

La aplicación de la reforma laboral

Ricardo BODAS

Como ya se dijo en un reciente trabajo¹, el modelo de relaciones laborales, previsto en la llamada reforma del mercado de trabajo, apostó decididamente por la *flexibilización* de las relaciones laborales, opción mágica y al parecer resolutoria de todos los males de nuestra economía, que se concretaba en tres niveles principales, la *flexibilidad de entrada*, centrada en las nuevas modalidades contractuales laborales, la *flexibilidad en el desarrollo del contrato de trabajo*, que opera fundamentalmente en la nueva ordenación del salario, en la distribución de la jornada de trabajo, en la movilidad funcional y territorial de los trabajadores y en la modificación sustancial de condiciones de trabajo y la *flexibilidad de salida*, concretada en la flexibilización del despido disciplinario, el nuevo tratamiento del despido colectivo y en particular en la extinción contractual por causas objetivas.

Flexibilidad de salida, exigida reiteradamente por los empresarios, que apoyándose en la Directiva 75/129 CEE, de 17 de febrero, modificada por la Directiva 92/56 CEE, de 24 de junio, venían reclamando sistemáticamente, al punto de haber generado un clima de opinión muy favorable en los principales medios de comunicación, que las extinciones contractuales por causas no imputables al trabajador, debían decidirse unilateralmente por el empleador, sin perjuicio de su posterior control judicial, debiendo suprimirse, por tanto, los controles administrativos previos, establecidos en el artículo 51 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Como es sabido, la ley 11/94, de 19 de mayo, por la que se modificaron determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, satisfizo parcialmente dicha reivindicación, distinguiendo el *despido colectivo*, que es el basado en causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción, cuando en un período de noventa días afecte a diez trabajadores en las empresas con menos de cien trabajadores, al 10% de trabajadores en las empresas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores, a treinta trabajadores en empresas, que ocupen a trescientos o más trabajadores o cuando afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que afecte a más de cinco trabajadores, cuando se produzca como cesación total de actividades, en cuyo caso se hace necesaria la autorización administrativa previa.

Por el contrario, los despidos fundados en las mismas causas, que no superen los umbrales expues-

tos, que denominaremos *despidos individuales o plurales*, no exigen la autorización administrativa previa, a diferencia de los colectivos, bastando la decisión unilateral del empresario, previo cumplimiento de determinados requisitos formales, sin perjuicio del posterior control judicial.

Control judicial, que se ha convertido sorprendentemente en la piedra de toque de la reforma del mercado de trabajo en un plazo de tiempo brevísimo, hasta el punto que determinados sectores «ultraliberales» vienen denunciando sistemáticamente, que los jueces de lo social aplican restrictivamente, cuando no boicotean, la reforma del mercado de trabajo, deslegitimando las decisiones patronales.

Así, en una publicación reciente², analizando nada menos, que dos sentencias de dos Juzgados de lo Social de Madrid, cuyas fechas y titulares no se concretan, se viene a denunciar las lagunas y limitaciones de la ley, así como la aplicación judicial de la misma, concluyendo en los términos siguientes: «*Son por lo tanto esas lagunas las que pueden colmarse con una interpretación restrictiva de los jueces de lo social, lo que supondría la práctica paralización de la reforma durante varios años, pues ése sería el tiempo necesario para que las instancias judiciales superiores revisaran esas sentencias y comenzasen a marcar una jurisprudencia más acorde con los supuestos propósitos liberalizadores del legislador*».

Por tanto, en menos de un año, quienes jalearon la justeza y razonabilidad de la reforma, sosteniendo, que los jueces de lo social estaban capacitados perfectamente para controlar las extinciones contractuales improcedentes o abusivas, elevan la voz de alarma, denunciando airadamente, que el punto débil de la reforma es precisamente la judicialización de la misma, ya que implica la *sustitución del empresario por la interpretación del juez*, exigiendo la realización urgente de una nueva reforma, cuyo objetivo sería precisamente acabar con cualquier tipo de control de las decisiones extintivas de los empresarios, basados en causas no imputables al trabajador, porque, al fin y al cabo, quien mejor, que el propio empresario, para decidir lo que conviene a su empresa.

