

El Tribunal Supremo y la extinción del contrato por causas económicas

Ricardo BODAS

En fechas recientes el Tribunal Supremo ha dictado dos sentencias¹, en las que ha encarado, pese a las grandes dificultades, debidas a la propia doctrina del Tribunal Supremo, para admitir recursos en unificación de doctrina, la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

Aunque ambas sentencias tienen una gran importancia, sólo la primera de ellas ha tenido una difusión masiva a través de los medios de comunicación, que han lanzado una gran campaña de opinión con dos líneas de fuerza:

— El Tribunal Supremo ha abaratado definitivamente el precio de los despidos económicos.

— Por fin el Tribunal Supremo ha puesto en su sitio a un buen número de jueces obsoletos, que no han sintonizado con el espíritu de la reforma laboral.

Sin embargo, la lectura de ambas sentencias no permite conclusiones tan aventuradas, haciéndose necesario un análisis riguroso de las mismas, a fin de evitar, que su doctrina sea más conocida por los ecos de los medios de comunicación y por los intereses económicos, que los impulsan, que por su propio mensaje.

Se impone, por tanto, analizar los puntos polémicos en la aplicación judicial de la extinción contractual por causas económicas, contrastándolos posteriormente con las conclusiones de las sentencias estudiadas, a fin de despejar las concordancias y discrepancias existentes.

CONCORDANCIAS

— En primer lugar, debe decirse, que la totalidad de la doctrina judicial² ha venido sosteniendo, que el control judicial no debía detenerse en el simple examen formal de los requisitos exigidos, siendo necesario controlar el fondo de la medida empresarial, defendiéndose dicho criterio por las dos sentencias estudiadas.

— Existe, asimismo, coincidencia en la caracterización de la denominada situación *económica negativa de la empresa*, habiéndose defendido por la mayoría de la doctrina judicial³, que la causa económica debe actuar sobre su equilibrio de ingresos y gastos, de costes y beneficios, en definitiva pérdidas, no simple disminución de beneficios empresariales, por no tratarse de proteger el lucro empresarial y sí tutelar la eficacia y competitividad de la empresa, no precisándose una situación de agonía

y crisis total, sino importante situación económica negativa.

Así, el Tribunal Supremo en su sentencia de 24-4-1996, vino a sostener en su fundamento de derecho cuarto a) lo siguiente:

"Las elevadas pérdidas que experimentó la sociedad en el ejercicio de 1993... demuestran que se trata de una causa económica "objetiva, real... y actual..."

Subrayándose a continuación lo siguiente:

"Para llevar a cabo la extinción de contratos de trabajo que permite el precepto legal no es necesario, de ningún modo, que la situación económica sea irreversible; antes al contrario, lo más propio y característico de estos supuestos es que se trate de situaciones no definitivas, es decir, recuperables, y que precisamente con la adopción de esas medidas extintivas se busca y pretende superar esa situación deficitaria de la entidad y conseguir un adecuado funcionamiento económico de la misma".

Con criterio parecido la sentencia de 14-6-1996 mantuvo en su fundamento de derecho cuarto:

"El primero de ellos es la concurrencia de una causa o factor desencadenante que incide de manera desfavorable en la rentabilidad de la empresa ('situación económica negativa'..."

-El tercer tema polémico ha sido la carga de la prueba de la situación económica negativa, defendiéndose por la mayoría de la doctrina judicial⁴, que el empresario debía probar *plenamente* la concurrencia de la situación económica negativa, corroborándose dicha tesis por el Tribunal Supremo de 14-6-1996, que en su fundamento de derecho cuarto mantuvo lo siguiente:

"Es al empresario a quien corresponde probar la realidad de las causas o factores desencadenantes de los problemas de rentabilidad o eficiencia de la empresa. Lo que supone de un lado la identificación precisa de dichos factores, y de otro la concreción de su incidencia en las esferas o ámbitos de afectación señalados por el legislador. Esta concreción se refleja normalmente en cifras o datos desfavorables de producción, o de costes de factores, o de explotación empresarial, tales como factores negativos en las cuentas del balance, escasa productividad del trabajo, retraso tecnológico respecto de los competidores, obsolescencia o pérdida de cuota de mercado de los productos servidos, etcétera".

Hasta aquí se han examinado las concordancias entre la doctrina judicial mayoritaria y las sentencias estudiadas, pasándose a continuación a examinar las posibles

¹ Sentencia de 24-4-1996, recaída en el recurso nº 3.543/95 y de 14-6-1996, recaída en el recurso nº 3.099/95.

² Por todas, sentencias del TSJ de Castilla y León/Valladolid de 17-1-1995 art. 370 y de Murcia de 13-6-1995 art. 2.698.

³ Por todas, sentencias del TSJ de Castilla y León/Burgos de 21-3-1995 art. 934, de Cataluña de 30-6-1995 y de Murcia de 25-5 y 17-7-1995 art. 2.095 y 2.827.

⁴ Por todas, sentencia del TSJ de Cataluña de 17-11-1995 art. 4 464.

