



# El despido económico en la reforma de 2012

AUTOR: Marianna Triay Amorós  
TUTOR: Erik Monreal Bringsvaerd

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>1. EL DESPIDO OBJETIVO: CARACTERES GENERALES.....</b>	<b>4</b>
1.1. CAUSAS JUSTIFICANTES DEL DESPIDO OBJETIVO .....	4
<i>A. Causas técnicas, organizativas y productivas .....</i>	<i>4</i>
<i>B. Causas económicas .....</i>	<i>5</i>
<b>2. EL DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS .....</b>	<b>6</b>
2.1 DESPIDO POR PÉRDIDAS ACTUALES .....	6
2.2 DESPIDO POR PREVISIÓN DE PÉRDIDAS.....	6
2.3 DESPIDO POR DISMINUCIÓN PERSISTENTE DE INGRESOS O VENTAS.....	7
<b>3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....</b>	<b>9</b>
3.1. DESPIDO COLECTIVO .....	9
3.2. DESPIDO INDIVIDUAL .....	10
3.3. IMPUGNACIÓN DE LA DECISIÓN EMPRESARIAL .....	11
<b>4. NOVEDADES INTRODUCIDAS POR LA REFORMA DEL 2012 .....</b>	<b>13</b>
<b>5. CONCLUSIÓN.....</b>	<b>16</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>18</b>

## Introducción

La crisis económica y financiera en la que se adentró España a mediados de 2008 supuso la destrucción de numerosos puestos de trabajo, así como la desaparición de un gran número de empresas.

España cerró el año 2010 con un total de 4.548.415 parados. Asimismo, más de 141.000 empresas tuvieron que darse de baja de la Seguridad Social desde el inicio de la crisis en el 2008 por falta de actividad.<sup>1</sup>

La negatividad de estas cifras reflejó la necesidad de llevar a cabo determinadas acciones encaminadas a enderezar la decadente situación económica; adaptando la legislación laboral al momento económico actual, mediante suficientes cambios que se plasmaron, en un primer momento, en el Real Decreto – Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que entró en vigor el 19 de septiembre del 2010.

Sin embargo, la ley fue ampliamente discutida y su aplicación no supuso, ante la continuidad del considerable aumento del número de desempleados, mejora alguna.

Finalizado el año 2011 la cifra de parados ascendió a 5.273.600<sup>2</sup>, alcanzando una tasa de desempleo del 22,85%; doblando así la tasa media de paro de la Unión Europea.

Asimismo, en el mismo período, un total de 391.270 sociedades mercantiles se vieron obligadas a cerrar, mientras que 32.579 trabajadores se dieron de baja del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).<sup>3</sup>

Estas circunstancias junto con el cambio de gobierno favorecieron la creación de dos nuevas reformas que pretenden sustanciar las numerosas debilidades de las que adolece la legislación laboral española: el Real Decreto – Ley 3/2012, de 10 de febrero y la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuya principal finalidad es superar la crisis con el objetivo de reducir la dualidad del mercado laboral, creando empleo estable y de calidad, reforzando la flexibilidad interna y favoreciendo a las más de 6 millones de personas desempleadas, dando especial importancia a los jóvenes y, a su vez, fomentar la competitividad y la llamada “flexiseguridad”; objetivos que ya estableció el Real Decreto – Ley de 2010.

---

<sup>1</sup> Cifras procedentes del fichero de Cuentas de Cotización de la Seguridad Social.

<sup>2</sup> Datos de la Encuesta de Población Activa 2011, recopilados por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

<sup>3</sup> Datos del Informe sobre Estructura y Demografía Empresarial publicado por el INE.

## **1. El despido objetivo: caracteres generales**

Uno de los principales objetivos de la reforma del mercado de trabajo de 2012 es favorecer la flexibilidad interna en las empresas, incrementado así la eficiencia del mercado de trabajo.

Es por ello que esta última modificación laboral, como ya lo hizo el Real Decreto – Ley 35/2010, hace especial hincapié en el despido objetivo, cuya regulación se encuentra en los artículos 51.1 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, preceptos que fueron modificados por el artículo 18 de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

El artículo 51.1, por su parte, hace referencia al despido colectivo, mientras que el artículo 52 se refiere a la extinción del contrato individual por causas objetivas.

