



TRABAJO DE FIN DE GRADO

EL DESPIDO POR RAZONES ECONÓMICAS, TÉCNICAS Y DE PRODUCCIÓN

Sara Barba Dörling

**Grado de Derecho
Facultad de Jovellanos**

Año Académico 2020-21

Sara Barba Dörling

Trabajo de Fin de Grado

Facultad de

Universidad de las Illes Balears

Año Académico 2020-21

EL DESPIDO POR RAZONES ECONÓMICAS, TÉCNICAS Y DE PRODUCCIÓN

Dra. Magdalena Llompарт Bennàssar

Nombre Tutor/Tutora (si procede)

Se autoriza la Universidad a incluir este trabajo en el Repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y difusión en línea, con fines exclusivamente académicos y de investigación

Autor		Tutor	
Sí	No	Sí	No
X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RESUMEN

El objeto del presente Trabajo de Final de Grado se encuentran regulados en el ámbito del Derecho del Trabajo, concretamente podemos enmarcarlo en el ámbito del Derecho Laboral, y, podemos definirlo como el conjunto de normas del sector privado que tienen como base las relaciones de trabajo que existen entre los empresarios y los empleados, es decir, los asalariados. La actividad ejercida por los asalariados es una actividad ejercida por cuenta ajena, de forma libre, en relación de dependencia y realizada a cambio de una retribución.

En concreto, se aborda como objetivo específico el análisis legal y jurisprudencial de la extinción de la relación laboral entre empresario y el asalariado relativas al despido por causas empresariales, las causas objetivas, que son las causas técnicas, organizativas, económicas y de producción, y también serán objeto de mi estudio los despidos colectivos que aunque se basen en las mismas causas que el despido objetivo por causas empresariales, se diferencian en el número de trabajadores a los que afecta. Tal como afirma la *Sentencia del Tribunal Supremo del País Vasco de 18 de julio número 1650/2017 (Sala de lo Social Sección 1ª)*¹ el despido individual requerirá sentencia judicial que declare su carácter objetivo y el despido colectivo exigirá su incoación a instancia de la empresa y que la resolución administrativa o judicial recaiga con desacuerdo expreso de la representación de los trabajadores, a excepción del Expediente de Regulación de Empleo.

Tales causas de despidos han ido sufriendo modificaciones durante los años que iremos analizando conforme al artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores y, por último expondremos algunos cambios que ha sufrido la legislación a causa del COVID.

¹STS del País Vasco de 18 de julio número 1650/2017 (Sala de lo Social Sección 1ª).

ABSTRACT

As my investigation which is detailed below refers to labour law it could be interesting to define the world worker, a review of the case law of the European Court of Justice reveals that the concept of worker is found in the subject of free movement of workers but gradually has been expanded to other subjects related to social policies.

It refers to the research of jurisprudence of two types of dismissals, first of all, dismissals based on business reasons and, secondly collective dismissals. Spanish law has suffered modifications on the causes of dismissals as the collective dismissals and dismissals based on business causes. The difference among both types of dismissals depends on the worker's number.

ÍNDICE

- I. INTRODUCCIÓN: CLÁUSULA REBUS SIC STANTIBUS
- II. DESPIDO POR CAUSAS EMPRESARIALES: DELIMITACIÓN LEGAL Y MODALIDADES
- III. CAUSAS QUE JUSTIFICAN LOS DESPIDOS POR CAUSAS EMPRESARIALES
 - 1. CAUSAS TÉCNICAS
 - 2. CAUSAS ECONÓMICAS
 - 3. CAUSAS PRODUCTIVAS
 - 4. CAUSAS ORGANIZATIVAS
- IV. ELEMENTOS DIFERENCIADORES DEL DESPIDO EMPRESARIALES
 - ELEMENTO TEMPORAL
 - PERIODO DE CÓMPUTO
 - ELEMENTO CUANTITATIVO:
 - EXTINCIONES COMPUTABLES
 - DESPIDO COLECTIVO:
 - ELEMENTOS CONFIGURADORES DEL DESPIDO COLECTIVO:
 - 1. EXTINCIONES COMPUTABLES
 - DESPIDO COLECTIVO
 - 1. TOTAL
 - 2. PARCIAL
- V. ANÁLISIS DE RIESGOS LEGALES SEGÚN LA NORMATIVA COVID
- VI. CONCLUSIONES
- VII. BIBLIOGRAFÍA