Tesis ésta, que ya ha encontrado importantes apoyos políticos, como no podía ser de otro modo, proponiéndose por Convergencia i Unió una nueva reforma del mercado de trabajo, ésta definitiva, que se justifica casualmente por la generalización de la contratación laboral temporal, considerada injustificada y lesiva para nuestra economía, lo que no deja

¹ La contrarreforma del mercado de trabajo. Ricardo Bodas Martín. *Jueces para la Democracia*, num. 20.

² *La Vanguardia*. La contrarreforma laboral.

de ser sorprendente, si se piensa, que los votos de Minoría Catalana han apoyado con entusiasmo las sucesivas reformas del mercado de trabajo, que apostaron decididamente por la temporalidad contractual, como gran alternativa a la crisis económica, ofertándose ahora un «nuevo e imaginativo» modelo de contrato, denominado *contrato a la carta*, que se instrumentaría formalmente como contrato indefinido, pero dejando a la voluntad del empleador la decisión de extinguirlo libremente y sin control administrativo o judicial alguno, sin perjuicio de la indemnización correspondiente, que sería muy inferior a la existente en la actualidad, alcanzándose, de este modo, la cuadratura del círculo, por cuanto todos los contratos serían formalmente indefinidos, pero con una contrapartida capital, ya que podrían ser rescindidos en cualquier momento por el empresario, al legalizarse al mismo tiempo, el *despido libre e indemnizado a la baja*.

En línea similar se viene pronunciando el Partido Popular, cuyo máximo responsable anunció recientemente, que se impone una nueva reforma del mercado laboral, cuyos objetivos, como es habitual en esta formación política, no se han revelado, pero que, según su propio mentor, despertará «incomprensiones» en muchos sectores.

Incomprensiones, que probablemente tengan que ver con la reducción o liquidación de los controles administrativos y judiciales existentes, utilizando como coartada la necesidad de «estabilizar plantillas», mediante fórmulas contractuales tan recurrentes, como la explicada anteriormente que, de llegar a buen fin, provocarán la liquidación del derecho del trabajo, como instrumento garantista de los derechos de los trabajadores y estabilizador de las desigualdades sociales, limitando, asimismo, la obligación de los poderes públicos, prevista en el artículo 9.2 de la Constitución, que les exige promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Parece, por tanto, que la mayoría parlamentaria actual o, en su defecto, la que anuncian las encuestas, se plantea seriamente la limitación e incluso la liquidación de los controles administrativos o judiciales a las decisiones extintivas empresariales por causas objetivas, debiendo denunciarse dicha iniciativa, no sólo por ser socialmente injustificable, sino también por razones estrictamente jurídicas.

Y es jurídicamente recusable, por cuanto los jueces de lo social están aplicando la reforma laboral en sus propios términos, mal que pese a quienes pretenden, que se aplique otra reforma laboral, que aún está por venir.

El debate entre el control formal y el control de razonabilidad.

En efecto, desde los primeros procedimientos de extinción por causas objetivas se puso sobre la

mesa el papel del juez de lo social, sosteniéndose por determinados grupos empresariales, apoyados por un sector de la doctrina³, que el control jurisdiccional del despido objetivo, basado en los supuestos económicos del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, una vez acreditada la existencia de una situación económica negativa, debía limitarse a constatar el cumplimiento de los requisitos formales (carta de despido motivada, indemnización simultánea y cumplimiento del preaviso), así como la eventual existencia de fraude en el despido, la existencia de un móvil discriminatorio, prohibido por la Constitución o la Ley o, en su caso, la violación de los derechos fundamentales o de las libertades públicas de los trabajadores afectados.

Por ello, una vez constatada la existencia de crisis económica y comprobado el cumplimiento de los requisitos formales, así como la inexistencia de fraude o violación de derechos fundamentales, el Juez debía limitarse, según estos sectores, a declarar procedente la medida tomada por la empresa, por cuanto no podía valorarla, ni sustituirla con su propio criterio, por cuanto dicha actuación implicaría unificar el procedimiento de despido colectivo, previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y el procedimiento de despido objetivo, contemplado en el artículo 52.c) de la misma norma legal.

Dicha tesis no ha sido compartida por la mayoría de los Juzgados de lo Social⁴, quienes interpretando la ley, como les es exigible, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 117.3 de la Constitución, han venido entendiendo, tanto por la finalidad de la norma, como por su propia literalidad y sistemática, que el control jurisdiccional debía depurar si la medida tomada es *correcta, adecuada, y razonablemente necesaria*, habiéndose asumido este criterio por la mayoría de la doctrina científica⁵.