De este modo, debe diferenciarse el despido colectivo del individual.

Por una parte, se entiende por cese colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada “en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción” que, extendidas durante al menos noventa días, afecten a diez trabajadores si la empresa tiene menos de cien; al 10 por ciento de empleados en las sociedades que tengan entre cien y trescientos trabajadores o bien a treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos empleados.

Por su parte, el despido objetivo individual se fundamenta en dos grupos de causas.

El primer conjunto se centra en las razones que recaen en el ámbito de actuación del trabajador, tales como la ineptitud del mismo, la falta de adaptación a su puesto de trabajo o la acumulación de faltas de asistencia al trabajo; mientras que el otro conjunto, encuadrado en el artículo 52 c del Estatuto de los Trabajadores, se basa en razones que afecten a la empresa cuando el número de trabajadores afectados no llegue al establecido para el despido colectivo. Estas últimas son comunes al despido colectivo: causas técnicas, organizativas o productivas o causas económicas.

### **1.1. Causas justificantes del despido objetivo**

El despido colectivo y el despido individual pueden fundamentarse en razones empresariales, por ello el artículo 52 c nos remite al artículo 51, modificado por la Ley 3/2012, dando la siguiente definición a las citadas causas:

#### **A. Causas técnicas, organizativas y productivas**

Las causas técnicas son aquéllas originadas por cambios e innovaciones en el ámbito de los medios o instrumentos de producción de la empresa, que repercuten en los puestos de trabajo vinculados a los mismos.

Las causas organizativas derivan de modificaciones en la estructura organizativa de la empresa, así como en los sistemas de trabajo personal, esto es, en la manera de realizar una determinada tarea.

Las causas productivas concurren cuando se producen cambios en la demanda de productos y servicios que la empresa pretende sacar al mercado.

## **B. Causas económicas**

Finalmente, el despido por causas económicas tiene lugar cuando se desprende una situación económica negativa de los resultados de la empresa, es decir, cuando la sociedad ha disminuido su nivel de ingresos o ventas, o bien cuando la misma ha generado un número mayor de pérdidas.

La diferencia entre las primeras causas empresariales y las económicas, es que éstas últimas “se refieren a la rentabilidad de la empresa, manifestándose como situación de pérdidas o desequilibrios financieros globales (...) en el ámbito de apreciación de la empresa o unidad económica de producción” mientras que las otras “tienen su origen en sectores o aspectos limitados de la vida de la empresa, manifestándose como desajuste entre los medios humanos y materiales de que dispone la empresa y las necesidades de la empresa o las conveniencias de “una mejor organización de los recursos” (...) en el espacio o sector concreto de la actividad empresarial en que ha surgido la dificultad que impide su buen funcionamiento”.<sup>4</sup>

El despido económico, tanto colectivo como individual, ha sufrido numerosas modificaciones de gran importancia en las reformas de 2010 y 2012; es por ello que las causas económicas serán analizadas con más detenimiento.

---

<sup>4</sup> Sentencia 119/2013 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en relación con las Sentencias del Tribunal Supremo de 24 de abril y 14 de junio de 1996 y de 31 de enero de 2008, entre otras.

## 2. El despido por causas económicas

El artículo 18.1 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral modificó el contenido del 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 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.”

El enunciado del citado artículo refleja las tres principales situaciones en las que el despido por causas económicas, ya sea de forma colectiva o individual, puede llevarse a cabo frente a una “situación económica negativa”: en caso de existir en la empresa pérdidas actuales, frente a la posible existencia de pérdidas previstas en un futuro y, finalmente, ante la disminución persistente del nivel de ingresos en la misma.

### 2.1 Despido por pérdidas actuales

Actualmente, la generalidad de los despidos llevados a cabo por los empresarios por razones económicas se justifica en la existencia de pérdidas en la empresa en el momento de tomarse la medida extintiva.

La actualidad de las pérdidas implica que éstas ya se reflejen en las cuentas de la sociedad en el momento de tomarse la decisión de echar al empleado, es decir, que la existencia de la situación económica negativa haya preexistido al despido económico y que, al tomarse tal medida extintiva, la situación negativa no haya sido superado, ya que “si el déficit económico se encuentra ya superado mal puede pretenderse -en pura lógica- que una medida extintiva contribuya a solucionar precisamente una crisis ya vencida, por faltar (...) el presupuesto del cese [la situación económica negativa]”<sup>5</sup>.

