinciones laborales para llevar a cabo los despidos por causas empresariales. Sin embargo, el empresario debe ser consciente de que no puede decantarse por una u otra, indistinta y arbitrariamente, sino que debe tener en cuenta una serie de requisitos y criterios legalmente previstos que le obligarán a elegir una u otra, según corresponda, si no quiere alejarse de la legalidad y evitar una posible futura impugnación.

La necesidad de observar unos trámites previos para llevar a cabo un despido colectivo, como son la consulta y negociación y demás obligaciones informativas y documentales que al fin y al cabo representan una garantía para los trabajadores afectados, supone un obstáculo formal para el empresario que en ocasiones trata de evitar, eligiendo un procedimiento de despido objetivo individual o plural, en cuyo caso no son exigibles tales formalidades y garantías, sino únicamente observar determinados trámites formales respecto a la notificación del despido.

Precisamente por el acusado número de auténticos despidos colectivos *de facto* que han sido incorrectamente articulados mediante procedimientos de despidos individuales o plurales objetivos por causas empresariales, la jurisprudencia ha optado por la penalización del error del empresario de haber llevado a cabo las extinciones mediante un procedimiento extintivo incorrecto. La penalización consiste en la nulidad del despido que comporta la readmisión del trabajador o trabajadores afectados y el pago de los salarios de tramitación, además de constituir una infracción administrativa de categoría muy grave, tal y como dispone el artículo 8.3 del RDL 5/2000. Al contrario de lo que acabamos de apuntar, en el caso de ejecutar un despido individual o plural objetivo por causas empresariales por la vía del despido colectivo, no supone penalización alguna puesto que, pese al error, el procedimiento incorrectamente aplicado supone mayores garantías para los trabajadores afectados que el procedimiento de despido inicialmente previsto por la ley.

III.ELEMENTO COMÚN IDENTIFICADOR DEL DESPIDO POR CAUSAS EMPRESARIALES: CAUSAS QUE JUSTIFICAN LOS DESPIDOS POR CAUSAS EMPRESARIALES

El primer elemento a analizar es el elemento integrador: las causas. El elemento objetivo común identificador de los despidos por causas empresariales, tanto individuales como colectivos, es la causa justificadora de la medida extintiva. Se trata de una base de carácter objetivo en la que se ha de subsumir el supuesto concreto que sustenta y justifica el despido por cuanto incide de manera desfavorable en la empresa, ya sea en su rentabilidad o en su eficiencia. Sin embargo, la elección de la causa justificadora de los despidos por parte del empleador no vincula al Juez, que podrá apreciar que el supuesto extintivo es subsumible en otra u otras causas distintas de las alegadas, con las consecuencias que se deriven de haber efectuado una elección errónea en el acometimiento de los despidos objetivos.

Con respecto a la evolución de la redacción del precepto en el que se recogen las cuatro causas justificadoras de los despidos por causas empresariales, es importante tener en cuenta que la evolución legislativa del precepto 51.1 ET se ha producido en menos de veinte años. El precepto que consideramos de partida es el recogido en el inicial ET según la redacción dada en 1995¹ que rezaba así:

«... Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos...»

La primera de las reformas fue articulada mediante el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo que disponía:

¹ RDL 1/1995 de 24 de mayo.

«... Se entiende que concurren causas económicas 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. 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 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. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda...»

Poco tiempo después, tuvo lugar la siguiente reforma, que se articuló a través de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, a partir de la cual el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores quedó redactado de la siguiente manera:

«... Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. 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 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. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para

contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda...»

Finalmente, el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma llevada a cabo, primero, a través del RDL 3/2012 y, posteriormente, por la Ley 3/2012 declara las circunstancias constitutivas de causas empresariales justificadoras de la medida extintiva, éstas son: Las causas económicas, productivas, técnicas y/u organizativas.

«... Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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...»

Como puede observarse, la actual reforma ha tratado de redefinir las causas, con mayor o menor acierto, en el sentido de objetivar el presupuesto habilitante², como ya anuncia la propia exposición de motivos de la Ley 3/2012 en un intento de combatir la inseguridad jurídica producida por la complejidad y oscuridad³ en la concreción del elemento causal. En la actualidad se asume un margen de discrecionalidad inevitable en la calificación de las decisiones extintivas, si bien el ánimo del legislador ha sido en todo caso un ánimo racionalizador y simplificador.

² MERCADER UGUINA, J. y DE LA PUEBLA PINILLA, A., *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp 31-33.

³ MONEREO PÉREZ, J.L., *El despido colectivo y sus elementos configuradores tras las recientes reformas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, p11

Por el contrario, no así las causas económicas, las causas técnicas, organizativas y de producción son más elásticas y flexibles. Se trató de dar una definición para abrir así la posibilidad de que el despido pudiera basarse en otras alteraciones, distintas de las económicas, sufridas en otras facetas relacionadas con otros campos que también forman parte de la actividad empresarial. En los supuestos de causas técnicas organizativas y productivas se ha dotado de una redacción básica con la misma supresión de la justificación de la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir un empeoramiento de la situación de la empresa o para mejorar, con tal medida, una más adecuada organización de los recursos que favorezca su posición en el mercado aumentando su competitividad o suponga una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

1. CAUSAS ECONÓMICAS

El ámbito de afectación de las causas económicas es el de los resultados de explotación. La justificación del despido por causas económicas a partir de la Ley 35/2010 se identificaba con la acreditación de una situación «económica negativa», lo cual suponía la necesidad de aclarar qué se entiende por «situación económica negativa»

En la actualidad, a partir de la Ley 3/2012, se dispone que concurren causas económicas *«cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior»*.

Es decir, el precepto recoge expresamente tres posibles supuestos:

- Pérdidas actuales.
- Disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas.
- Previsión de pérdidas futuras.

Lo más frecuente es encontrar supuestos en los que la alegación de pérdidas actuales va acompañada de disminución del nivel de ingresos, o que la disminución persistente de ingresos o ventas acompañe a la previsión de pérdidas futuras.

La situación de pérdidas actuales es el supuesto más reconocible. A pesar de la incompleta definición aportada por el artículo, se entiende que la actualidad de las pérdidas viene referida al ejercicio contable en curso, aunque sigue sin concretarse jurisprudencialmente si las pérdidas pueden ser de períodos inferiores a un año o deben ser superiores a él. Para la acreditación, la empresa debe elaborar una memoria explicativa que acredite los resultados de los que se desprende la situación económica negativa, acompañada de la documentación que pueda servir como justificante y de las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada, y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados.

Resultan ilustrativos los siguientes pronunciamientos:

Sentencia de TSJ de Andalucía, de 10 julio de 2014. Rec.1117/2014: «[...] *las causas que justifican la razonabilidad de esa decisión se encuentran en la situación económica negativa que padece la empresa, que viene arrastrando una situación de crisis, la cual se ha visto agravada fundamentalmente en el ejercicio actual, a raíz del descenso general de los pedidos de los clientes y consiguiente disminución de las ventas mostrándose ya ostensibles los tres trimestres actuales con respecto al ejercicio precedente de 2012*»

STSJ de Madrid, de 31 marzo de 2014. Rec.1475/2013: « [...] *podemos afirmar la existencia de una situación económica claramente negativa que se produce por la circunstancia de que existen, en los términos a los que alude el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores antes citado, pérdidas actuales, pudiendo reputarse como tales, las que se retrotraen al mes de enero de 2012, cuyo volumen, entendemos, justifica la causa económica alegada.*»

El segundo supuesto expresamente recogido es la situación de «disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas». Encontramos un ejemplo del ánimo clarificador de la última redacción en la introducción de la delimitación y

definición de lo que se considera una «disminución persistente»⁴. La definición, tal cual está recogida en el precepto, no ofrece lugar a la duda: *«En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior»*. Para su acreditación se deberán aportar los informes anteriormente mencionados junto con la documentación fiscal o contable que acredite la merma de ingresos, al menos, durante los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación del despido. En el caso de disminución persistente del nivel de ventas, serán los mismos documentos, pero relativos a las ventas, de los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