I. INTRODUCCIÓN: DOCTRINA JURISPRUDENCIAL CLÁUSULA REBUS SIC STANTIBUS

El Derecho del Trabajo es un derecho que protege tanto a los trabajadores como a las empresas, podemos decir que desde un nivel constitucional encontramos el artículo 38 de la Constitución Española que protege el interés de la empresa, en cambio, en el artículo 35 de la misma Constitución Española, encontramos recogido el derecho al trabajo que recoge también el derecho de protección frente al despido. Se trataría de una tarea para ponderar el derecho del empresario frente al derecho del trabajador.

Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea el origen del concepto de trabajador se encuentra en la temática de la libre circulación pero progresivamente se va extendiendo a otras materias que son relativas a políticas sociales.

Por otra parte, la normativa actual se basa en la libertad de rescindir el contrato de trabajo por motivos relacionados con las necesidades de la empresa, sin embargo, establece claramente un conjunto de requisitos que deben cumplir los empresarios si quieren gozar de la plena protección del ordenamiento jurídico.

Al hablar de relaciones de trabajo entre empleador y asalariado es posible que en un momento dado el empresario se plantee cometer despidos, por tal caso, veo interesante hablar sobre la cláusula rebus sic stantibus, ya que su aplicación en el ámbito laboral resulta muy interesante.

La justificación legal en la que se basa la cláusula rebus sic stantibus son, en primer lugar, el artículo 7.1 del Código Civil que consagra que *“los derechos deberán ejercitarse de buena fe”*, y en segundo lugar, el artículo 1258 del Código Civil que dice *“los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo pactado, sino que también obligan a todas las consecuencias que, según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley”*, por ello, podemos interpretar que significa que si hubiera una modificación que fuese significativa para el contexto, la legislación no considera de buena fe la aplicación de las normas de la misma manera, es decir, sin tener en cuenta el cambio de circunstancias.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 4 de marzo de 2019, recurso número 980/2018², en concreto, en su Fundamento Jurídico segundo menciona *“la cláusula o regla rebus sic stantibus (estando así las cosas) trata de solucionar los problemas derivados de una alteración sobrevenida de la situación existente o circunstancias concurrentes al tiempo de la celebración del contrato, cuando la alteración sea tan acusada que aumente extraordinariamente la onerosidad o coste de las prestaciones de una de las partes o bien acabe frustrando el propio fin del contrato. Reconocida dicha regla por la jurisprudencia, esta se ha mostrado siempre, sin embargo, muy cautelosa en su aplicación, dado el principio general, contenido en el artículo 1091 del Código Civil Legislación citada que se aplica Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. art. 1091 (16/08/1889), de que los contratos deben ser cumplidos”*.

En cuanto a los efectos de la cláusula rebus sic stantibus podemos encontrarlos en la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de abril de 2012, Sala Primera de lo Civil, recurso número 1628/2008³. En su fundamento jurídico quinto *“la recurrente ha alegado que la Audiencia, con vulneración de los preceptos del Código Civil, que consagran el principio de autonomía de la voluntad de las partes, y la interpretación literal del contrato donde se plasma una cláusula de actualización de la renta, ha aplicado la cláusula “rebus sic stantibus” , para dar un alcance y un contenido al convenio distinto a la voluntad de las partes contenida en la relación que les une, sin que concurren las circunstancias extraordinarias exigidas por la jurisprudencia de esta Sala, que permite su aplicación y, con ello, la alteración de un elemento esencial en el concierto suscrito por las partes, cual es la determinación de la cuantía de renta a la que debe hacer frente el arrendatario”*, los efectos de la cláusula se describen en el fallo 4º cuando menciona que la cláusula rebus sic stantibus exige los requisitos de alteración de las circunstancias entre el momento de la perfección del contrato y el de consumación, desproporción exorbitante entre las prestaciones de las partes, lo que ha de haber producido por un riesgo imprevisible y la subsidiaridad por no haber otro remedio.