Este requisito supone, a su vez, una relación de causalidad e instrumentalidad entre la situación económica adversa y el despido del trabajador, que el texto legal ha pasado por alto pero, sin embargo, ha reiterado la doctrina del Tribunal Supremo, al exigir que la medida extintiva esté encaminada a superar la crisis que padece la sociedad y conseguir una mejora económica<sup>6</sup>.

### 2.2 Despido por previsión de pérdidas

El empresario podrá despedir a sus trabajadores argumentando la “previsión de pérdidas”, esto es, ante el pronóstico de que la empresa se adentrará en una posible situación económica

---

<sup>5</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de septiembre de

<sup>6</sup> La anterior STS se refiere a tal relación como “*encadenamiento causal [crisis económica/extinción contractual/superación de la crisis]*”

negativa a la vista de su estado actual, aunque los ingresos o las ventas no hayan disminuido de forma persistente

La previsión de pérdidas no responde a un supuesto real y objetivo, sino que se trata de una hipótesis basada “en hechos actuales que entre éstos y la consecuencia prevista exista una relación lógica y que la necesidad de recurrir a las extinciones se produzca ya”<sup>7</sup>. Por lo tanto, esta segunda causa de despido económico se caracteriza por su incerteza, en cuanto la previsión no es más que una suposición que no puede argumentarse de forma concluyente mediante datos objetivos y contrastables.

La incertidumbre que implica la suposición de una próxima situación económica negativa exige el análisis más profundo de cada uno de los casos de crisis concreto al estar ante hechos que podrán tener lugar o no, sin dejar de tener especial relevancia la relación de funcionalidad entre la posible situación económica desfavorable y el despido.

Ante tal incerteza los despidos fundamentados en la previsión de pérdidas son los que más conflictos generan entre el trabajador despedido y el empresario, por lo que, en muchos casos, son los tribunales los que han de examinar la concurrencia de tal suposición, analizando los fundamentos que haya presentado el empresario para justificar tal medida, tales como la inexistencia de encargos próximos para la empresa o la quiebra de un cliente importante, que plasman la disminución de la entrada de ingresos en la misma y la consecuente reducción de producción<sup>8</sup>.

### **2.3 Despido por disminución persistente de ingresos o ventas**

Esta última causa de despido económico supone la existencia de la minoración del volumen de ingresos o de ventas en la empresa.

El artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores exige, no solamente la disminución del nivel de ingresos ordinarios o ventas, sino que la misma ha de ser “persistente”, situación que tiene lugar cuando “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”.

Por lo tanto, el despido únicamente estará justificado cuando la disminución de los ingresos o de las ventas de la empresa perdure durante, al menos, nueve meses que deberán ser “consecutivos”, lo que supone que la disminución ha de ser ininterrumpida durante este período.

Asimismo, deberá compararse cada trimestre con el mismo del año anterior, siendo necesario que los ingresos de los tres meses actuales sean inferiores a los mismos del año en los mismos trimestres de la anualidad anterior.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> DESDENTADO BONETE, Aurelio. *Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales*. Actualidad Laboral, Nº 17, Sección Estudios, Octubre 2012, pág. 3.

<sup>8</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 20 de diciembre de 2011.

<sup>9</sup> Ver Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 23 de enero de 2010.

Además, como novedad en la reforma de 2012, la comparativa de los trimestres actuales con los del año anterior deberá recaer sobre los ingresos “ordinarios”, esto es, aquellos “ingresos derivados de la actividad habitual de la empresa, prescindiendo de aquellos otros ingresos ajenos a los productos, bienes o servicios a los que está destinada la actividad de la empresa”<sup>10</sup>.

De este modo, el precepto exige un requisito de alcance temporal para que el despido éste justificado, sin embargo, el texto legal no exige una determinada gravedad en el volumen de ingresos o en el número de las ventas. No obstante, ante la exigencia de existir una “situación económica negativa”, aunque bastará que la disminución alcance un grado mínimo, el despido económico únicamente quedará justificado si la cuantía de la misma es lo suficientemente elevada como para encajar en el concepto de situación económica negativa.