En tercer lugar, debemos detenernos a analizar la incorporación del elemento preventivo que se materializa en la introducción de la expresión «pérdidas previstas». La situación económica negativa ya no se limita exclusivamente al momento actual de la medida extintiva sino que a través de la prevención, la norma incorpora el concepto de «riesgo», lo cual no es sino una flexibilización, es decir, se trata de una «puerta abierta». Este es uno de los puntos más controvertidos. Concretamente se cuestiona el imaginario supuesto en el que son acometidas extinciones por causas económicas cuya justificación radica en la previsión de pérdidas documentalmente acreditada, cuando esta previsión, sin embargo, nunca llega a materializarse. En tal caso, ¿debería ser readmitido el trabajador o trabajadores despedidos si aquellas pérdidas previstas inicialmente no fueran efectivas y probadas en un tiempo delimitado?⁵ Parte de la doctrina opina que sí, a la vez que abogan por la supresión del supuesto de «pérdidas previstas» del precepto; de tal manera lo hicieron constar en febrero de 2012, plasmando su oposición en un manifiesto suscrito por 190 profesores y estudiosos de contabilidad de numerosas universidades españolas.⁶

Al margen de la controversia, para la acreditación de la situación de pérdidas previstas se deberá aportar la documentación común básica anteriormente citada y además se deberá informar de los criterios utilizados para la estimación, mediante la

⁴ ESTEBAN MIGUEL, A., *Los despidos colectivos: Un estudio de las causas económicas*, Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid, nº 26, 2012-II, pp. 55-79.

⁵ ARCHEL DOMENCH, P., CARRASCO FENECH, F., GARCÍA BENAÚ, M.A., LARRINAGA GONZÁLEZ, C. *Las pérdidas previstas y la neutralidad de la información financiera elaborada con fines externos*, Partida Doble, nº 242, abril 2012, pp. 58-67.

⁶ Manifiesto de 10 de febrero de 2012 de profesores de contabilidad contrarios a la utilización de pérdidas previstas en la reforma laboral.

redacción de un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.

Sentencia de TSJ de Andalucía, de 6 marzo de 2014. Rec.676/2014: «[...]El Comité de Empresa alega en primer lugar para justificar la nulidad del despido colectivo acordado por "Mercasevilla S.A.", la falta de concreción de las causas en que se funda, motivo que no puede prosperar, ya que las causas de extinción de las relaciones laborales además de ser debidamente notificadas a estos a través de una Memoria explicativa, que si algo peca es de exhaustiva, son causas de todo punto notorias, en primer lugar la precaria situación económica en la que se encuentra la empresa, que incluso a juicio del perito que depuso a instancias del Comité de Empresa tiene una rentabilidad en 2.012 de -147%, estimando que se aprecia una mejoría solo por el hecho de que en años anteriores la rentabilidad fue incluso menor, un -345% en 2.010 y un -161% en 2.011, rentabilidad empresarial que es a todas luces insostenible, siendo una situación que no se puede perpetuar por el hecho de que no está peor que en otros años, cuando además prestaba un servicio obligatorio por el que percibía unas tasas que el 12 de agosto de 2.013 van a desaparecer, situación económica que exige desde el punto de vista económico, político y lógico una intervención inmediata, que no sea la de subvencionar a fondo perdido el mantenimiento de los empleos. [...] nos encontramos con una empresa en la que se produce una grave situación económica con pérdidas tanto actuales como previstas [...]»

STSJ de Madrid, de 7 mayo de 2014. Rec.1912/2013:«[...] en la carta extintiva se realiza un razonamiento sobre la previsión de pérdidas para el primer trimestre de 2013, pero sin concretar la facturación del ejercicio 2012, con la que al menos se habría tenido un parámetro para derivar de dicha facturación la previsión de las ventas del primer trimestre de 2013. Por lo que, según concluye la sentencia recurrida, de la situación económica de la demandada que se ha descrito no puede predicarse que sea negativa, y así las pérdidas actuales son reales, pero de escasa entidad, al igual que las previstas, y la disminución de las ventas tampoco puede entenderse que sea persistente, dado que no hay término de comparación en tres trimestres consecutivos de dos ejercicios [...]»

A pesar de los intentos por aportar mayor certeza y claridad identificando de manera enunciativa los supuestos que declaran la existencia de una «situación económica negativa», numerosa doctrina judicial⁷ afirma que el artículo 51.1 ET es una lista *numerus apertus*. Además, la propia expresión «en casos tales como [...]» recogida en el precepto descriptivo de las causas económicas ya viene a indicar una oposición a una lista de tipo *numerus clausus*. En definitiva, no se puede entender éste como un listado enunciativo cerrado, sino a modo de enumeración de algunos de los ejemplos de supuestos propios de una situación económica negativa.

2. CAUSAS TÉCNICAS

Las causas técnicas son aquellas relacionadas con los medios de producción. Se entiende que concurren causas técnicas «cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios e instrumentos de producción». Esto se traduce en la concurrencia de innovaciones en los medios e instrumentos de producción utilizados que cuestionan la eficacia o necesidad de los puestos de trabajo vinculados a aquellos, de tal manera que todas o la mayor parte de las funciones realizadas por el trabajador queden suplidas como consecuencia de la innovación tecnológica, o de forma que, como consecuencia de dichos cambios el puesto de trabajo en cuestión queda sin contenido o con un contenido prácticamente irrelevante, que se pueda cuestionar la necesidad de su mantenimiento, valorando, además, si cabe la posibilidad de que esas funciones remanentes, si las hubiera, las pueda realizar otro u otros trabajadores en su lugar.

⁷ STSJ de Madrid, de 16 de septiembre de 2011. Rec.2823/2011 “Dados los términos flexibles y amplios con los que queda redactado el nuevo art. 51. 1 ET en la LRMT, utilizando en la enumeración de las causas económicas la expresión “en casos tales”, no parece ofrecer duda es intención del legislador mantener un *numerus apertus* y no *clausus* de tales causas, pues la realidad es mucho más rica, enunciando las más significativas, pero dando cabida a otros supuestos no expresamente mencionados de situaciones negativas, como por ejemplo sería la pérdida de cuotas de mercado (STSJ de La Rioja, de 12 de septiembre de 2006. Rec.270/2006.); el descenso de ventas progresivo; la sensible y continuada disminución de pedidos (STSJ de la Comunidad Valenciana, de 9 mayo de 2006. Rec.482/2006); resultados negativos de explotación (STSJ de Navarra, de 31 enero 2000. Rec.14/2000.); la disminución continuada de beneficios (STS de la Comunidad Valenciana, de 22 diciembre de 2005. Rec.342/2005); encarecimiento del crédito, incremento de costes y dificultades de comercialización.”

La escueta descripción de las causas técnicas recogida en el ET precisa acudir a un análisis jurisprudencial que permite hacer un perfil de lo que se considera causas técnicas que resulta bastante clarificador:

- Causas técnicas relacionadas con la maquinaria o sus componentes: Es el supuesto más habitual y más claro⁸. La innovación en medios de producción se identifica con la innovación en maquinaria y componentes. De esta manera, la mejora en los procesos productivos a través de las máquinas permite aumentar el rendimiento y a su vez reducir el tiempo, lo que suele revertir en mayores ingresos y pone en cuestión la necesidad de mantener la mano de obra. Sentencia de Cataluña, de 26 de noviembre de 2010. Rec.5535/2010.: *«[...] no puede ignorarse que en el caso enjuiciado las innovaciones tecnológicas aplicadas al proceso productivo tienden a conseguir una mejora de la competitividad de la empresa y de su posición en el mercado en el que actúa; y no se trata, contrariamente a lo razonado por el Juez de instancia, de una medida en que tenga que acreditarse previamente la existencia de dificultades que afecten a su buen funcionamiento o por una reducción de clientela, sino que se ha de partir de que la empresa ha realizado una importante inversión de capital para modernizar sus técnicas de producción,[...] la instalación de la nueva maquinaria realiza el trabajo de grabación en menos tiempo, de forma automatizada y reduce la posibilidad de errores en la grabación de los cilindros de impresión, con lo que se concluye [...]un solo operario por turno puede atender el funcionamiento de las tres nuevas máquinas. Con lo expuesto, y en el caso presente, sin duda la empresa demandada supera las dificultades que impiden el buen funcionamiento por su posición competitiva en el mercado, aunque sólo fuere porque la alta tecnología a la que nos estamos refiriendo exige su implantación so pena de ser menos competitiva respecto a las empresas que sí la han adoptado[...]»*
- Causas técnicas relacionadas con la informática: Los efectos que el vertiginoso avance tecnológico ha tenido en el ámbito empresarial-productivo, especialmente desde la aparición de la informática y su implantación a nivel