Así, la *adecuación flexible de la gestión de los recursos humanos en la empresa, tanto a la situación económica de la misma como a los cambios del mercado en el que opera*, en la búsqueda de la *adaptabilidad equilibrada de la empresa*, pretendida por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se enmarca en un objetivo muy claro, que se concreta en el apartado segundo de su exposición de motivos en los términos siguientes: «... y siempre con el objetivo de proteger el empleo existente y de fomentar la creación de empleo».

Por ello, el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores admite que el contrato de trabajo podrá extinguirse, *cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley*, debiendo entenderse, que concurren las causas a que se refiere el artículo antedicho, *cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a superar*, debiendo considerarse la palabra *contribuir*, a tenor con la definición del Diccionario

³ Sagardoy Bengoechea. Jornadas celebradas en los Juzgados de lo Social de Madrid, sobre la aplicación judicial de la reforma laboral.

⁴ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 20 de Madrid de 17-11-1994, recaída en su procedimiento 659/94; sentencia del Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid de 20-1-1994 (RAL 1.712), sentencia del Juzgado de lo Social núm. 31 de Madrid de

28-9-1994 (RAL 1.818) y sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Tarragona de 7-10-1994 (RAL 1.882).

⁵ *El despido objetivo* Joaquín Samper Juan. Curso sobre «Otras modificaciones del Estatuto de los Trabajadores. Extinción individual y extinciones colectivas del contrato de trabajo» CGPJ.

de la Real Academia de la Lengua, como «ayudar y concurrir con otros al logro de un fin» y asimilarse el término *superar*, según la misma fuente, a «*vencer*», según la misma fuente, *una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar* (esto es, «*asegurar y proteger contra algún riesgo o una necesidad*»), *la viabilidad futura de la empresa y el empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos*, clarificándose, que la voluntad del legislador no es autorizar sin más cualquier extinción de contratos de trabajo, sea individual o colectiva, por el mero hecho de que la situación económica de la empresa sea negativa o por la disfunción técnica, organizativa o productiva de la misma, sino que es exigible además, que dicha medida contribuya a vencer la situación económica negativa o, en su caso, garantice la viabilidad futura de la empresa y del empleo, dándose, de este modo, un salto cualitativo por el legislador español en relación con lo dispuesto en la Directiva Comunitaria 75/129, modificada por la 92/56, por cuanto en las mismas se incluye, sin más precisiones, cualquier motivo no inherente a la persona del trabajador.

Avala esta tesis la simple comparación entre la caracterización de las causas extintivas, contemplada en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y la de los artículos 40 y 41 de la misma norma, que afectan a la movilidad geográfica y la modificación sustancial de puestos de trabajo, entendiéndose en estas últimas, *que concurren las causas a las que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar*⁶ (debiendo entenderse *mejorar*, según la fuente reiterada, como «*ponerse en lugar o grado ventajoso respecto del que antes se tenía*») *la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda*, exigiéndose indistintamente, sea cual fuere la causa, que las medidas propuestas contribuyan a mejorar, mientras que en los supuestos de extinción se exige, que *contribuyan a superar*, cuando estén fundadas en causas económicas y *garanticen la viabilidad futura de la empresa y el futuro del empleo*, en los demás supuestos, lo que permite concluir, que en las movi­lidades geográficas o en las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo la exigencia probatoria es de mínimos de razonabilidad⁷, mientras que en los casos de extinción

contractual se haría obligatorio un plus de razonabilidad en los términos expuestos, sosteniéndose por un sector de la doctrina⁸ que dicha diferenciación entre «mejorar» y «superar» implicará, «si el nuevo precepto se interpreta rigurosamente el sistema español» dejaría poco espacio para las regulaciones de empleo «activas», ya que el objeto defensivo define la finalidad de las medidas en las causas económicas (la superación de una situación de crisis), como las causas técnicas, organizativas y productivas (la garantía de la viabilidad de la empresa o del nivel de empleo).