Analizados los tres supuestos que la ley contempla como desencadenantes de una “situación económica negativa”, es necesario matizar que no se trata de un listado cerrado. De este modo, es posible que el despido se fundamente en distintas causas económicas y aún así esté justificado, lo que implicará una valoración por parte de los órganos jurisdiccionales de tales circunstancias “atendiendo a la empresa en su conjunto o globalidad”<sup>11</sup>.

Por otra parte, el fin del despido económico no es garantizar la efectiva superación de la crisis, sino que lo que se pretende con su adopción es que la misma pueda permitir la solución o, al menos, la disminución de los problemas económicos de la empresa, sin que se pueda exigir la “total y absoluta garantía de la consecuencia de estos fines lo que, por su propia naturaleza es un hecho de futuro (...) que, en cuanto tal, no es susceptible de ser acreditado”<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> THIBAUT ARANDA, Javier et al. « La reforma laboral de 2012 : nuevas perspectivas para el trabajo ». Ed. La ley, octubre 2010, pág. 501.

<sup>11</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 1998.

<sup>12</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de septiembre de 2012.



## 3. Extinció del contracte de treball

### 3.1. Despediment col·lectiu

El article 51 del Estatut dels Treballadors estableix el procediment que ha de seguir la empresa al llevar a terme un despediment col·lectiu. Aquest article ha estat desenvolupat pel Real Decret 1483/2012, de 29 d'octubre, pel qual es aprova el Reglament dels procediments de despediment col·lectiu i suspensió de contractes i reducció de jornada.

En primer lloc, l'empresari haurà de procedir a l'obertura d'un període de consultes mitjançant escrit dirigit als representants legals dels treballadors en el qual s'especificaran les causes del despediment, així com els criteris en els quals s'argumenta la designació dels treballadors despedits<sup>13</sup>. Junts a aquest escrit s'acompanyarà una memòria en la qual l'empresari acrediti els resultats de la empresa de la qual s'extingirà la situació econòmica negativa. Per això haurà de aportar les comptes anuals dels dos últims exercicis econòmics complets, així com les comptes provisionals al iniciar-se el procediment, firmades pels administradors o representants de la empresa que inicien el procediment<sup>1415</sup>.

Del escrit de comunicació s'enviarà còpia a l'autoritat laboral competent<sup>16</sup> que comunicarà a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació el inici dels despediments col·lectius i llevarà a terme un informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre el compliment dels requisits de la comunicació empresarial i el desenvolupament del període de consultes. Aquest informe serà evacuat en el termini de quinze dies des de la notificació a l'autoritat laboral del final del període de consultes. En cas de no complir-se els requisits legals exigits, l'autoritat laboral se ho comunicarà a l'empresari.

El període de consultes no podrà durar més de trenta dies, o quinze en empreses amb menys de cinquanta treballadors, llevat d'acord en contrari. En aquesta fase del procediment la empresa i els representants legals dels treballadors tractaran "les possibilitats d'evitar o reduir els despediments col·lectius i d'atenuar les seves conseqüències mitjançant el recurs a mesures socials d'acompanyament" amb el fi de aconseguir un acord sobre les circumstàncies del despediment<sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> Article 3.1 del RD 1483/2012.

<sup>14</sup> Com a norma general s'exigeix la aportació dels documents citats, sense perjudici dels apartats 3,4 i 5 de l'article 4 del RD 1483/2012 que requereixen a l'empresari altres aportacions depenent de les característiques de la situació econòmica negativa. A més, l'empleador podrà presentar els documents que consideri pertinents per demostrar la crisi.

<sup>15</sup> Si el despediment col·lectiu afecta a més de cinquanta treballadors haurà de presentar-se «un pla de recol·locació externa per als treballadors afectats pel despediment col·lectiu, a través d'empreses de recol·locació autoritzades» (art. 9.1 RD 1438/2012).

<sup>16</sup> L'article 15 RD 1438/2012 analitza quina és l'autoritat laboral encarregada de cada cas en concret.