⁸ AA.VV. *QMemento Social 2014 Francis Lefebvre*, Edición online de El Derecho.

usuario, no pueden pasar desapercibidos en lo que respecta a la productividad y eficiencia de los puestos de trabajo. Si bien es claro y globalmente aceptado que la informática constituye hoy en día un instrumento prácticamente irrenunciable e innegablemente útil para muchas de las tareas en el seno de la empresa parece llegar a un punto de no retorno en el que el sino de algunos puestos de trabajo es la desaparición, en tanto en cuanto la informática puede constituir un sustituto pleno de determinado tipo de mano de obra. La doctrina judicial admite también como supuesto de extinción por causas técnicas la supresión del puesto de trabajo consistente en la vigilancia y control de acceso, tras la instalación en la empresa de un sistema electrónico de control de acceso, como por ejemplo la Sentencia de TSJ de Galicia, de 3 de noviembre de 2010. Rec.3200/2010: *«La imparable evolución tecnológica desarrolla sofisticados sistemas de controles electrónicos que, sin duda alguna, posibilitan una mejora en la gestión y organización de las empresas. En el supuesto de autos la empresa demandada que basa el despido del actor en la necesidad de amortizar el puesto de vigilancia y control ante la infrutilización y el carácter obsoleto del sistema de vigilancia de accesos tanto de personal, como de proveedores, ha demostrado cumplidamente que la instalación de un nuevo sistema de control electrónico supone una necesaria renovación y mejora de los sistemas de seguridad, permitiendo a la empresa una mejor gestión y organización de sus recursos, por lo que la medida adoptada resulta completamente lógica en el necesario proceso de optimización de recursos y la necesidad de la empresa demandada de amortizar el puesto de trabajo del actor, ante la implantación de un nuevo sistema de control de personas y accesos, supliendo los puestos de control, con los sistemas de cámaras instaladas[...].»*

En esta categoría encontramos el supuesto de la Sentencia de TSJ de La Rioja, de 1 de marzo de 2005. Rec.39/2005, en la que se plantea la necesidad de acometer una extinción por cuanto que se ha instalado una operadora telefónica automática, no siendo considerada por el Tribunal la procedencia de la causa: *«[...]la carta de despido por causas objetivas hace referencia a causas técnicas y organizativas, basándose en la inversión efectuada en la colocación de una operadora telefónica automática, que la empresa considera necesaria para mantener una posición competitiva en el mercado a través de una mejor*

atención a los clientes; la actividad de la empresa, que cuenta con una plantilla aproximada de cien trabajadores, es la de bodega vinícola; las funciones del puesto de trabajo de la actora son tanto de telefonista como de separación de correo; ha disminuido el número de llamadas atendido por la actora no sólo por la instalación de la operadora automática, sino también por la disminución de la plantilla de la sección de Administración. Fácilmente se observa que, además de restar una parte del contenido del puesto amortizado, la correspondiente a la separación del correo, que no resulta cubierta por la instalación de la operadora automática de telefonía, la empresa no ha acreditado, ni la existencia de dificultades o factores desfavorables para el buen funcionamiento de la empresa, ni, por tanto, que el despido de la actora se conecte con la superación de tales dificultades.»

3. CAUSAS ORGANIZATIVAS

Las causas organizativas están relacionadas con los sistemas y métodos de trabajo personal, es decir, con el diseño y funcionamiento de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción se entiende que concurren 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».

Los sistemas de trabajo o métodos de trabajo son distintas maneras de hacer una determinada tarea, variando según criterios de racionalización y optimización del trabajo, reordenación, unificación, centralización, homogeneización o simplificación organizativa, entre muchos otros criterios. Este cambio en los sistemas y métodos de trabajo puede llegar a suponer que ciertos puestos de trabajo resulten sobrantes y deban ser suprimidos, salvo por que se hayan podido reubicar a los trabajadores tras la reorganización. Para la justificación de supuestos de extinción por causas organizativas es necesario partir de un estadio previo, que a su vez justifique la medida reorganizativa, y que será la que finalmente comprometa los puestos de trabajo a extinguir.

Encontramos diversos ejemplos en la doctrina judicial que pueden ayudar a matizar el precepto base. El supuesto más identificativo es el cierre del centro de trabajo, el cual constituye el paradigma de extinción por causas organizativas. La jurisprudencia también avala como supuesto extintivo por motivos organizativos la reordenación de

departamentos en aras de un mejor aprovechamiento de los recursos.⁹ También se considera un cambio en los sistemas de trabajo aquel surgido a raíz de una absorción, fusión o refundición de entidades o empresas por cuanto se puede llegar a plantear un problema de puestos de trabajos duplicados y sobrantes.¹⁰ No así la mera encomienda a otro trabajador si queda probado que responde a una decisión del empresario y no a una situación de reorganización de tareas realmente. Asimismo, el caso de cambio de actividad de la empresa es una causa plenamente subsumible en esta categoría.

4. CAUSAS PRODUCTIVAS

La causa productiva está relacionada y afecta a la esfera de los productos o servicios colocados en el mercado por la empresa. Se entiende que concurren causas productivas «cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado». Con esta descripción se ha pretendido acabar con la confusión entre causa económica y causa productiva que otrora fuera objeto de debate doctrinal.¹¹

El supuesto común subsumible en la definición contenida en el precepto es el descenso continuado y significativo¹² del volumen de pedidos o ventas¹³ que supone para el empresario la obligación de reajustar la plantilla de acuerdo a la nueva situación económica y al volumen de trabajo real.¹⁴ Si se trata de un sector en el cual, de por sí, existe una fluctuación en la demanda de los productos o servicios, para sacar adelante la justificación, se deberá acreditar la consolidación del descenso de la actividad. Citamos como significativa la resolución del TSJ de Valladolid en Sentencia, de 23 de octubre de 2013. Rec.1084/2013: *«el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores supone que concurren las causas productivas cuando se producen cambios entre otros en la demandada de productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado pero tal cambio debe entenderse que está consolidado como para justificar la*

⁹ STSJ de Madrid, de 24 de junio de 2013. Rec.696/2013.

¹⁰ STSJ Aragón 11 de junio de 2013. Rec.287/2013 y STSJ Baleares 11 de julio de 2011. Rec.90/2011.

¹¹ MONEREO PÉREZ, J.L., *El despido colectivo y sus elementos configuradores tras las recientes reformas*, Tirant lo Blanch, Valencia 2012, p.33.

¹² No nos referimos a un descenso meramente coyuntural o estacional. Tampoco se considerará que concurren causas productivas si el descenso no resulta del todo relevante, es decir, si el descenso es poco significativo como en el supuesto de la Sentencia de TSJ Extremadura de 3 de diciembre de 2009. Rec.546/2009.

¹³ Y, también, otros supuestos homólogos como el descenso de contrataciones.

¹⁴ AA.VV. *QMemento Social 2014 Francis Lefebvre*, Edición online de El Derecho.

amortización de puestos de trabajo; lo único que se ha acreditado es una bajada puntual o coyuntural y para que proceda la extinción como antes se ha dicho es necesario se acredite una cierta permanencia o consolidación de dicha bajada de trabajo y no la existencia de fluctuaciones pues ello conduce a la extinción de los contratos de trabajo para prácticamente sin solución de continuidad realizar nuevas contrataciones en el supuesto de que se incremente nuevamente la actividad de la empresa; para estas situaciones fluctuantes caracterizadas por su transitoriedad la ley prevé la solución de la suspensión de los contratos de trabajo o en su caso la reducción de jornada pero no la extinción de los contratos de trabajo; así las cosas compartiendo la Sala el criterio de la Juzgadora de instancia procede desestimar el recurso.»