En la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2014, recurso número 30/2012 se declaró nulo un despido objetivo de un asalariado afectado por un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) suspensivo, para la

²STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 4 de marzo de 2019, recurso número 980/2018(<https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ061375.pdf>)

³ STS de 27 de abril de 2012, Sala Primera de lo Civil, recurso número 1628/2008 (<https://vlex.es/vid/375678214>).

apreciación de la medida extintiva se tiene que probar que se dan causas distintas a las alegadas como justificación del Expediente de Regulación Temporal de Empleo, o, si concurren las mismas causas, se tiene que demostrar un cambio importante de las circunstancias que llevaron a la autorización de tal suspensión.

También podemos mencionar la *Sentencia del Tribunal Supremo 791/2020 del 6 de marzo de 2020*⁴ manifiesta que “es condición necesaria para la aplicación de la regla *rebus sic stantibus* la imprevisibilidad del cambio de circunstancias, si las partes han asumido expresa o implícitamente el riesgo de que una circunstancia aconteciera o debieron asumirlo porque, en virtud de las circunstancias y/o naturaleza del contrato, tal riesgo era razonablemente previsible, no es posible apreciar la alteración sobrevenida que, por definición, implica la no asunción del riesgo. No puede hablarse de alteración imprevisible cuando la misma se encuentra dentro de los riesgos normales del contrato”.

II. DESPIDO POR CAUSAS EMPRESARIALES: DELIMITACIÓN LEGAL Y MODALIDADES

En primer lugar resulta conveniente definir lo que es un despido, la doctrina interpreta el despido como la rescisión, extinción del contrato por la voluntad del empleador, es un acto constitutivo, unilateral y recepticio del empleador que extingue la relación jurídica del trabajo.

Existen 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 inclinarse por una u otra de forma arbitraria, sino que debe tener en cuenta una serie de requisitos y criterios legalmente previstos que le obligarán a elegir la forma para dar cumplimiento al despido, para no apartarse de la legalidad y así evitar una posible impugnación.

La necesidad de atender algunos procedimientos previos para el despido colectivo, como la negociación y negociación y otras obligaciones documentales, estas obligaciones representan una garantía para los trabajadores afectados. Este es un obstáculo formal para los empleadores, el empresario. En ocasiones se intenta evitar eligiendo una forma de despido que

⁴ *STS 791/2020 del 6 de marzo de 2020*(<https://www.poderjudicial.es/search/TS/openCDocument/f9caf3b37c84304410b129baa45c19bf052a8727ddcd74bf>)

no requieren estas formalidades, sino solamente cumplir determinados trámites formales en cuanto a la notificación del despido.

La regulación de la extinción del contrato por causas objetivas se encuentra en los artículos 49.1.1, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, podemos definir el despido por causas objetivas como el despido que realiza el empresario de forma unilateral, esto constituye de forma material un despido, pero no podemos decir que constituye un despido que responde ante un incumplimiento contractual de un trabajador, sino, más bien se trata de una medida ante una situación objetiva que incurre negativamente sobre la empresa, esta medida se considera adecuada para contribuir a la superación de tal empresa.

Podemos encontrar las causas reguladas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, en primer lugar, la ineptitud sobrevenida constituye causa de despido objetivo con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa u originaria pero desconocida para el empresario, salvo que hubiese habido periodo de prueba ya que no podría alegarse con posterioridad. Por ejemplo, una inhabilitación por sentencia, o, un transportista que utiliza un coche y le retiran el carnet de conducir, serían supuestos que afectarían negativamente en la empresa, ya que el uso del vehículo es necesario para poder realizar su trabajo. Es importante diferenciar la ineptitud sobrevenida de la incapacidad temporal que es causa de suspensión contractual según el artículo 45 ET; de la incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez, ya que sería causa de extinción contractual según el art. 49 e). ET⁵; y, por último, de la incapacidad permanente parcial ya que es una causa de movilidad geográfica y funcional regulada en el art. 1.1 del Real Decreto 1451/1983⁶.

La segunda causa objetiva de extinción contractual es la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, la tecnología es cada vez más necesaria ya que la empresa concurre en un mercado cada vez más competitivo y global y puede haber un choque de

⁵ Art. 49 e).:

“Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2”.