<sup>17</sup> Amb el fi de facilitar l'acord l'article 85.1 ET estableix la possibilitat de recórrer a «procediments per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta», tals com les tècniques de conciliació, mediació o arbitratge.

Finalizado el período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo y le trasladará copia del acuerdo, si se hubiese alcanzado. En caso contrario, comunicará tanto a los representantes de los trabajadores como a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo.

Finalmente, transcurridos al menos treinta días desde la fecha de comunicación de la apertura del período de consultas a la autoridad laboral, el empresario notificará los despidos de forma individual a los empleados afectados.

### **3.2. Despido individual**

Por su parte, el artículo 53.1 del mismo cuerpo legal, relativo a la “forma y efectos de la extinción por causas objetivas”, impone al empresario una serie de obligaciones al despedir a un trabajador por razones de índole económica.

En primer lugar, la obligación de comunicar al trabajador, de forma escrita, la causa por la que tiene lugar el despido objetivo. La doctrina del Tribunal Supremo<sup>18</sup> es clara en el modo en el que debe alegarse la razón de la medida extintiva: no basta una mera alegación genérica y abstracta, sino que deben concretarse los hechos de modo que se “proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que [...] pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa”, ya que lo contrario supondría vulnerar el derecho de defensa del trabajador, así como el principio de igualdad de partes “al constituir [...] esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador.”

En segundo lugar, la puesta del trabajador de una indemnización en el mismo acto en el que se comunica el despido objetivo alegando razones económicas que, actualmente, se fija en el equivalente a 20 días de salario por año trabajado en la empresa, con un máximo de 12 mensualidades.

La única excepción que contempla la entrega de la indemnización al empleado al serle comunicado el despido es la expuesta en el artículo 53.1 c, en cuanto el empresario haga constar expresamente en la comunicación la imposibilidad de hacer frente a tal compensación por cuestiones económicas.

Finalmente, desde la fecha de comunicación de la medida extintiva hasta la fecha de extinción de la relación laboral ha de transcurrir un plazo de, al menos, 15 días<sup>19</sup>.

Actualmente y desde julio de 2012<sup>20</sup>, siempre que se acredite la concurrencia de la causa que fundamenta la medida extintiva y se cumplen los mencionados requisitos, el despido de un trabajador por razones económicas se considera, en principio, procedente.

---

<sup>18</sup> Sentencias del Tribunal Supremo de 30 de marzo de 2010, de 30 de septiembre de 2010 et al.

<sup>19</sup> Antes de la reforma de 17 de septiembre de 2010, el plazo de preaviso era de 30 días.

### 3.3. Impugnación de la decisión empresarial

Los artículos 51.6 y 53.3 del Estatuto de los Trabajadores ofrecen la posibilidad de impugnar la decisión del empresario ante la sede judicial. Para ello se otorga un plazo de veinte días contados, en caso de despido individual, desde el siguiente a la fecha de extinción del contrato; y si se trata de un despido colectivo, desde la fecha de acuerdo adoptado en el período de consultas o desde que se notificó a los representantes legales de los trabajadores la decisión de despido colectivo.

El procedimiento de impugnación de la decisión empresarial se encuentra regulado en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

En el caso de impugnación de la decisión empresarial en un despido individual será de aplicación el artículo 123 LRJS, que también se aplicará a los despidos colectivos impugnados de forma individual por parte del trabajador, junto con el artículo 124 LRJS.

Impugnada la decisión extintiva, ésta podrá ser considerada improcedente o nula<sup>21</sup>.

Será improcedente cuando no se acredite la concurrencia de la causa legal alegada por el empresario o bien cuando no se den los requisitos procedimentales legalmente exigidos<sup>22</sup>, en cuyo caso el empresario optará por indemnizar al trabajador con 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades o de 45 días con un máximo de 42 mensualidades, de la que habrá que descontar la compensación de veinte días por año recibida con anterioridad<sup>23</sup> o readmitirlo. En caso de ser readmitido, el trabajador deberá reintegrar la indemnización percibida al empresario.

En cambio, la decisión empresarial será estimada nula cuando éste fundamentada en causas de discriminación prohibidas o cuando se haya producido con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador o bien se haya efectuado en fraude de ley. El efecto de la declaración de nulidad es la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir desde el despido.