Si bien lo anterior parece claro, no en todos los casos que exista un descenso continuado y significativo, en los términos explicados, se podrán llevar a cabo extinciones laborales por causas de producción.

En primer lugar, un importante elemento a tener en cuenta es que se habrá de observar una proporcionalidad entre el descenso del volumen y el número de las extinciones a acometer, que no debe ser confundido con la adecuación de la medida a la finalidad. Para ilustrar este supuesto acudimos a la Sentencia de Cataluña, de 13 febrero de 2014. Rec.5949/2013. Esta resolución declara procedente el despido de 25 trabajadores por cuanto la disminución ha supuesto una reducción del volumen de la contrata que implica una reducción de horas/carga de trabajo del 25%.

Precisamente, este supuesto nos sirve también para explicar el segundo de los criterios a tener en cuenta. En el caso de que los despidos en cuestión sean de trabajadores del sector industrial, se ha de tomar como elemento de medición para la proporcionalidad el número de horas de producción por puesto de mano de obra directa. Ya que ese es el dato que mide el modo en que repercute en la necesidad de fuerza de trabajo.

También puede darse un supuesto tal en que la empresa ya acometió anteriormente una reestructuración de plantilla y ahora nuevamente, por la misma causa, debe volver a adecuar la plantilla a una nueva situación. En este caso, no podrá tener en cuenta el descenso del volumen de ventas (o de producción) que ya fue tenido en cuenta para la

justificación de la anterior reestructuración, es decir, los datos que avalen el descenso deberán ser, en todo caso, los que hayan tenido lugar desde entonces.

IV. ELEMENTOS DIFERENCIADORES DEL DESPIDO POR CAUSAS EMPRESARIALES: DESPIDO COLECTIVO Y DESPIDO INDIVIDUAL

1. ELEMENTO CUANTITATIVO: LOS TRABAJADORES AFECTADOS. UNIDAD DE CÓMPUTO Y PLANTILLA

El primer elemento diferenciador a analizar es el volumen de empleo de referencia para la correcta elección del procedimiento extintivo adecuado. El objeto de esta primera delimitación es verificar si las extinciones propuestas se deben canalizar a través del despido colectivo o del despido objetivo individual en atención a un elemento de carácter cuantitativo. El volumen de empleo se concreta a través del desdoblamiento de dos conceptos: unidad de cómputo y plantilla.

A pesar de lo dispuesto en la Directiva 98/59/CE¹⁵, que establece que la unidad de cómputo es el centro de trabajo¹⁶, los tribunales nacionales han resultado favorables a la aplicación de la norma nacional que establece que la unidad de cómputo para comprobar la superación o no de los umbrales es el número total de trabajadores que integran la empresa, no sólo los que forman parte del centro o centros de trabajo.

Con respecto a los procedimientos extintivos y la unidad de cómputo en el específico caso de los grupos de empresa, hay que hacer una nueva distinción en función de si es un grupo mercantil de empresas¹⁷, en cuyo caso la unidad de cómputo será la «empresa empleadora», o, por el contrario, grupo laboral de empresas en el que la unidad de cómputo será el grupo en su conjunto. Distinción que ha matizado la jurisprudencia en resoluciones como el Auto de TS de 7 de mayo de 2013. Rec.2840/2012: «[...]el despido se apoya en pérdidas y reorganización de recursos humanos en la empresa REVASA, sin tener en cuenta la situación de las restantes empresas del grupo, entre las que cabe apreciar responsabilidad laboral solidaria por concurrir los elementos que

¹⁵ 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.

¹⁶ Artículo 1.1.i) de Directiva 98/59/CE «al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores».

¹⁷ Sin embargo, es importante matizar que el grupo mercantil de empresas sí que tiene importancia en la justificación de la causa alegada si la decisión extintiva se toma por motivos económicos, a pesar de que no se tenga en cuenta a efectos de cómputo para el cálculo de los umbrales.

configuran dicha figura, ya que las empresas tienen objeto social muy semejante, y cuentan con los mismos órganos de administración y dirección unitaria, así como el mismo auditor, y además REVASA realiza operaciones con las RADISA y CAMASA permanentemente; por otra parte, existe confusión de plantillas entre ellas; y además se da la circunstancia de que la empresa matriz RADISA, que goza de buena salud financiera y patrimonial, abrió nuevo almacén en Valladolid dando empleo a seis trabajadores[...].»

En segundo término, una vez aclarado que la unidad de referencia es la empresa, el segundo análisis consiste en determinar la plantilla a computar en dicha unidad. A los efectos del cómputo de la plantilla de la empresa se ha de tener en cuenta la totalidad de los trabajadores que presten servicios en ella en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual (indefinidos/temporales, tiempo completo/tiempo parcial, a distancia/presenciales, formativos/comunes, ordinarios/especiales) con la excepción de los altos cargos directivos y de los trabajadores temporales cedidos por las ETTs.

La inclusión de los trabajadores temporales en el cómputo de la plantilla es otro de los puntos en los que la legislación nacional española se aleja de lo dispuesto en la Directiva 98/59/CE, que considera como plantilla los trabajadores «habitualmente empleados»¹⁸.

1.1 Despido colectivo

El despido colectivo es una modalidad de las extinciones de los contratos de trabajo que responden a causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, siempre que el número de éstas exceda los límites numéricos y temporales a los que nos referiremos y desarrollaremos más adelante, en este Capítulo IV.

A) *Parcial*

El despido colectivo parcial implica la continuidad de la actividad empresarial. Cuantitativamente, hablaremos de despido colectivo parcial, según los términos establecidos en el artículo 51.1 ET, cuando la medida extintiva afecte al menos a:

¹⁸ Artículo 1.1.ii) de Directiva 98/59/CE: «ii) o bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados»

- 10 trabajadores en empresas con menos de 100 trabajadores.
- 10% de la plantilla en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en empresas que cuenten con una plantilla de más de 300 trabajadores.

Cuando el número de trabajadores afectados no supere esos umbrales, su despido se debe canalizar por la vía del despido objetivo individual. Concluyentemente, la superación de estos umbrales, por imperativo legal, exige que el empresario adecue las extinciones a través del procedimiento de despido colectivo que exige el cumplimiento de unas determinadas obligaciones (información, consulta, negociación...) tal y como reza el artículo 51.2 ET: « *El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.* »

Este procedimiento sirve de concreta garantía dada la especial trascendencia de los intereses colectivos en el seno de la empresa siguiendo la tendencia genuinamente laboral de gestionar inicialmente los problemas colectivos a través de sistemas caracterizados por ser consultivos y negociados.

B) Total

El despido colectivo total se identifica con el supuesto de cesación total de la actividad empresarial, entendido como cierre total de la empresa.

Hablaremos de despido colectivo total cuando se den los siguientes requisitos:

1. Que la extinción de los contratos de trabajo alcance a la totalidad de la plantilla.
2. Que el número de afectados sea 6 ó más trabajadores.
3. Que la cesación total de la actividad empresarial se funde en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Sin embargo, esta previsión *a priori* clara, necesita matizaciones para algunos supuestos que tienen especial relevancia por su frecuencia:

En el caso de ser menor o igual a 5 trabajadores afectados, aun suponiendo el cese total de la actividad empresarial, la extinción de estos contratos no se adecuaría mediante el procedimiento de despido colectivo sino que se articula a través de despidos objetivos individuales aunque radicados en la misma causa empresarial.

Otra matización a tener en cuenta con respecto a la cesación de la actividad empresarial es que no se considerará despido colectivo total aquel surgido por el cierre de uno o varios centros de trabajo, si permanece otro u otros centros abiertos, sin perjuicio de que el despido pueda o no ser colectivo por cuestión de superación de los umbrales.¹⁹

1.2 Despido objetivo individual y plural

La empresa puede también acudir al despido objetivo cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que han sido objeto de desarrollo en el epígrafe III del presente estudio.