⁶ Art. 1.1 del Real Decreto 1451/1983:

“1. Si la incapacidad permanente parcial no afecta el rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá el empresario reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25 por 100 ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa”.

interés entre el empresario y el trabajador ya que el empresario pretende incorporar la nueva tecnología y el trabajador mantener su puesto de trabajo, tal exigencia del trabajador a la adecuación de los procesos productivos de cambios tecnológicos se encuentra justificado en el artículo 38 de la Constitución española.

En tercer lugar, las causas económicas, técnicas organizativas o de producción previstas en el artículo 51.1 ET⁷ siempre y cuando no supere los umbrales, es decir, siempre que el número de trabajadores afectados sea inferior al establecido en el mismo.

La cuarta causa recogida era el absentismo, es decir, el contrato podía extinguirse por causas de asistencia incluso justificadas pero el 19 de febrero de 2020 se publica el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, que deroga esta causa del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. Hasta entonces, el apartado d). del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores recogía:

«Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses

⁷ Artículo 51.1 ET

“1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

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”.

anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses».

La última causa objetiva de extinción contractual sería la falta de consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo el cual se aplicará en el caso de contratos por tiempo indefinido concertados por entidades sin ánimo de lucro.

III. CAUSAS QUE JUSTIFICAN LOS DESPIDOS POR CAUSAS EMPRESARIALES:

Pasaremos a analizar las causas que justifican los despidos por causas empresariales ya que es el elemento integrador, de carácter objetivo, puesto que, se tiene que analizar cada supuesto concreto que justifica el despido por lo que afecta de manera negativa en la empresa ya sea por su eficiencia o su rentabilidad. La decisión de la causa que justifique los despidos por parte del empresario o empleador no vinculan al Juez ya que podrá aplicar otras causas distintas de las alegadas.

Debemos tener en cuenta la redacción del artículo 51.1⁸ que define el despido colectivo como la extinción por causas económicas, técnicas,

⁸ Artículo 51.1 E:

“1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

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”.

organizativas o de producción del Estatuto de los Trabajadores ha ido sufriendo una evolución legislativa durante los años, en concreto, se ha producido en menos de veinte años.

En primer lugar, según la redacción del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo⁹ por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores *“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”*.

El Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio de medidas Urgentes para la Reforma del mercado de trabajo¹⁰ que fue una de las primeras reformas articulaba que *“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 tales 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”*.

Después, tuvo lugar la reforma que contuvo la Ley 35/2010, de 17 de septiembre sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de

⁹Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo .

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

trabajo¹¹ a partir de la cual se redactó el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores 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”*.

En último lugar, la reforma a través del Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero¹², de medidas urgentes para la reforma Laboral y por la Ley 3/2012 de 6 de julio¹³, de medidas Urgentes para la reforma laboral, define las circunstancias constitutivas de las causas justificadoras de la medida extintiva que son las causas económicas, técnicas u organizativas y productivas, por ello, *“se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa cuando 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”* y, *“se entiende que*

¹¹ Ley 35/2010, de 17 de septiembre sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

¹² Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero.

¹³ Ley 3/2012 de 6 de julio.

concurrer 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”.

Según lo regulado en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores afectara, en un periodo de 90 días a:

- 10 trabajadores en empresas de menos de 100 empleados.
- 10 % del número de trabajadores en empresas de entre 100 y 300 empleados.
- 30 trabajadores en empresas de más de 300 empleados.

Si se diese alguna de las tres circunstancias nos encontraríamos ante un despido colectivo, en cambio, si no se dan los requisitos será un despido por causas objetivas corrientes, en la modalidad de despido por causas empresariales.

Lo que se intenta con tales reformas es paliar la inseguridad jurídica por la complejidad producida al definir las causas justificadoras, para que el despido pudiese basarse en otras causas distintas a las económicas.

1.1 CAUSAS TÉCNICAS

Las causas técnicas concurren cuando suceden cambios en los medios de producción, se refiere a la introducción de innovaciones tecnológicas resultante de la inversión de capital siendo así libre elección de la empresa. Sería así un ejemplo la renovación de maquinaria.

La jurisprudencia define la causa técnica como *«la posible vejez o inutilidad total o parcial de los medios de producción»*.

Se debe justificar el despido por causas técnicas mediante la superación de tres fases, en primer lugar, se debe acreditar cambios en los medios de producción, en segundo lugar, de qué forma afectan estos cambios en los medios a los contratos de trabajo que se quieren extinguir, y en tercer y último lugar, se debe probar que las medidas adoptadas se adecuan para hacer frente a tal necesidad.