Por otra parte, partiendo del artículo 124 LRJS, los representantes legales podrán oponerse a la medida extintiva alegando defectos de procedimiento, como la no concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación, la omisión del período de consultas o la falta de entrega de la documentación requerida; o bien alegando que la decisión extintiva se ha adoptado con

---

<sup>20</sup> Con anterioridad a la reforma de febrero de 2012, el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores únicamente hacía referencia a la consideración de «decisión extintiva improcedente».

<sup>21</sup> Artículos 122 y 123 LRJS.

<sup>22</sup> Remisión a los puntos 3.1 y 3.2 de este documento.

<sup>23</sup> Los despidos improcedentes deberán ser satisfechos con una indemnización de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, por el tiempo trabajado por el mismo contrato con posterioridad al 12 de febrero de 2012; en cambio, el tiempo de servicios prestados con anterioridad a dicha fecha, ostentará una compensación de 45 días por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades. Por lo tanto, la reforma de 2012 abarata la indemnización del despido improcedente.

fraude, dolo, coacción o abuso de derechos, o vulnerando los derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores.

Si el órgano jurisdiccional considera que el empresario no ha acreditado la concurrencia de la causa alegada en la comunicación, la decisión de despido será declarada no ajustada a Derecho y, por tanto, improcedente. En cambio, se considerará nula cuando no haya cumplido con los requisitos procedimentales exigidos legalmente, así como si su adopción ha sido con fraude, dolo, coacción o abuso de derechos o con vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Los efectos de la improcedencia y de la nulidad serán los mismos que los establecidos en el artículo 123 LRJS aplicados a la impugnación individual.

## 4. Novedades introducidas por la reforma del 2012

Como se ha reafirmado a lo largo de este documento, el despido objetivo por causas económicas ha sufrido numerosas modificaciones a raíz de las últimas reformas, convirtiéndolo en uno de los puntos más destacados de la legislación laboral actual.

Por ello resulta de interés analizar los cambios que se han establecido sobre este tipo de cese, comparando, a su vez, las modificaciones en la redacción de los textos legales y, consecuentemente, de los artículos que lo han tratado.

El principal precepto afectado por las reformas, especialmente por las llevadas a cabo el último año, es el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuya redacción anterior era la siguiente: “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.”<sup>24</sup>”

La reforma laboral del año 2010 incorporó a los despidos por razones económicas “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.”

Sin embargo, con la reforma de julio de 2012, parte de esta última redacción se vio alterada, quedando la transcripción del mismo precepto 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 ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.”<sup>25</sup>”

Expuesta la redacción del mismo artículo con anterioridad a las reformas y después de éstas, se aprecian una serie de diferencias que serán analizadas con detenimiento.

En primer lugar, si bien se da una definición más precisa del concepto “causa económica”, desaparece la definición de “situación económica negativa” aportada por la redacción anterior

---

<sup>24</sup> Texto eliminado a raíz de las reformas laborales llevadas a cabo a lo largo del año 2012.

<sup>25</sup> Texto añadido con la entrada en vigor la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

del artículo 51 al suprimirse la necesidad de que las pérdidas puedan afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad para mantener el volumen de empleo. Actualmente, la descripción de este concepto únicamente es facilitada con ejemplos, siendo necesario complementar su definición a través de la jurisprudencia y la doctrina de los órganos jurisdiccionales. Es aquí donde destaca una clara intención de objetividad sobre el texto legal.

Por otra parte, desde febrero de 2012, se suprime la exigencia de justificación por parte del empresario que de los resultados alegados “se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado”. Lo que implica que el empresario ya no tenga que “acreditar los resultados alegados y, además justificar la razonabilidad de las medidas propuestas, bastando con la manifestación y acreditación de la concurrencia de unos hechos determinados: las causas”<sup>26</sup>.

Esto representa uno de los cambios más destacables dentro de la reforma de 2012, puesto que supone la eliminación del concepto jurídico de “razonabilidad extintiva”, “respecto al cual entraba en juego el juicio de ponderación que el Juzgador debía cursar ante la extinción contractual”<sup>27</sup>.