Así pues, el legislador ha unificado las causas extintivas, tanto para el despido colectivo, como para el individual, manteniendo las anteriores causas económicas y tecnológicas, aunque estas últimas se denominan actualmente técnicas y habiéndose añadiendo dos nuevos motivos basados en razones productivas y organizativas, debiendo entenderse, que concurren causas económicas, cuando existen pérdidas sostenidas o cualquier situación de inviabilidad económica y productivas, cuando las dificultades de la producción afectan a los costes y al volumen de aquélla para adecuarlos a las exigencias del mercado, impidiendo que se ponga en peligro, de mantenerse su desajuste, la actuación competitiva de la empresa⁹, lo que no significa, que la crisis económica deba de ser total¹⁰.

Deben distinguirse, por otra parte, las causas tecnológicas de las organizativas, aunque ambas inciden básicamente sobre la ordenación del proceso productivo, por cuanto las primeras, como sostienen Goerlich y Desdentado¹¹, presuponen una inversión en la renovación de los bienes de capital que utiliza la empresa y la segunda no obligará a dicha inversión, lo que parece amparar medidas de descentralización productiva.

Dicho esto, procede centrarse en el control sobre las causas de carácter económico, diciendo que la mayoría de la doctrina se inclina por mantener tres de los rasgos básicos, que la jurisprudencia administrativista había acuñado para justificar esta causa de extinción y en concreto, la *realidad* de la crisis, la *suficiencia* y la *actualidad* de la misma, aunque algunas sentencias han venido matizando la necesidad de exigir la concurrencia de los rasgos antedichos¹², sosteniendo, que basta con acreditar, que la situación económica no es positiva.

Dicha tesis no puede compartirse, por cuanto el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, al referirse a la causa económica, no está utilizando la

⁶ La versión inicial, aprobada por el Congreso de los Diputados del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, publicada en el Boletín Oficial de las Cortes Generales. Senado. Serie II, 8 de abril de 1944, utilizaba la misma expresión de los artículos 40 y 41 de dicha norma legal, esto es, *contribuir a mejorar*, habiéndose modificado en su versión actual por *contribuir a superar*.

⁷ Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (Comentario al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en la nueva redacción de la Ley 11/1994, de 19 de mayo. Antonio Martín Valverde. *Colex*.

⁸ La extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y por fuerza mayor. Despido colectivo y despido objetivo. Aurelio Desdentado Bonete. *Colex*.

⁹ *El despido colectivo en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores*. Ratael Martínez Emperador. Curso del

CGPJ sobre «Otras modificaciones del Estatuto de los Trabajadores. Extinción individual y extinciones colectivas del contrato de trabajo».

¹⁰ Sentencia del TSJ de Castilla y León/Valladolid de 17-1-1995 (RAL 370), en la que se insiste, en que no es necesario, que la crisis económica sea total, admitiéndose, en cualquier caso, que debe ser real, admitiendo, que el control jurisdiccional debe ser efectivo y no formal.

¹¹ La extinción del contrato de trabajo. José María Goerlich Pese. Tirant lo Blanch. Serie sobre la reforma laboral. Desdentado Bonete. *Obra citada*.

¹² Sentencia del TSJ de Castilla y León/Valladolid de 29-11-1994 (RAL 242), en la que se viene a sostener, que no es necesario, que exista una crisis económica actual, suficiente, permanente y objetiva, bastando, que la medida tomada contribuya a superar la situación no positiva.

expresión *situación económica no positiva*, sino que se refiere explícitamente a *situación económica negativa*, lo que implica necesariamente una situación de crisis empresarial que ha de ser *actual*, enmarcando defensivamente la decisión extintiva de la empresa, mientras que en el resto de causas extintivas, tecnológicas, organizativas o de producción, se exige, que la medida tomada contribuya a garantizar la viabilidad *futura* de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, lo que permite interpretar razonablemente, que la invocación de estas últimas medidas no obliga a demostrar, que exista una situación de crisis económica actual, bastando acreditar, que la decisión extintiva se enmarca en una reorganización empresarial por razones tecnológicas, organizativas o de producción, que acredite la necesidad objetiva de amortizar el puesto de trabajo, al existir un desequilibrio de prestaciones, cuya persistencia podría implicar la inviabilidad futura de la empresa y como consecuencia la pérdida de empleo futuro¹³.