Por tanto, ambas tipologías, el despido colectivo y el despido objetivo individual y plural por causas empresariales tienen la misma naturaleza y radican en las mismas causas, si bien difieren en el procedimiento y las formalidades a observar en función del número de los trabajadores afectados. De tal manera que se considerarán despidos objetivos cuando la cifra de trabajadores afectados no supere los umbrales establecidos para proceder a un despido colectivo en los períodos de cómputo. En consecuencia, la superación de los umbrales es el elemento que diferencia el despido objetivo del despido colectivo. Todo responde a una sola causa de despido como es la necesidad de amortizar o suprimir, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, un puesto o una pluralidad de puestos de trabajo, cuyo número no alcance, dentro de un periodo de noventa días, los umbrales del despido colectivo previstos en el art. 51.1 ET.

2. ELEMENTO TEMPORAL

Para terminar de concretar los elementos delimitadores es necesario resolver el problema que se plantea a la hora de determinar el período a tener en cuenta para el cálculo del elemento cuantitativo del que ya hemos hablado en el apartado anterior.

¹⁹ IBÁÑEZ, I., *Cierre Centro de Trabajo ¿Despido Objetivo Individual o Colectivo?*, Blog de Ceca Magán abogados, 11 de noviembre de 2013

2.1 Período de cómputo

En general el período marco que se baraja para estos supuestos de despidos por causas empresariales, tal y como reza el artículo 51 ET, es el período de 90 días. Sin embargo es preciso realizar varias aclaraciones.

La primera de ellas, aunque pueda parecer innecesaria, es que al hablar de 90 días nos estamos refiriendo a 90 días naturales, por lo que se incluye a los sábados, domingos y demás días inhábiles.

El día del que se parte para el cálculo es el día de inicio del despido colectivo (del procedimiento colectivo) o, en el caso de uno o varios despidos objetivos, el día de notificación. Lógicamente, los 90 días hacen referencia a un período que se contabiliza hacia atrás en el tiempo desde el día de partida, el «día del despido». Se tendrán en cuenta entonces todas las extinciones acaecidas en los últimos 90 días previos de período de cómputo, siempre que aquellas extinciones tengan carácter de computables a efectos de las causas empresariales lo cual que se detallará y explicará en el siguiente apartado.

Sin embargo, la referencia a un período de 90 días sirve también para estructurar un fraude. Por ello, también computarán las extinciones que se produzcan después del despido el cual es objeto de análisis, si se infiere la intención del empresario de espaciar las extinciones de tal manera que, cumpliendo exclusivamente el texto de ley, evite proceder la ejecución de las extinciones mediante despido colectivo, unos despidos que, por planificación deberían haber sido articulados a través de un procedimiento colectivo en el que se hubieran respetados las garantías propias de tal procedimiento. Para cuya elusión se dispuso la «regla antifraude» a la que nos referiremos específica y detalladamente en el apartado V.

2.2 Extinciones computables

Las extinciones acometidas en los 90 días de período que debemos contabilizar para el correcto cómputo, tal y como se ha mencionado en el apartado anterior, son las siguientes:

- Extinciones acaecidas en los 90 días de observación que se hayan producido por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. Se tendrán en cuenta la totalidad de las extinciones sin importar si estas han sido impugnadas, e igualmente, sin importar la calificación recibida por los tribunales al respecto.
- Cualesquiera otras extinciones por decisión empresarial en virtud de cualquier motivo acaecidas en los 90 días de observación, excepto: Causas inherentes al trabajador, expiración del tiempo convenido o realización de obra o servicio. Excepto aquellos casos que el número sea igual o superior a 5.

También aquí resulta eficaz acudir a la doctrina judicial para la matización de supuestos y aclaración de conceptos.

Sí serán computables:

- Despidos disciplinarios improcedentes²⁰: No se computarían los despidos disciplinarios no impugnados por los afectados o tildados judicialmente de procedentes pues en ambos casos la extinción tiene lugar por motivos inherentes a la persona del trabajador
- Despidos sin causa o por causas no apreciadas judicialmente, declarados judicialmente como improcedentes.
- Despidos objetivos improcedentes fundamentados en causas distintas de la recogida en el artículo 52.c) ET
- Extinciones de contratos temporales en fraude de ley²¹
- Extinciones por no superación del periodo de prueba²²
- Extinciones vinculadas a condición resolutoria no inherente a la persona del trabajador
- Extinciones por mutua acuerdo en virtud de propuesta empresarial o bajas incentivadas²³

Por el contrario, no serán computables:

- Bajas voluntarias

²⁰ STSJ Valladolid de 22 de septiembre de 2010. Rec. 822/2010.

²¹ STSJ Sta. Cruz de Tenerife de 7 de junio de 2006. Rec.920/2006.

²² STSJ País Vasco de 9 de diciembre de 2010. Rec. Rec.2248/2010.

²³ STSJ de Comunidad Valenciana, de 3 de diciembre de 2002. Rec.2570/2002.

- Rescisiones de contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo: Debido a que se producen por decisión del trabajador afectado por ellas y no por iniciativa del empresario²⁴
- Expiración del tiempo convenido o realización de obra o servicio²⁵
- Expiración por causas consignadas válidamente en el contrato
- Jubilación²⁶
- Fallecimiento
- Declaración de incapacidad permanente total o absoluta del trabajador

²⁴ STSJ Madrid, de 12 de marzo de 2010. Rec.6330/2009.

²⁵ STSJ Comunidad Valenciana, de 3 de diciembre de 2002. Rec.2570/2002.

²⁶ STSJ de Cataluña de 8 de julio de 2011. Rec.3031/2011.

V. REGLA ANTIFRAUDE

En este punto nos vamos a referir a los denominados «despidos por goteo». El despido por goteo, también llamado goteo de despidos o despido colectivo por goteo es una figura extintiva fraudulenta. El propósito de esta conducta es eludir la superación de los umbrales numéricos en el periodo de referencia de 90 días que legalmente conllevaría la adecuación de las extinciones en cuestión a través de un procedimiento de despido colectivo con las garantías propias del régimen del despido colectivo. Se trata de la llamada «huida» empresarial de los EREs²⁷.

El fraude consiste en realizar despidos objetivos individuales por causas empresariales espaciados en periodos sucesivos de 90 días, de tal manera que las extinciones acometidas en el periodo de referencia queden por debajo del umbral que supondría la obligación legal de llevar a cabo un despido colectivo, so pena de nulidad e infracción administrativa.

Al respecto, se prevé la llamada regla antifraude mediante la cual se amplía el periodo de referencia de 90 días con el fin de impedir que el empresario, aplazando los despidos objetivos fundados en las mismas causas, consiga eludir el procedimiento de despido colectivo realizando una observación y valoración conjunta de todas las extinciones computables a estos efectos radicadas en la misma causa empresarial, llevadas a cabo por la empresa en periodos sucesivos de 90 días. La regla antifraude recogida en el último párrafo del artículo 51.1, supone que toda extinción que supere los umbrales legalmente establecidos por el artículo 51 del ET en periodos sucesivos de 90 días, siempre que se realice por la misma causa, se considera en fraude de ley y se declara nula y sin efecto.

La manera de verificar si nos encontramos ante un fraude por goteo de despidos es contabilizar las extinciones computables acometidas en cada uno de los tramos sucesivos de 90 días. Si se rompe la continuidad de sucesivos periodos de 90 días con un intervalo de más de 90 días en el cual no se realice extinción alguna por las causas alegadas, quiebra la unidad de cómputo. Es decir, no existe una limitación de número de periodos a tener en cuenta, pero los mismos deben ser consecutivos. Además, debe comprobarse una doble condición: que en el nuevo periodo de 90 días a tener en cuenta

²⁷ PEDRAJAS MORENO, A., *Boletín laboral de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios*, Febrero de 2009, p. 4.

se haya producido al menos una extinción del artículo 52.c en relación con el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores y que, además, obedezcan a la misma o mismas causas específicas. No puede entenderse referida al tipo de causa en sentido genérico (económica, técnica, organizativa o de producción).