En el fundamento jurídico cuarto de la *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) número 37/2000*¹⁴ se establece que *“la decisión extintiva del contrato de trabajo no puede basarse en causa económica, sino que la medida extintiva se encuadra más dentro de lo que serían las causas técnicas, organizativas y productivas, pues se parte del hecho no controvertido de que la empresa demandada no ha tenido pérdidas económicas, sino un descenso de beneficios, como se relata en la comunicación escrita, el volumen de ventas entre los años 1996 y 1997 es prácticamente idéntico, si bien se produce un descenso en los beneficios de explotación, aunque en ambos ejercicios no existen pérdidas, encontrándose la empresa saneada, desde la perspectiva económica; esta situación no es encuadrable dentro de las causas económicas que justificarían la decisión extintiva, de acuerdo con los criterios anteriormente expuestos”*.

1.2 CAUSAS ECONÓMICAS

Las causas económicas se dan cuando el desempeño de una empresa tiene condiciones económicas desfavorables, es decir, se emiten una situación económica perniciosa, perjudicial¹⁵ para la empresa, en casos como en la presencia de pérdidas actuales o previstas, o la minoración persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, se entiende que la disminución de los ingresos o ventas es persistente¹⁶ cuando el nivel de ingresos o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

En la *Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de enero número 28/2021*¹⁷ se establecen la extinción procedente de un contrato por causas económicas resultando acreditada la disminución relevante y persistente de la cifra del negocio, así como las pérdidas de la empresa, podemos añadir que la sentencia de contraste, dictada por el Tribunal Superior de

¹⁴ STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) número 37/2000, *la decisión extintiva del contrato de trabajo no puede basarse en causas económicas, sino que la medida extintiva se encuadra más dentro de lo que serían las causas técnicas, organizativas y productivas*.

¹⁵ Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero sobre Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

¹⁶ ALFONSO ESTEBAN MIGUEL, *Estudio de las causas económicas en los despidos colectivos*, *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, Nº 26, 2012, págs. 55-80.

¹⁷ *Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de enero número 28/2021, extinción de contrato por causas económicas*.

Justicia de Cataluña en fecha 8 de febrero de 2016, declaró la procedencia del despido objetivo de los demandantes que se fundamentó en causas productivas a causa del descenso de la actividad de transporte, organizativas por la necesidad de amortización del puesto de trabajo, y económicas a causa de pérdidas y descenso de ventas.

1.3 CAUSAS PRODUCTIVAS

Las causas productivas se dan cuando se producen cambios, entre otras cosas, en la demanda de los servicios o productos que pretende introducir en el mercado la empresa.

Un ejemplo sobre causas productivas sería el descenso del volumen de pedidos en una empresa por la pérdida de cuota en el mercado al haber aumentado la competencia del sector a la que se dedica la empresa.

1.4 CAUSAS ORGANIZATIVAS

Se presentan causas organizativas cuando se den cambios, en el ámbito de los métodos o sistemas de trabajo de los empleados, o en el modo de organizar la producción que no exigen una inversión empresarial previa, por ejemplo, la desaparición de áreas de trabajo.

IV. ELEMENTOS DIFERENCIADORES DEL DESPIDO EMPRESARIAL

1. ELEMENTO TEMPORAL

- PERIODO DE CÓMPUTO

Para el periodo de cómputo para los supuestos de despidos por causas empresariales tenemos que tener en cuenta el artículo 51.1 del Estatuto de los trabajadores que consagra que el período es de 90 días, sin embargo, hay que hacer unas matizaciones.

En primer lugar, cuando hablamos de 90 días, en concreto, el artículo se está refiriendo a 90 días naturales, es decir, se incluyen sábados, domingos además de los días inhábiles.

Para hacer el cálculo se parte del día del inicio del procedimiento colectivo, o en el caso de los despidos colectivos desde el día de la notificación, los 90 días aluden a un período que se contabiliza hacia atrás, es decir, desde el día del

despido, por ello, se tendrán en cuenta las extinciones ocurridas en los últimos 90 días previos, siempre que estas tengan carácter computable a efectos de causas empresariales.