Avala lo interpretado expuesto, la disposición adicional decimosexta de la Ley 42/94, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, en la que se modificó el apartado 1.b) del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, seis meses después de su vigencia, estableciéndose, que si la causa extintiva es económica, el empresario no tendrá que aportar simultáneamente la indemnización, junto con la carta de despido, cuando acredite, que no tiene medios para ello, mientras que en los restantes supuestos de extinción, por causas tecnológicas, organizativas o de producción, el empresario vendrá obligado a la aportación simultánea de la indemnización, por cuanto de no hacerlo así, se producirá la nulidad de la decisión extintiva, constandose, de este modo, que la voluntad del legislador es diferenciar entre las extinciones por causa económica, a las que caracteriza claramente como medida defensiva, ante una situación de crisis efectiva, del resto de las extinciones, que pueden instrumentarse como medidas activas y por ello, al margen de la situación de crisis actual.

Así, ha de entenderse, que la crisis económica ha de ser *real*, debiendo acreditarse por el empresario, como subraya Martínez Emperador¹⁴, que existe una situación difícil en el seno de la empresa, con manifestación no circunstancial, y que produzca, atendiendo los ingresos y gastos y teniendo en cuenta los aspectos financieros, productivos y comerciales, el desequilibrio de su balance, poniendo en peligro su subsistencia, debiendo, asimismo, ser *suficiente*, esto es, habrá de acreditarse, que sólo en caso de no producirse la extinción, se ponga en peligro el proyecto empresarial, lo que significa, como destaca Goerlich, que sin el requisito de «suficiencia» las medidas procedentes serán las de menor entidad, que prevé el ordenamiento y por último,

actuales, no pudiendo, por ello, basarse en supuestos hipotéticos o de futuro.

Debe destacarse, por otro lado, que la mayoría de la doctrina¹⁵ viene defendiendo, que el rasgo de *objetividad*, que era el cuarto requisito, exigido por la jurisprudencia administrativista, respecto a la regulación de empleo anterior, desaparece de nuestro ordenamiento, de modo que la deficiente gestión empresarial no impedirá la prosperabilidad de la medida, salvo en los supuestos de despidos dolosos o fraudulentos.

Se impone, por tanto, un control de razonabilidad de la medida empresarial, que no puede aplicarse mecánicamente, sino que permite el examen de la formación causal de la propia decisión empresarial, debiendo acreditarse, en definitiva, como sostiene Goerlich¹⁶, «una razonable adecuación entre las vicisitudes económicas y tecnológicas de la empresa y la decisión de gestión adoptada por el empresario en cuanto a su organización», lo que no significa, que el Juzgador pueda proponer discrecionalmente o mediante criterios de oportunidad, por cuanto su actuación debe limitarse a un control estricto de legalidad, una opción alternativa a las que proponga la empresa, ya que no le corresponde sustituir al empresario, siendo improcedente, a estos efectos, rechazar la decisión empresarial, que por definición no puede operar como una ciencia exacta, por desacuerdo respecto a la «gestión más correcta».

Esta tesis no es compartida por algún sector de la doctrina¹⁷, sosteniendo, que el juez de lo social no debe exigir al empresario, que acredite la existencia de otras medidas complementarias, que enmarquen la decisión extintiva, por entender, que es suficiente con probar que el despido ayuda a la finalidad a la que se ordena, sin que pueda compararse dicho criterio.

Ello es así, por cuanto el control de razonabilidad implica, so pena de vaciarlo de contenido, que el juez de lo social constate que la medida extintiva va a contribuir a superar la situación económica negativa, si la causa es económica, o a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, si es tecnológica, organizativa o de producción, lo que obligará a examinar globalmente las razones que han llevado a la empresa a la situación que se pretende modificar, enmarcando la decisión extintiva en un proyecto global de solución, por cuanto, de no ser así, de aislarse la decisión extintiva de un proyecto global de salida de la situación empresarial, no se podría comprobar razonablemente si la misma contribuye efectivamente a superar la situación económica negativa o a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo.

Baste pensar en el supuesto de hecho contemplado por el Juzgado de lo Social n.º 31 de Madrid en sentencia de 28-9-1994 (RAL 1818), habiendo afirmado la empresa en la carta de despido que su situación financiera era caótica, pese a lo cual no probó, ni intentó probar, que hubiera tomado ninguna

¹³ Problemas de enjuiciamiento del despido colectivo y el despido. Aurelio Desdentado Bonete. *Cuadernos del Poder Judicial*.