La consecuencia jurídica derivada de la nulidad por apreciación de fraude de ley por la realización de goteo de despidos es la nulidad. Sin embargo, hay que precisar que la nulidad recae sobre las extinciones decididas exclusivamente a partir de la superación del umbral sin que tal consecuencia tenga efecto sobre los despidos practicados con anterioridad. Así se desprende de la referencia que se hace en el art.51.1, último párrafo de ET, a las «nuevas extinciones», debiendo entenderse por tales aquellas con las que se sobrepasa el umbral legal y tal y como ha matizado el Alto Tribunal, en STS de 23 de diciembre de 2003. Rec.2689/2012: « [...] el art. 51.2 ET impone al empresario que tenga intención de efectuar un despido colectivo, entendiendo por tal el que supere los umbrales previstos en el número 1 del mismo precepto, la obligación de solicitar la pertinente autorización administrativa, para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo. Consta en el propio informe del Inspector de Trabajo que se esgrime como fundamento de la revisión, que la empresa intentó en abril y mayo de 2002 pactar el contenido de un expediente de regulación de empleo con los legales representantes de los trabajadores, pero que finalmente fue rechazado por la asamblea de los trabajadores. Pero la denegación del ERE en junio de 2002, ni por ende los actos posteriores a esta fecha, ninguna influencia podían tener en la solución de la demanda presentada por el actor frente a su despido que se produjo el 15 de enero.»

Gracias a los numerosos y actuales pronunciamientos, al respecto, se puede terminar de comprender la verificación del fraude de ley de los despidos por goteo. Entre las resoluciones judiciales, destacamos las siguientes por su interés:

Sentencia de TSJ de Cataluña, de 10 julio de 2014. Rec.2085/2014: « [...], dado que el precepto citado no regula como debe hacerse ese cómputo. Para ello, existen varias posibilidades: podemos hacerlo hacia atrás, esto es mirando a lo acaecido en el periodo de tiempo anterior; podríamos hacerlo hacia el futuro, esto es iniciando el cómputo el día de la extinción hacia delante, o incluso de forma simultánea, es decir, por combinación de las dos anteriores, pero en cambio, lo que no podemos variar, es

que sólo podrán computarse las que se produzcan en un periodo de noventa días anteriores y posteriores al despido. La solución a este problema, que viene ya de largo, la ha dado, como no podía ser de otro modo, la doctrina unificada elaborada por el Tribunal Supremo, que puede resumirse de la siguiente manera: 1º) El período de referencia de 90 días contemplado con carácter general en el párrafo primero del art. 51.1 TRLET tiene como día final (dies a quem) de cómputo el de la extinción del contrato de cada trabajador, y como día inicial (dies a quo), el día 90 computado a partir de la fecha en que se produjo la extinción; 2º) La regla antifraude, a la que hace referencia el último párrafo del artículo 51.1 TRLET, en cambio, el día inicial de cómputo del período "siguiente" es el del despido amparado en el art. 52.c) TRLET, y por lo tanto el "dies a quo" coincide con el "dies a quem" del periodo anterior; 3º) Ni la regla general ni la regla antifraude, impiden que se puede declarar la nulidad del despido si el empresario realiza otras extinciones en momentos temporales próximos de los que se pueda presumir que sabía que las iba a adoptar, y que no lo hizo para eludir el procedimiento de los despidos colectivos. De apreciarse esa intención, esas extinciones cabe computarlas por constituir fraude de ley, a efectos del cómputo [...]»

Sentencia de TSJ de Madrid, de 11 abril de 2014. Rec.57/2014.: « [...]la parte actora solicita que se decrete la Nulidad del despido por creer que se ha practicado el mismo con vulneración del art. 51 del E.T dado que después del despido del actor se ha producido uno más, por lo que dentro de los 90 últimos días han existido 10. La empresa tiene, parece ser, menos de 100 trabajadores y en los 90 días antes del despido del actor se produjeron 8, por lo que resulta evidente que antes del del trabajador no se ha despedido, sin incluirle a él, a 10 trabajadores, no siendo compatible (sic, por computable) a dichos efectos los despidos realizados con posterioridad. Ciertamente después del despido del demandante al menos se ha producido otro con pocos días de diferencia, pero de conformidad con el art. 52 c) del E.T, si se alcanzaran los parámetros del art. 51, serían los despidos fraudulentos, ya que el despido del actor fue por causas objetivas, y es desde la fecha del despido del demandante desde la que se ha de computar el dies ad quem, no desde los despidos posteriores. Como ha establecido la S.T.S. de 23-04-2012 el cómputo desde la fecha del despido del trabajador es la que se ha de tener en cuenta para poder declarar la existencia de fraude, el cual no existe hasta que el número de extinciones supere los límites del cálculo matemático que

establece la normativa, salvo que se acredite que se ha obrado abusivamente, lo cual no se ha llevado a efecto en el presente caso".»

VI. DOCTRINA JURISPRUDENCIAL SOBRE LA CLÁUSULA REBUS SIC STANTIBUS

Siguiendo la línea de lo desarrollado en el apartado anterior respecto a la regla antifraude, resulta interesante la restringida aplicación de la cláusula «rebus sic stantibus» en el plano laboral.

En este apartado vamos a tratar de contestar a la siguiente pregunta: ¿Se pueden realizar despidos por causas empresariales de trabajadores afectados por un ERE temporal suspensivo o de reducción de jornada? La respuesta es sí. Aunque la aplicación de la doctrina es muy restringida en general en el plano civil, las extinciones laborales por causas empresariales constituyen una alteración contractual sobrevenida de carácter resolutorio por cuya especificidad resultan de aplicación criterios de resolución mínimamente diferentes a las tradicionalmente admitidas en el plano civilista.

Nos referimos al caso en el que una empresa acomete ciertas medidas, en concreto nos vamos a referir al expediente de regulación de empleo temporal²⁸, para tratar de solventar la situación económica negativa por la que estaba atravesando en aquel momento y que, pese a ello, no se consigue superar de la manera prevista, o que incluso la situación inicial se haya agravado. En este caso, es posible que el empresario se plantee acometer despidos. ¿Qué sucede si el planteamiento de la nueva medida extintiva se basa en la misma causa que el anterior ERE temporal vigente? ¿Tiene el empresario alguna opción de realizar medidas de carácter extintivo para tratar de superar esta nueva situación negativa sin correr el riesgo de que sea declarada ilegal y por tanto las extinciones sean declaradas nulas? O, ¿todo aquel supuesto de despido objetivo de trabajador en situación de ERTE vigente conlleva la nulidad? Es en este punto donde traemos a colación la doctrina «rebus sic stantibus».

Esta locución proviene de la frase «*contractus qui habent tractum succesivum vel dependentiam de futuro rebus sic stantibus intelliguntur*»²⁹, es decir, que los contratos que tienen tracto sucesivo y dependencia de futuro se entienden mientras «estén así las cosas» y, en virtud de ella, si sobreviene un cambio importante en el estado de hecho

²⁸ Tanto de carácter suspensivo como de reducción de jornada.

²⁹ VELASCO VELASCO, J.A., *La condición más beneficiosa y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo*, Universidad de Valladolid, Valladolid 2012, p. 20.

existente o contemplado por las partes al contratar, podía el obligado modificar el «contrato» que se le había hecho demasiado oneroso. En el plano laboral nos referimos como figura de «contrato» al pacto del ERTE que supone que no se acometerán despidos sobre los trabajadores afectados por él durante su vigencia.

La reciente STS de 12 de marzo de 2014 (STS de 12 de marzo de 2014. Rec.30/2012) representa la consolidación de la doctrina sobre la cláusula RSS. En aquel caso se declaró nulo el despido objetivo de un trabajador afectado por un ERE suspensivo. Para la apreciación de la procedencia de la medida extintiva se debe probar que concurren causas distintas de las alegadas como justificación del ERTE, o si bien, concurren las mismas, debe acreditarse la existencia de un cambio relevante de las circunstancias que motivaron la autorización de dicha suspensión.