2. ELEMENTO CUANTITATIVO:

- EXTINCIONES COMPUTABLES

Las extinciones acontecidas en los 90 días del período que debemos contabilizar para realizar el cómputo de forma correcta, son las siguientes:

2.1. Las extinciones ocurridas en los 90 días que se hayan producido por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. sin importar si estas han sido impugnadas.

2.2. Cualesquiera otras extinciones por decisión empresarial en virtud de cualquier motivo acaecidas en los 90 días de observación, excepto por causas inherentes al trabajador, expiración del tiempo convenido o realización de obra o servicio con la excepción de aquellos casos que el número sea igual o superior a 5.

Por ello, sí serán computables:

A). Los despidos disciplinarios improcedentes

B). Los despidos objetivos improcedentes fundamentados en causas distintas de las recogidas en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

C). Las extinciones de contratos temporales en fraude de ley.

D). Las extinciones por no superación del periodo de prueba.

E). Las extinciones vinculadas a condición resolutoria no inherente a la persona del trabajador.

F). Las extinciones por mutua acuerdo en virtud de propuesta empresarial o bajas incentivadas.

G). Los despidos sin causa o por causas no apreciadas judicialmente, declarados judicialmente como improcedentes.

En cambio, no serán computables:

- A). Las bajas voluntarias.
- B). Las 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 empresario.
- C). La expiración del tiempo convenido o realización de obra o servicio.
- D). La expiración por causas consignadas válidamente en el contrato.
- E). Por jubilación.
- F). Por fallecimiento.
- G). Por declaración de incapacidad permanente total o absoluta del trabajador.

3. DESPIDO COLECTIVO:

Como bien he explicado anteriormente, las causas objetivas de despido por causas empresariales, las causas objetivas, que son las causas técnicas, organizativas, económicas y de producción, los despidos colectivos que se basan en las mismas causas que el despido objetivo por causas empresariales, se diferencian en el número de trabajadores a los que afecta, por ello, 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 que explicaremos a continuación.

Por lo tanto, según el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores consiste en la extinción de los contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la diferencia con el despido objetivo es que en el despido colectivo se producen estas circunstancias, pero además se tiene que cumplir lo siguiente; cuando en un periodo de 90 días afecte al menos a 10 trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores, el 10% en empresas de entre 100 y 300 empleados, y, cuando afecte a 30 o más trabajadores en empresas de menos de 300 empleados.

16

Por ello, la aplicación del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores requiere la concurrencia de tres elementos, el elemento numérico que sería el número de trabajadores afectados, el elemento temporal que es

en un periodo de 90 días y, por último el elemento causal que son las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Las empresas pueden fundar su decisión extintiva en una o varias de las causas; en las causas económicas que tienen lugar cuando hay una situación económica negativa, y deberá concurrir alguna de estas circunstancias: la existencia de pérdidas actuales o previstas o, la disminución persistente en su nivel de ingresos ordinarios o ventas o, la previsión de pérdidas futuras, por causas técnicas cuando hay cambios en el ámbito de los medios de producción, por causas organizativas cuando hay cambios en el modo de organizar la producción o en el ámbito de los sistemas de trabajo personal o, por causas productivas cuando hay cambios en la demanda de los productos o servicios en los mercados, por ejemplo, cuando hay un cambio de proveedores que provoque una disminución de la producción o de los servicios.

Te lo tiene que conceder la autoridad laboral, la empresa comunica el inicio de consulta a la autoridad laboral, hay un plazo de negociación con los sindicatos, si hay acuerdo el empresario lo comunica a la autoridad laboral , y, si no hay acuerdo el empresario lo comunica a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores.

En cuanto a la normativa Europea es la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998¹⁸ la relativa a los despidos colectivos.

ELEMENTOS CONFIGURADORES DEL DESPIDO COLECTIVO:

Para llevar a cabo un despido colectivo o ERE es necesario que la empresa, además de tener en cuenta los umbrales explicados anteriormente, la empresa debe examinar la dimensión de la plantilla relacionándola con el número de trabajadores a los cuales se va a despedir, la unidad de referencia a tener en cuenta como regla general sería el número de trabajadores existentes y el número de trabajadores afectados por el despido, o obstante, cuando la empresa cuente con varios centros de trabajo habrá que estarse a los umbrales anteriormente indicados pero solamente en aquellos centros en los cuales existan más de 20 empleados.