¹⁴ Rafael Martínez Emperador. *Obra citada* anteriormente.

¹⁵ La extinción del contrato de trabajo por causas económicas,

técnicas, organizativas, de producción y por fuerza mayor. El despido colectivo y el despido objetivo. Aurelio Desdentado, *Colex*.

¹⁶ *Obra citada* anteriormente.

¹⁷ Samper Juan. *Obra citada*.

medida al respecto, lo que llevó inexorablemente a rechazar su decisión por causa económica, ya que la decisión extintiva no permitía pensar razonablemente, que iba a contribuir a superar la situación económica negativa, ya que el problema real, alegado por la propia empresa, era su complicada situación financiera.

Ahora bien, si corresponde a las prerrogativas judiciales examinar la decisión empresarial conforme a cánones de razonabilidad, como se desprende de la propia dicción del apartado tercero en relación con el sexto del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, en donde se dice que el despido económico será legítimo cuando de la documentación aportada «se desprenda *razonablemente*, que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos».

Así pues, debe decirse, que las empresas que pretendan extinguir contratos de trabajo por causas económicas deberán acreditar con carácter general que la crisis económica es real, suficiente y actual y que la medida tomada coadyuva, junto con otras, a superar la situación económica negativa, no bastando, por tanto, limitarse a probar que existe una situación económica difícil, por cuanto la misma, como sucederá habitualmente, no estará basada exclusivamente en un exceso de empleo, sino que existirán normalmente otras causas coadyuvantes, debiendo acreditarse por el empresario un proyecto de solución global para demostrar razonablemente que la extinción de contratos acordada es adecuada y se acomoda al fin propuesto, contribuyendo efectivamente a la superación de la situación económica negativa, salvo en los supuestos de extinción total de los contratos de trabajo de la empresa, que habrá de tener necesariamente otro tratamiento.

Avala esta tesis la sentencia del TSJ del País Vasco de 4-4-1995, en la que desmintiendo la conexión indisoluble entre las interpretaciones ultraliberalizadoras y los previsibles criterios de los Tribunales Superiores, sugerida desde *La Vanguardia*, se vino a sostener lo siguiente: «... por un lado, se precisa que la amortización del puesto sea una medida necesaria, lo que descarta los casos en los que sim-

plemente resulta conveniente y muestra que estamos ante una decisión que sólo cabe tomar cuando, para superar la situación económica negativa, no es posible adoptar otras que no supongan la pérdida del puesto, en plena coherencia con la finalidad perseguida por el legislador, destinada a salvaguardar el empleo; en otro aspecto, nos indica que esa necesidad de amortización del puesto ha de ser algo que quede acreditado y en forma objetiva, lo que excluye cualquier intento de hacer recaer en el empresario el juicio de razonabilidad de la medida, dejándolo fuera de control judicial».

Deberá acreditar también, de tratarse de causas técnicas, organizativas o productivas, que la extinción garantiza la viabilidad de la empresa y el futuro del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, destacando, que en estos supuestos no es necesario acreditar que exista una situación económica crítica, bastando acreditar la necesidad objetiva de amortizar el puesto de trabajo, lo que se conseguirá demostrando la existencia efectiva de un desequilibrio prestacional, producido por la implantación de las medidas tecnológicas, organizativas o de producción, al ser impensable que un empresario mantenga puestos de trabajo, que sean irrentables objetivamente¹⁶.

No existe, por tanto, ningún boicot judicial a la reforma laboral, debiendo recusarse frontalmente los intentos de justificar una nueva reforma en los términos ya descritos, utilizando como coartada la judicialización de la reforma, ya que los jueces de lo social están aplicando e interpretando la Ley 11/1994, de 19 de mayo, teniendo presente la literalidad de la misma, en relación con sus antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que debe ser aplicada, atendiendo principalmente a su espíritu y finalidad, que no es otra que la creación de empleo y la salvaguarda del empleo existente, lejos de las interpretaciones «ultraliberalizadoras», cuyo objetivo final pasa por la liquidación de todo control social ya sea administrativo o judicial, encubriendo, con su ataque indiscriminado e injustificado a los jueces de lo social el intento de marginar definitivamente el derecho del trabajo.

¹⁶ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 25 de Madrid de 27-12-1994 (RAL 527).