

## Resumen

La grave situación de crisis económica que ha azotado a nuestro país desde el año 2008 y que no ha cesado de deteriorar el mercado de trabajo español, determinando unas cifras de desempleados nunca conocidas hasta este momento, ha conducido a la urgente necesidad de examinar y adoptar instrumentos de flexibilidad externa que permitieran la reestructuración de las plantillas laborales en el seno de las Administraciones Públicas, con el objetivo de reducir el déficit público y contribuir a la recuperación del crecimiento económico.

En este contexto se analiza la incidencia que en el ámbito de las Administraciones Públicas ocasionaron las reformas laborales, operadas por las Leyes 35/2010 y 3/2012, en los artículos 51 y 52 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y desarrollada por el Reglamento de Procedimiento sobre Despidos Colectivos y de Suspensión de Contrato y Reducción de Jornada, aprobado mediante Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, al incorporar ambos textos, modificaciones trascendentes en el régimen jurídico de la extinción de los contratos de trabajo por causas objetivas, sean individuales, ya sean colectivas.

Por tanto, se observa el denominado trienio reformador del despido objetivo, en su modalidad individual y colectiva, iniciado con el Real Decreto-Ley 10/2010 y se toman en consideración las novedades que, al primero de los preceptos estatutarios citados y al Real Decreto 1483/2012, ha incorporado el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, rectificado por el capítulo IV de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, imprimiendo una nueva ordenación con respecto a los procedimientos de la comisión negociadora en extinciones colectivas, contenido de la comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral, sujetos legitimados para actuar en representación de los trabajadores como interlocutores ante la empresa durante el periodo de consultas que deberá tener lugar con carácter previo a la adopción de medidas colectivas de despido, el caso de ser varios los centros de trabajo afectados por el procedimiento de despido, regulando el número de miembros intervinientes en representación de cada una de las partes durante el

periodo de consultas, indicando el momento de constitución de la misma, así como los efectos de su no constitución o de la falta de información que debe facilitar la empresa, con la finalidad de mejorar la seguridad jurídica ante posible declaración de nulidad del despido colectivo por falta de entrega de la documentación preceptiva.

Esta incipiente actividad creativa del legislador rompe con el panorama tradicional existente por el que un empresario que estuviera en una situación económicamente contraria y actual, podía recurrir a la ruptura de contratos de trabajo, individual o colectivamente por circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción, en el caso de que los trabajadores afectados excedieran los límites numéricos reglados en la norma estatutaria, siempre y cuando, con esta actuación, se consiguiera superar la situación crítica adversa y garantizar la supervivencia empresarial posterior.

Es decir, se establecía la existencia necesaria de un principio finalista, una causa-efecto, para llevar a cabo las extinciones y romper contratos de trabajo, si con ello se aventuraba la longevidad empresarial, siendo necesario hacer una prospección futurista, de difícil concreción, que permitiera argumentar la razonabilidad e idoneidad de la medida adoptada que coadyuvara el vencimiento de la crisis económica actual y “preservara o favoreciera su posición competitiva en el mercado”, en el caso de causa económica o favoreciera “su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, en el caso de los despidos por el resto de causas”. Argumentación que por otra parte, habitualmente era defendida o atacada en sede judicial, donde jueces y magistrados tenían la última palabra sobre la idoneidad y operatividad de la medida adoptada.

En todo caso, no sólo se ha eliminado el margen de valoración restrictiva y el juicio de capacidad racional en la afectación de los despidos, sino también, con la nueva redacción reformista, es suficiente la existencia de una situación económica desfavorable, sin duda, concepto mucho más amplio que permite a empresas con beneficios, utilizar este recurso extintivo si con ello se supera una previsión negativa de pérdidas futuras o la reducción de ingresos durante tres trimestres consecutivos, no siendo necesario enjuiciar el valor del despido en relación con la viabilidad de la empresa.

Se encuentra aquí, sin duda, el eje revolucionario de la reforma laboral del año 2012 al prescindir, en las rupturas de los contratos de trabajo, de la existencia del principio de racionalidad, centrando el interés extintivo en el mero cumplimiento de los aspectos formalistas, en ocasiones farragosos. Aspectos tales como por ejemplo; la regulación de los aspectos sociales del despido colectivo, eliminando también, con ello, la posterior revisión judicial crítica respecto a la medida llevada a cabo, en cuanto a la valoración racional o no de su conveniencia, y que, actualmente, solo se pueden limitar a la comprobación formalista del proceso y a la acreditación existencial de las causas.

Otra novedad significativa opuesta a la tradicional naturaleza del despido colectivo es la posibilidad, ahora reconocida expresamente por la Ley, de realizar extinciones colectivas de contratos de trabajo efectuados conforme las reglas de los artículos 51 y 52c) del Estatuto de los Trabajadores, en el seno de las Administraciones Públicas. Hecho no exento de controversia, que legitima a cualquier ente, organismo y entidad pública para adelgazar sus plantillas, frecuentemente sobredimensionadas, reduciendo así, sus costes fijos de mano de obra, salariales y de seguridad social, si con ello consigue eliminar el déficit económico excesivo y encontrar la adecuada estabilidad presupuestaria que consagra el artículo 135 de la Constitución Española.