Inmediatamente posterior nos encontramos con la STS de 18 de marzo de 2014 (STS de 18 marzo de 2014. Rec.15/2013) que vuelve a tratar un supuesto parecido: « [...] *debemos señalar -asimismo- que la propia jurisprudencia civil ha sido marcadamente restrictiva en la aplicación de tal doctrina, desde que la STS 14/12/40 -primera en abordar frontalmente el tema- hubiese destacado la excepcionalidad de la medida [«tan equitativa como necesitada de aplicación muy cautelosa»] y con mayor motivo desde que la STS 17/05/57 fijase sus rigurosos requisitos: a) alteración extraordinaria de las circunstancias; b) desproporción exorbitante, fuera de todo cálculo, entre las prestaciones de las partes contratantes, cuyo equilibrio se ve aniquilado; y c) sobrevenir circunstancias radicalmente imprevisibles. Exigencias de las que siempre se hizo eco la jurisprudencia social, limitando la posible excepción al principio «pacta sunt servanda» a supuestos extraordinarios en que por virtud de acontecimientos posteriores e imprevistos resulte extremadamente oneroso para una de las partes mantener el contrato en su inicial contexto [...]* »

Es decir, desarrollando la cuestión a la pregunta planteada al inicio del capítulo, el empresario podrá acometer medidas extintivas por razones objetivas sobre trabajadores afectados por el ERTEs, siempre y cuando concurra, al menos, una de estas dos condiciones:

- a) Una causa distinta y sobrevenida de la invocada
- b) La misma causa siempre que exista un cambio sustancial y relevante con referencia a las circunstancias que motivaron el ERTE

Estamos entonces ante una nueva exigencia probatoria distinta de la que acreditó la causa, en su momento, del ERTE. Sea cual sea esa causa, además, corresponderá al empresario la carga de acreditar que en el breve período transcurrido sobrevinieron circunstancias inesperadas que le determinaron a practicar los despidos no previstos.

La pregunta que nos planteamos entonces es ¿qué se considera un cambio sustancial? ¿Puede la actual crisis económica admitirse judicialmente como justificación suficiente para la aplicación de la cláusula por considerarse que ha resultado tener naturaleza estructural y no meramente coyuntural?

En la Sentencia del TS de 8 de noviembre de 2012 (STS de 8 de noviembre de 2012. Rec.877/2010) encontramos una mención expresa a la crisis económica y su incidencia en el mercado inmobiliario: *«[...]también procede desestimar el alegato que la parte recurrente realiza situando a la crisis económica, y su trasunto en la crisis inmobiliaria, como verdadero motivo y justificación espuria de la resolución efectuada. Por el contrario conviene puntualizar, fuera del contexto del presente caso, que aunque la crisis económica, por sí sola, no permita al comprador desistir del contrato, no se puede descartar, en términos generales, su posible valoración a través de la aplicación de la regla "rebus sic stantibus" (estando así las cosas) cuando de la valoración del conjunto de circunstancias concurrentes, y de la propia configuración jurídica de la regla, se desprenda su posible y correcta aplicación al ámbito de la compraventa de viviendas realmente afectadas por la tipicidad jurídica que se derive de la crisis económica.»*

Sin embargo, como contrapunto a esta teoría, la STS de 17 de enero de 2013 (STS de 7 de enero de 2013. Rec.1579/2010) dispone que *«[...]no cabe que la crisis económica, por sí sola, permita al comprador desistir del contrato, pues en tal caso se produciría un manifiesto desequilibrio en contra del vendedor, se propiciarían los incumplimientos meramente oportunistas, favoreciendo a quien en verdad siguiera interesado en comprar pero por un precio inferior, y, en definitiva, se desvirtuaría el verdadero*

sentido de una determinada solución jurídica hasta el punto de convertirla en un incentivo para el incumplimiento [...]».

Concluyentemente y habiendo realizado el intenso análisis jurisprudencial al respecto, tanto en la propia jurisprudencia del orden social como jurisprudencia civil, se debe tener muy en cuenta que la aplicación de la cláusula «rebus sic stantibus» resulta extremadamente limitada por el choque con el principio «pacta sunt servanda»³⁰ y del de seguridad jurídica, si bien, no imposible, y por ello se exigen requisitos muy rigurosos.

³⁰ AA.VV. REDACCIÓN LEFEBRVE – EL DERECHO, *ERE suspensivo y extinción contractual*, Blog Laboral de Francis Lefebvre, publicado el 25 de junio de 2014.

VII. CONCLUSIONES

PRIMERA. La apresurada evolución legislativa del artículo 51.1 ET, como se ha expuesto en el estudio elaborado, ha conllevado que durante estos últimos tiempos haya existido una cierta inseguridad jurídica para las dos partes implicadas en las extinciones por causas empresariales, empresarios y trabajadores. Por ello, han sido los Tribunales quienes han tenido que matizar en sus resoluciones los conceptos contenidos en el precepto base. El legislador ha tratado de realizar una apertura de supuestos, siguiendo criterios de flexiseguridad, que sin embargo, en la mayoría de los casos han ocasionado la consecuencia contraria, la inseguridad. Para la elaboración y matización de los conceptos se ha precisado acudir con mucha más frecuencia a la doctrina judicial que a la propia legislación, lo cual lleva a producción de una confrontación entre la seguridad jurídica de una plena normativización inevitablemente limitada y la verdadera inseguridad jurídica de la flexiseguridad de apertura de supuestos.

SEGUNDA. La enumeración de algunos supuestos de causas económicas como constan en la redacción vigente, es uno de los intentos del legislador de dotar a la norma de una serie de ejemplos ilustrativos para combatir la inseguridad jurídica. Sin embargo, no llega a resultar plenamente efectivo, por cuanto ese listado es *numerus apertus*. Además, la controversia sobre los hechos llamados futuribles y la incorporación del riesgo y, por tanto, de la prevención, en el supuesto de las «pérdidas previstas», está sin «terminar de pulir». Es muy poco frecuente encontrar supuestos extintivos únicamente basados en la justificación y acreditación de causas organizativas. Muy frecuentemente las causas organizativas acompañan a las económicas y a las productivas, de manera que, el análisis jurisprudencial que se ha llevado a cabo sitúa esta causa en un plano más complementario. Respecto a las causas de producción, lo más relevante es la reminiscencia entre la necesidad de observar una proporción en la medida extintiva que sin embargo no tiene porqué coincidir con la razonabilidad de la finalidad de la medida extintiva.

TERCERA. Paralelamente a la situación de grave crisis económica y su afectación al tejido empresarial, la innovación tecnológica en los medios e instrumentos de producción de las empresas, como consecuencia principalmente de la aparición e implantación de la digitalización y el desarrollo de la informática, es uno de los aspectos más destacados de los últimos tiempos y sobre el que se ha elaborado un análisis

detallado en el presente trabajo, realizando concretamente una delimitación, separando en dos categorías según si la implantación tecnológica se refiere a mejorar procesos productivos gracias a innovación en maquinaria, es decir, un sector más industrial, o por el contrario, si nos referimos a la tendencia común hacia la digitalización, identificable prácticamente en todos los sectores.

CUARTA. La dureza de los embistes de la crisis económica actual en el plano laboral es patente, atendiendo a las urgentes modificaciones legislativas. Sin embargo, las extinciones por causas organizativas es uno de los supuestos que ha mantenido una tendencia constante, ya desde los años anteriores al inicio de la crisis económica. Doctrinalmente, los casos de extinciones objetivas por causas organizativas tienen un carácter predominantemente complementario. Habitualmente, las causas organizativas son consecuencia de una reestructuración y, es justamente tal reestructuración la que encuentra su base en unas causas económicas, técnicas y/o de producción

QUINTA. Las causas de producción han sido objeto de confusión en tanto en cuanto su identificación con un descenso en la demanda de servicios o productos suele ser paralelo a una disminución de ingresos, que es el supuesto base de las causas económicas. De nuevo, la doctrina judicial matiza ambas causas y poniendo fin a la duda.

SEXTA. Los elementos diferenciadores o delimitadores de los despidos objetivos son el núcleo del presente estudio. Si bien la normativización de las causas empresariales ha sufrido un crecimiento notable para ofrecer mayor seguridad jurídica, en el caso de los elementos diferenciadores la única clarificación a la norma original, la encontramos acudiendo, de nuevo, a la doctrina judicial. La norma es clara. Sin embargo, la enorme casuística hace que numerosos supuestos no encuentren fácil solución en la redacción que nos ofrece el legislador. Asimismo, merece la pena resaltar el predominio de la norma nacional sobre la directiva europea en cuanto al elemento cuantitativo: unidad de cómputo y plantilla. Respecto del elemento temporal, igualmente, la norma es clara, sin embargo, la casuística, los supuestos dejados de legislar por imposibilidad, nuevamente, hacen imprescindible la intervención de los tribunales.