¹⁸ Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998, *despidos colectivos*.

Por lo que se refiere a empresas que están configuradas como grupos de empresas hay que atenerse a los siguientes criterios; cuando nos encontramos ante un grupo mercantil de empresas la unidad de cómputo será la empresa o el centro de trabajo, pero si nos encontramos ante un grupo de empresas a efectos laborales la unidad de cómputo serán todas las empresas que componen dicho grupo o cualesquiera de sus centros de trabajo que superen los umbrales indicados.

ELEMENTOS CONFIGURADORES DEL DESPIDO COLECTIVO:

2. EXTINCIONES COMPUTABLES

Se tienen que contabilizar todas las extinciones producidas en el periodo de 90 días. De acuerdo con la redacción del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores¹⁹, y, como bien dice la *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Primera de 11 de noviembre de 2015*²⁰ “para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco”.

El despido colectivo puede ser:

TOTAL

El despido colectivo total consiste en el supuesto de cese total de la actividad empresarial, y se entiende como el cierre total de la empresa, hablaremos de despido colectivo completo cuando se cumplan los siguientes requisitos:

¹⁹ ARTÍCULO 51.1 ET:

“Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco”.

²⁰*Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Primera de 11 de noviembre de 2015 para el cómputo de número de extinciones.*

- A. La extinción de los contratos de trabajo debe alcanzar a la totalidad de la plantilla.
- B. El número de afectados tiene que ser de 6 o más trabajadores.
- C. La cesación total de la actividad empresarial debe fundarse en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Sin embargo, debemos matizar que en algunos supuestos como en el caso de ser menor o igual a 5 el número de trabajadores afectados, aun suponiendo que la actividad empresarial este totalmente paralizada, 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.

No se considerará despido colectivo total el que surja por el cierre de uno o varios centros de trabajo, en el caso que permaneciera otro u otros centros abiertos, sin perjuicio de que el despido pueda o no ser colectivo por cuestión de superación de los umbrales.

PARCIAL

En cambio, el despido colectivo parcial implica la continuidad de la actividad empresarial y, hablaremos de despido colectivo parcial según el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores cuando afecte al menos a:

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

Además, según la *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Primera de 11 de noviembre de 2015*²¹ “Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas”.

Según el artículo 51.2 ET²² “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”.

Para determinar los trabajadores afectados la *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco número 883/2014, de 6 de mayo de 2014*²³ “un despido colectivo parcial no puede afectar a los que disponen del derecho prioritario de permanencia, so pena de nulidad, por el contrario, los que no disfrutan del mismo pueden llegar a estar insertos en los criterios extintivos preestablecidos, y únicamente en el supuesto que tal inclusión no sea ajustada a derecho, es cuando se declarará como injustificada o improcedente, en otras palabras, el carácter absoluto de las prioridades de permanencia es bien diverso al tenor relativo de los criterios de selección”.

²¹ *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Primera de 11 de noviembre de 2015, definición de despido colectivo.*

²² ART. 51.2 E.T:

“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”.

²³ STSJ País Vasco n.º 883/2014, de 6 de mayo de 2014:

(<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-883-2014-tsj-pais-vasco-sala-social-sec-1-rec-808-2014-06-05-2014-15215631>)

V. ANÁLISIS DE RIESGOS LEGALES SEGÚN LA NORMATIVA COVID

A raíz de la crisis como consecuencia del COVID nos vamos a centrar en el análisis de los riesgos legales en una normativa COVID, estas modificaciones ya conllevan riesgo per se, en un despido colectivo se puede impugnar, puede haber una nulidad de despido colectivo, puede ser o no ajustado a derecho, es decir, un tribunal puede decir que es pertinente y se queda tal cual la modificación, o, que no sea ajustada a derecho y haya que reponer a los trabajadores en sus condiciones de trabajo anteriores y también puede pasar que sea nula por violación de derechos fundamentales.

A causa del periodo de consultas muchos Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) pueden devenir nulos en el Tribunal Supremo, por ello es muy importante.