Aunque este reconocimiento legislativo, no supone en sí una novedad, ante la ausencia tradicional de su utilización, sólo como recurso material esporádico y ocasionalmente efectivo, justifica, en cualquier caso, la utilización del despido en el entorno público, despejando dudas en cuanto a la legitimidad en su utilización.

Las novedades reformistas intentan alcanzar también, la concreción legalista de causalidad técnica, económica, organizativa y de producción, intentando eliminar interpretaciones entre diferentes juzgados de lo social, pretendiendo arbitrar una definición común que evite futuras disonancias interpretativas.

Finalmente, no se debe olvidar, por su importancia legal y su histórica presencia en los procedimientos de Regulación de Empleo acometidos por empresas en situaciones críticas adversas, de la, hasta ahora, necesaria intervención de la autoridad laboral para llevar a cabo el control y la autorización de los despidos, tutela, ahora eliminada y que, en la mayoría de las veces, suponía un freno a la pretensión empresarial de extinguir contratos laborales. Se convierte así, la autoridad laboral, en un mero observador, de la negociación extintiva de los contratos de trabajo realizados entre

los representantes de los trabajadores y los empresarios, aunque siga teniendo facultades de actuación ante posibles ilegalidades durante la tramitación de los despidos o en un momento posterior.

En cualquier caso, la reforma elimina la disfuncionalidad competencial entre el orden jurisdiccional con capacidad para conocer de una demanda que tenía por objeto la impugnación de una resolución administrativa que ponía fin a un expediente de regulación de empleo y los órganos del orden social de la jurisdicción, dando lugar, como consecuencia del nuevo diseño legislativo, a una nueva modalidad procesal para el control del despido colectivo, contenido en el artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, como mecanismo para la defensa de los derechos de los trabajadores afectados, estando legitimados para su impugnación los representantes de aquellos, la autoridad laboral o los propios trabajadores afectados.

Es en el ET 2/2015, concretamente en su artículo 49.1 1) donde se encuentra contenida la extinción objetiva del contrato de trabajo y desarrollada por los artículos 52 y 53 de la propia norma estatutaria. Se refiere esta causa a la posibilidad de rescindir el contrato laboral como consecuencia de hechos objetivamente desequilibradores, que acaezcan durante la vigencia de la relación contractual, por motivos independientes a la capacidad volitiva del trabajador y que van a encontrar su fundamento en circunstancias tales como, ineptitud, inadaptación a los cambios, absentismo justificado o causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que imposibilitan o, al menos, dificultan gravemente el desarrollo de la actividad, ya sea por no poder cumplir la obligación del trabajo o bien por no ser posible el deber de su retribución, una y otra, obligaciones esenciales de ambas partes.

No obstante, se debe observar, que este despido tiene un carácter eminentemente individual en su naturaleza, incluso, alcanzada una pluralidad de trabajadores, siempre y cuando, la afectación no se refiera a un colectivo de trabajadores, en relación al tamaño de la empresa, en ambos casos conforme los parámetros estatutarios o, en caso más extremo, a la totalidad de la empresa de forma simultánea. Será en este último supuesto donde entra en juego el artículo 49.1 i), como una especialidad del despido objetivo, cuyo fundamento será la superación de los umbrales numéricos designados legislativamente en el Estatuto de los Trabajadores, dependiendo el número del tamaño de la empresa.

Existe, como es bien sabido, una versión colectiva del despido objetivo por causa económica cuyo desarrollo legislativo se encuentra contenido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, determinado por la necesidad empresarial de amortizar puestos de trabajo, en ambos supuestos, con fundamento en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y que el empresario debe justificar y demostrar, ya que si no lo justifica sería declarado improcedente. Aparecen, por tanto, dos modalidades extintivas de contrato cuyo nexo de unión es compartir mismo fundamento jurídico, la ruptura del contrato por deseo expreso del empresario y también, misma causalidad en el origen de su materialización (económica, organizativa, técnica y de producción).

Es decir, la objetividad o colectividad del despido dependerá de dos circunstancias, a saber: superación de los umbrales numéricos reflejados legalmente, realizados en un periodo de tiempo determinado tasado por ley, y que en el supuesto de tratarse de un despido objetivo, no será necesario adjuntar a la decisión realizada, medidas de acompañamiento social que atenúen el impacto de las medidas adoptadas.

En suma, es el régimen jurídico del despido objetivo, en su modalidad individual y colectiva, cuyo propósito y fin sigue planteando diferentes cuestiones de dudosa contestación, el objeto que justifica este estudio. Se pretende en suma analizar si la nueva redacción de las causas y del procedimiento de extinción proporciona una mayor seguridad jurídica tanto a trabajadores y empresarios, como a los órganos jurisdiccionales en su tarea de control judicial, terminando así con la vencida regulación que puso de manifiesto las deficiencias en el funcionamiento de las vías de despido previstas en los artículos 51 y 52 c) del ET y la dificultad legislativa por clarificar, simplificar y precisar la causalidad extintiva y sus posibilidades de materialización en el ámbito público, al desplazar muchas extinciones de contratos cuyas motivaciones últimas tenían fundamento en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, hacia la vía del despido disciplinario improcedente, ocasionalmente denominado despido “expres”.

En todo caso, la posición central que el despido ocupa dentro de las instituciones que disciplinan el contrato de trabajo explica, por sí sola, la existencia de una incesante investigación dedicada específicamente a esta institución jurídica.