SÉPTIMA. La inclusión de una regla antifraude se hace indispensable en tanto que la norma básica es muy clara y, precisamente de esa claridad deriva la posibilidad de

eludirla a través de su propio cumplimiento. En este trabajo se realiza un análisis legislativo y doctrinal que, principalmente, explica la nulidad de los despidos objetivos individuales efectuados en fraude de ley, por cuanto que tales extinciones hubieron de realizarse a través de un procedimiento de despido colectivo por superar los umbrales de cómputo en el periodo de cómputo de 90 días (y sucesivos periodos).

OCTAVA. La cláusula *Rebus Sic Stantibus* en cuanto a la jurisprudencia sentada por el Alto Tribunal, plantea una posibilidad de aplicación en el ámbito civil muy limitada. En el ámbito laboral se mantienen las exigencias, sin embargo, recientes pronunciamientos del Tribunal Supremo fijan la aplicación de la cláusula en tanto en cuanto puede ser alegada en supuestos de extinciones sobre trabajadores previamente afectados por ERTes. De tal manera, este estudio, realiza un análisis de la situación actual referida a la aplicación de la doctrina jurisprudencial de la cláusula RSS en el plano laboral. Si bien, se sigue observando la tendencia de la inusual apreciación de la cláusula, se abre la puerta a que una crisis económica de carácter estructural proporcione el marco ideal para apreciar justificación suficiente para la aplicación de la cláusula.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO, C., RODRÍGUEZ PASTOR, G., y SALCEDO BELTRÁN, M.C., *Extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia 2013.

ARCHEL DOMENCH, P., CARRASCO FENECH. F., GARCÍA BENAÚ, M.A., LARRINAGA GONZÁLEZ. C. *Las pérdidas previstas y la neutralidad de la información financiera elaborada con fines externos*, Partida Doble, nº 242, abril 2012.

ARIAS DOMÍNGUEZ, Á., *Tres años de reforma del despido colectivo ¿Ha conseguido su propósito el legislador?*, Dykinson, Madrid, 2014.

BLASCO PELLICER, Á., CAMPS RUIZ, L.M., GOERLICH PESET, J.M., ROQUETA BUJ, R., y SALA FRANCO, T., *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

ESTEBAN MIGUEL, A., *Los despidos colectivos: Un estudio de las causas económicas*. Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid, nº 26, 2012-II.

FALGUERA BARÓ, M.A., *La causalidad y su prueba en los despidos económicos, técnicos, organizativos y productivos tras la reforma laboral*, Bomarzo, Albacete, 2013.

GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., *El coste del despido y otras formas de terminación del contrato de trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2014.

IBÁÑEZ, I., *Cierre Centro de Trabajo, ¿Despido Objetivo Individual o Colectivo?* Blog de Ceca Magán abogados, 11 de noviembre de 2013.

MERCADER UGUINA, J. y DE LA PUEBLA PINILLA, A., *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

MONEREO PÉREZ, J.L., *El despido colectivo y sus elementos configuradores tras las recientes reformas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del trabajo*, 33ª Edición, Tecnos, Madrid, 2014.

PEDRAJAS MORENO, A., Boletín laboral de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, Febrero de 2009.

SENRA BIEDMA, R., *Despido colectivo por causas económicas, grupo de empresas, fraude de Ley y doctrina del levantamiento del velo. Comentario a la STS 4º, 29.1.2014*. Iuslabor, 2/2014.

AA.VV. *QMemento Social 2014 Francis Lefebvre*, Edición online de El Derecho.

AA.VV. REDACCIÓN LEFEBRVE – EL DERECHO, *ERE suspensivo y extinción contractual*, Blog Laboral de Francis Lefebvre, publicado el 25 de junio de 2014.

IX. ANEXO JURISPRUDENCIAL

Sentencias de despido por causas económicas

- STSJ de Andalucía, de 10 julio de 2014. Rec.1117/2014.
- STSJ de Cataluña, de 2 de junio de 2014. Rec.94/2013.
- STSJ de Madrid, de 7 mayo de 2014. Rec.1912/2013.
- STSJ de Madrid, de 31 marzo de 2014. Rec.1475/2013.
- STSJ de Andalucía, de 6 marzo de 2014. Rec 676/2014.
- STSJ de Madrid, de 16 de septiembre de 2011. Rec.2823/2011.
- STSJ de La Rioja núm. de 12 de septiembre de 2006. Rec.270/2006.
- STSJ de la Comunidad Valenciana, de 9 mayo de 2006. Rec.482/2006.
- STSJ de la Comunidad Valenciana, de 22 diciembre de 2005. Rec.342/2005.
- STSJ de Navarra, de 31 enero 2000. Rec.14/2000.

Sentencias de despido por causas técnicas

- STSJ de Cataluña, de 26 de noviembre de 2010. Rec.5535/2010.
- STSJ de Galicia, de 3 de noviembre de 2010. Rec.3200/2010.
- STSJ de Madrid, de 12 febrero de 2010. Rec.5787/2009.
- STSJ de La Rioja, de 1 de marzo de 2005. Rec.39/2005.

Sentencias de despido por causas organizativas

- STSJ de Madrid, de 24 febrero de 2014. Rec.1835/2013.
- STSJ de Aragón, de 6 noviembre de 2013. Rec.188/2013.

Sentencias de despido por causas productivas

- STSJ de Cataluña, de 27 de junio de 2014. Rec.2371/2014.
- STSJ de Cataluña, de 13 febrero de 2014. Rec.5949/2013.
- STSJ de Valladolid, de 23 de octubre de 2013. Rec.1084/2013.
- STSJ de Madrid, de 24 de junio de 2013. Rec.696/2013.
- STSJ de Aragón, de 11 de junio de 2013. Rec.287/2013.
- SAN de 21 de noviembre de 2012. Rec.167/2012.
- STSJ de Baleares, de 11 de julio de 2011. Rec.90/2011.
- STSJ de Extremadura, de 3 de diciembre de 2009. Rec.546/2009.

Sentencias sobre unidad de cómputo

- STSJ de Madrid, de 2 de diciembre de 2011. Rec.5602/2011.
- STSJ de Comunidad Valenciana, de 16 de noviembre de 2010. Rec.2593/2010.

Sentencias sobre cómputo de plantilla

- STSJ de Cataluña, de 16 de junio de 2011. Rec.1451/2011.
- STSJ de Madrid, de 2 de diciembre de 2010. Rec.3189/2010.
- STSJ de Cataluña, de 2 de febrero de 2010. Rec.7177/2009.

Sentencias sobre umbral numérico en despidos por causas empresariales

- STS de 22 de enero de 2008. Rec.4042/2006.
- STS de 30 de septiembre de 2002. Rec.3828/2001.
- STS de 16 de febrero de 1998. Rec.2913/1997.

Sentencias sobre extinciones computables

- STSJ de Cataluña de 8 de julio de 2011. Rec.3031/2011.
- STSJ de País Vasco, de 9 de diciembre de 2010. Rec.2248/2010.
- STSJ de Valladolid, de 22 de septiembre de 2010. Rec.822/2010.
- STSJ de Madrid, de 12 de marzo de 2010. Rec.6330/2009.
- STSJ Sta. Cruz de Tenerife, de 7 de junio de 2006. Rec.920/2005.
- STSJ de Comunidad Valenciana, de 3 de diciembre de 2002. Rec.2570/2002.

Sentencias sobre despidos por goteo/fraude de ley

- STSJ de Cataluña, de 10 julio de 2014. Rec.2085/2014.
- STSJ de Madrid, de 11 abril de 2014. Rec.57/2014.
- STS de 23 de diciembre de 2003. Rec.2689/2012.

Sentencias sobre la aplicación de la cláusula «RSS»

- STS de 18 de marzo de 2014. Rec.15/2013.
- STS de 12 de marzo de 2014. Rec.30/2012.
- STS de 17 de enero de 2013. Rec.1579/2010.
- STS de 8 de noviembre de 2012. Rec.877/2010.