Tenemos que distinguir dos principales riesgos, como consecuencia de la normativa COVID, en primer lugar, aquellas empresas que hayan tenido Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) previos que tienen una cláusula de mantenimiento en el empleo, es decir, una obligación de cláusula de mantenimiento, y luego, en segundo lugar, la prohibición de despidos regulada en el artículo 2 del Real Decreto 9/2020²⁴.

¿Es posible una calificación de procedencia de un despido antes del 31/01/2020?

Es posible, un despido disciplinario con causa y justificación del incumplimiento contractual grave previstos en el Estatuto de los Trabajadores, el problema lo encontramos en los despidos objetivos y los despidos colectivos en la cual la diferencia está en superar unos umbrales, pero las causas de despido son las mismas, las económicas técnicas organizativas o de producción, considerando que ha pasado bastante tiempo desde el inicio de la pandemia muchas empresas que a finales del año 2020 tuvieran las cuentas anuales cerradas, ya van a estar en una situación económica negativa de pérdidas, en cierta manera esas causas podrían estar relacionadas con el COVID, esto es incuestionable, ahora si se demuestran esas causas no está justificado.

²⁴ Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

VI. CONCLUSIONES

El motivo de mi elección del presente Trabajo de Final de Grado es la necesidad de definir claramente los motivos y sus requisitos, tanto de los despidos objetivos como de los colectivos.

El despido está en boga en la actualidad y, sin las debidas restricciones, las empresas pueden abusar amparándose en los motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción. Hasta ahora, estos supuestos a veces se han distorsionado y han causado la mayoría de los conflictos. Este conflicto se refleja en la frecuencia de reformas legislativas experimentadas en este tema y la amplitud de decisiones legales caracterizadas por grandes diferencias.

Para concluir podríamos decir que el despido por causas empresariales es la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario. Los despidos por causas empresariales no se refieren a las extinciones de contratos por incumplimientos por parte del trabajador ya que es independiente de sus capacidades profesionales, se trata de circunstancias objetivas o necesidades de funcionamiento de la empresa que en ningún caso podrían ser imputables al trabajador.

En cuanto a los despidos podemos decir que se flexibiliza y se le quitan potestades a la autoridad laboral ya que se añaden más causas que justifican las extinciones contractuales mediante las modificaciones realizadas al artículo 51.1 del Estatuto de Trabajadores ampliando las causas tecnológicas o económicas a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En definitiva, podemos decir que lo que se ha conseguido es flexibilizar a los empresarios a la hora de despedir a los empleados a causa de las modificaciones que ha sufrido el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Por último, añadir la *Instrucción del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo sobre la inclusión de determinados colectivos de trabajadores fijos discontinuos del sector de hostelería y actividades accesorias en los expedientes de regulación temporal de empleo previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020, y sobre determinadas especialidades en la tramitación de estos expedientes*²⁵ publicado en el Boletín Oficial de las Islas

²⁵ *Instrucción del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo sobre la inclusión de determinados colectivos de trabajadores fijos discontinuos del sector de hostelería y actividades accesorias en los expedientes de regulación temporal de empleo previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley*

Baleares el 26 de marzo de 2020, con el objetivo de dar protección a un colectivo de trabajadores, las empresas no pueden recurrir a medidas de afectación de la relación laboral distintas a la de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTES).

VII. BIBLIOGRAFÍA

Documento Laboral número 113 Año 2018-Vol. I. ISSN: 0211-8556. El concepto de trabajador. Págs. 45 a 58.

ALFONSO ESTEBAN MIGUEL, *Estudio de las causas económicas en los despidos colectivos*, *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, N° 26, 2012, págs. 55-80.

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

Derecho del Trabajo 7a Edición, Tirant lo Blanch.

BLASCO PELLICER, ÁNGEL, *La extinción del contrato de trabajo tras la reforma laboral de 2012*, Tirant lo Blanch, 2013.

SALA FRANCO, TOMÁS, *Relaciones laborales: doctrina, jurisprudencia, formularios y esquemas*, 2011, Tirant lo Blanch.

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

MONTOYA MELGAR ALFREDO, *Derecho del Trabajo*, 35.a edición, Tecnos, 2014.

8/2020, y sobre determinadas especialidades en la tramitación de estos expedientes

SAMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE, *El despido*, Aranzadi, 2009, Pamplona.

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

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