De este modo, se elimina el control llevado a cabo por los órganos jurisdiccionales sobre la justificación de la medida extintiva; exigiéndose únicamente la existencia de unos hechos que den lugar a la “situación económica negativa” exigida por ley, esto es, la concurrencia de la causa. Consecuentemente, el despido económico gana en objetividad, agilizando así los trámites necesarios para hacer efectiva la medida extintiva.

Sin embargo, es preciso recordar que el comportamiento del empresario debe adecuarse al principio de buena fe y no ser constitutivo de abuso de derecho, como exige el artículo 7 del Código Civil<sup>28</sup>, lo que implica, a mi modo de ver, que los datos que indiquen una “disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas” deberían ser valorados en atención al principio de proporcionalidad entre la causa y la medida extintiva<sup>29</sup>. De modo que recaiga sobre el empresario la necesidad de aportar una coherencia lógica entre la causa alegada y el despido.

El apartado segundo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores supone también una de las modificaciones centrales de la reforma laboral de 2012 al ser suprimida la autorización administrativa exigida en el procedimiento de despido colectivo.

---

<sup>26</sup> MARAGALL, Joan Agustí: «Impugnación judicial de los despidos colectivos en el RDL 3/2012: ¿Cuál debe ser el alcance del control judicial de la causa?», Aranzadi Social núm. 1/2012, pág. 3.

<sup>27</sup> Sentencia 119/2013, de 14 de marzo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos.

<sup>28</sup> THIBAUT ARANDA, Javier et al. «La reforma laboral de 2012 : nuevas perspectivas para el trabajo». Ed. La ley, octubre 2010, pág. 504.

<sup>29</sup> Ver Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid, de 28 de noviembre de 2012.

El primer párrafo del precepto con anterioridad a la Ley 3/2012 era el siguiente: “El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo (...). 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”.

Actualmente este párrafo ha sido derogado y únicamente se exige que el despido colectivo vaya precedido de un procedimiento de consultas, sin requerirse autorización administrativa alguna, excepto en caso de despido por fuerza mayor<sup>30</sup>. De esta forma, es suficiente que se llegue a un acuerdo entre las partes sobre las condiciones en las que se efectuará el despido colectivo y, en defecto de acuerdo, la decisión del empresario será directamente ejecutiva.<sup>31</sup>

Esta última novedad ha supuesto la generación de opiniones opuestas en cuanto a su aceptación. Mientras unas califican la supresión de la autorización como la libertad del despido, otras consideran que se trata de una correcta solución para facilitar la adaptación de las empresas a la situación económica actual.

Lo cierto es que la exigencia de autorización administrativa ralentizaba y aumentaba el coste de los despidos colectivos. De modo que lo que ha pretendido la reforma de 2012 es adecuar los despidos a la presente realidad, dando objetividad a la normativa laboral e incentivando la flexibilidad interna como uno de los principales fines de la reforma.

---

<sup>30</sup> La autoridad administrativa se limitará «a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos» (art. 51.7 ET).

<sup>31</sup> Remisión al apartado 3.1 de este documento, relativo al procedimiento del despido colectivo.

## 5. Conclusión

Sin bien la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral no lleva ni un año aplicándose, son muchas las posturas contrapuestas que se han generado, incluso antes de su entrada en vigor.

Los objetivos de la Reforma Laboral, como propiamente manifiesta la Exposición de Motivos del texto legal, persiguen acabar con la destrucción de empleo y crear empleo estable y de calidad; sin embargo, son muchas las opiniones que recriminan a la reforma el favorecer al empresario, al flexibilizar las condiciones de trabajo y, consecuentemente, facilitando el despido de trabajadores fijos y la contratación de nuevo personal; lo que genera una cierta inseguridad entre los trabajadores al ver aumentar el poder de las grandes empresas.

La inseguridad a la que me refiero es manifiesta. Las quejas frente las últimas reformas se reflejan en las numerosas huelgas y manifestaciones convocadas, las más destacadas, por los sindicatos mayoritarios, especialmente en el 2012. Asimismo, la expresión más clara de este descontento se refleja en el recurso de inconstitucionalidad 5610 – 2012 contra determinados artículos de la Ley 3/2012, entre los que se encuentra el 18.3, relativo al despido colectivo y que ha sido admitido a trámite por el Tribunal Constitucional.<sup>32</sup>

Sin embargo, la reforma era necesaria y existen numerosas opiniones que así lo consideran. La difícil situación económica actual exigía un cambio en la legislación laboral que favoreciera tanto a empresarios como a trabajadores.

De este modo, la presente legislación laboral pretende conseguir un equilibrio entre la postura del empresario y del trabajador. Es aquí donde radica la importancia de la responsabilidad del empresario de alegar unos hechos (una causa contemplada legalmente) que exijan la adopción de la medida extintiva por estar suficientemente motivados.

Si bien es cierto que el procedimiento de despido se ha flexibilizado y la indemnización por extinción del contrato se ha abaratado, también lo es que los trabajadores tienen la opción de impugnar ante los órganos jurisdiccionales el despido si lo consideran pertinente.

Y puesto que la completa objetivación legal de los despidos objetivos por causas económicas está aún lejos de producirse; es necesario que los jueces presten una gran atención a los casos de despidos objetivos, puesto que de ellos depende “cazar” a los empresarios que pretendan aprovecharse de la mayor flexibilización que ofrece la ley y optan por encubrir bajo causas objetivas despidos injustos.

En conclusión, la superación de la crisis económica en la que se ha adentrado España no depende de un único factor, cada uno de los campos que forman el sistema político y económico de nuestra país dependen del buen funcionamiento de unos y otros. Es por ello que acabar con el incremento del número de parados, generando nuevos puestos de trabajo, no se encuentra solamente supeditado a la implantación de una correcta normativa laboral, sino que

---

<sup>32</sup> BOE, 9 de noviembre de 2012.



también requiere del saneamiento integral del sistema, una modificación global pensada para toda la ciudadanía y no sólo para unos pocos “privilegiados”.

## Bibliografía

GUTIÉRREZ, Eduardo; INURRIETA, Alejandro y MONTERO, Alberto. *“Qué hacemos con la política económica”*. Ed. Akal, 2012.

PÉREZ GARCÍA, Francisco. *“Crecimiento y competitividad: motores y frenos de la economía española”*. 1ª edición. Ed. Rubes, diciembre 2012.

JUANEDA ORTOLÁ, Francisco José. *“Reforma Laboral 2012”*. 1ª Edición Ed. Paper i Traços, 2012.

THIBAUT ARANDA, Javier et al. *«La reforma laboral de 2012 : nuevas perspectivas para el trabajo »*. 1ª edición. Ed. La Ley, octubre 2010.

NAVARRO, Sonsoles. *“La Reforma Laboral 2012 consolidada, hasta el momento”*. Revista Relaciones Laborales. 2012.

AGUINAGA TELLERÍA, Jesús et al. *“Preguntas sobre la reforma laboral”*. Aranzadi Social núm. 5/2012, parte La reforma laboral. Ed. Aranzadi. Pamplona. 2012.

GÓNZALEZ GÓNZALEZ, Carlos. *“Novedades principales de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”*. Revista Aranzadi Doctrina núm. 5/2012, parte Comentario. Ed. Aranzadi. Pamplona. 2012.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. *“Flexibilidad Interna en la Ley 3/2012”*. Revista Relaciones Laborales núm. 15 – 18. Agosto 2012.

LAHERA FORTEZA, Jesús. *“Medidas en contratación laboral y despido en la Ley 3/2012”*. Revista Relaciones Laborales núm. 15 – 18. Agosto 2012.

DESDENTADO BONETE, Aurelio. *“Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales”*. Actualidad Laboral núm. 17, Sección Estudios. Ed. La Ley. Octubre 2012.

GÚTIEZ SAINZ – PARDO, Alejandra. *“Impugnación del despido colectivo por vulneración de Derechos Fundamentales”, ex art. 124”*. Revista Doctrinal Aranzadi Social. Ed. Aranzadi. Pamplona. 2013.

CAVAS MARTÍNEZ, Faustivo. *“El procedimiento de impugnación del despido colectivo tras la reforma de 2012”*. Revista Doctrinal Aranzadi Social. Ed. Aranzadi. Pamplona. 2013.

*“Tabla comparativa de disposiciones afectadas por la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y el Real Decreto-Ley 20/2012.”* Revista Relaciones Laborales.

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.

Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

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

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

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