DIVERGENCIAS

Sin duda, el punto más polémico en la aplicación de la institución estudiada es la denominada *prueba de conexión*, habiéndose producido diferentes criterios aplicativos en la doctrina judicial, que podríamos sintetizar en tres escuelas:

a) Así un sector de la doctrina⁵ ha venido defendiendo que, acreditadas las pérdidas, no es necesario probar, que se haya puesto en marcha un plan de viabilidad, ya que la primera medida a tomar frente a las pérdidas es la reducción de costes, entre los que se encuentran también los costes laborales.

b) Frente a esta tesis, otro sector doctrinal⁶ ha venido manteniendo, que en los casos en los que la amortización del puesto de trabajo no conduzca al cierre de la explotación, la medida de reducción de empleo adoptada ha de formar parte de un plan o proyecto de recuperación del equilibrio de la empresa, en el que la amortización de puestos de trabajo puede ir acompañada de otras medidas empresariales (financieras, de comercialización, de reducción de costes no laborales...), encaminadas todas ellas al objetivo de compensar los desequilibrios producidos, superando la "situación económica negativa" o procurando "una más adecuada organización de los recursos".

c) Por último, en equilibrio con las tesis expuestas, el sector más mayoritario de la doctrina⁷ ha defendido, que una vez acreditada la existencia de pérdidas, no sería necesaria una prueba plena de que la medida extintiva habría de contribuir a la superación de la situación económica negativa, bastando una prueba de *razonabilidad*, no siendo exigible, un plan o proyecto de superación de la crisis.

Y es precisamente, en lo referente a la prueba de conexión donde la sentencia del Tribunal Supremo de 24-4-1996 introduce una fuerte inflexión, apostando decididamente por la tesis, que hemos denominado a).

Así, en su fundamento de derecho quinto sostiene lo siguiente:

"No es preciso, por ende, que el despido objetivo adoptado sea por sí solo medida suficiente e ineludible para la superación de la crisis, pues basa a tal fin que esa rescisión contractual 'contribuya' a la mejoría de la empresa, es decir que ayude o favorezca la consecución de esa mejoría, si bien tal contribución ha de ser directa o adecuada al objetivo que se persigue, no debiendo tomarse en consideración la contribución meramente ocasional, tangencial o remota".

Posteriormente concluye:

"Pues bien, habiéndose acreditado en el presente caso, que la empresa demandada ha sufrido importantes pérdidas en los últimos tiempos, debe de

entenderse que la extinción del contrato de trabajo de la actora 'contribuye' a superar esa situación negativa, puesto que, salvo situaciones especiales y de características peculiares que no se ha acreditado concurren en el supuesto aquí tratado, es lógico considerar que la supresión de un puesto de trabajo en una compañía que se encuentre en mala situación económica contribuye directa y adecuadamente a superar tal situación".

Esta conclusión se apoya en el verbo auxiliar "contribuya", contemplado en el artículo 51.1 del Estatuto de los trabajadores⁸, obviando el verbo determinante "superar", al punto que se utilizan expresiones como: "contribuya a la mejoría..." o "ayude o favorezca la consecución de esa mejoría...", típicas de la movilidad geográfica o de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, reguladas en los artículos 40 y 41 de la misma norma legal⁹, rebajando, de este modo, las exigencias probatorias, exigidas para la extinción del contrato, no pudiendo olvidarse, que en la gestación parlamentaria de la Ley 11/94, en el trámite de discusión en el Senado, a instancias del Grupo Parlamentario Socialista, se enmendó el anteproyecto del Gobierno, que trataba pos igual los tres supuestos —movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones y extinción de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción— introduciendo la versión actual del artículo 51.1.

Por ello, si tenemos presente, que contribuya significa, según el Diccionario de la Real Academia "ayudar y concurrir con otros al logro de un fin"; "superar", según la misma fuente, significa "vencer" y "mejorar" implica "poner mejor" se hace evidente, que en la sentencia estudiada el Tribunal Supremo ha rebajado las exigencias del artículo 51.1 del Estatuto de los trabajadores, equiparándolas textualmente con las propias de otros supuestos, en los que operan las causas económicas, no pareciendo razonable admitir mecánicamente, como hace la sentencia estudiada, que omite cualquier razonamiento al respecto, que la extinción de un contrato de trabajo de una auxiliar administrativa con un sueldo de 109.294 pesetas mensuales con prorrata de pagas extraordinarias, pueda contribuir a superar la situación económica negativa de una empresa con 250 millones de pérdidas en 1993 y 147 millones de pérdidas el 31-7-1994.

Avala esta tesis la sentencia del Tribunal Supremo de 14-6-1994, en cuyo fundamento de derecho quinto se sostuvo lo siguiente:

"En los casos en que la amortización de puestos de trabajo no conduzca al cierre de la explotación, la medida de reducción de empleo adoptada ha de formar parte de un plan o proyecto de recuperación del equilibrio de la empresa, en el que la amortización de puestos de trabajo puede ir acompañada de

⁵ Sentencia del TSJ de Castilla y León/Valladolid de 17-1-1995 y 7-2-1995 art. 87 y 615 y Galicia de 29-7-1995 art. 2.820.

⁶ Por todas, sentencias del TSJ de Cantabria de 20-12-1994 art. 4.890 y Asturias de 28-4-1995 art. 1.450 y del País Vasco de 1996.

⁷ Por todas, sentencias del TSJ de Cataluña de 15-6-1995 art. 2.398, de Baleares de 16-6-1995 art. 2.260 y de Castilla La Mancha de 27-6-1995 art. 2.599.

⁸ 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...

⁹ Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa...

otras medidas empresariales (financieras, de comercialización, de reducción de costes no laborales), encaminadas todas ellas al objetivo de compensar los desequilibrios producidos, superando la "situación negativa" o procurando "una más adecuada organización de los recursos..."

En el fundamento de derecho siguiente concluye:

"En el supuesto en que la amortización de puestos de trabajo pretenda sólo la reducción de plantilla, la conexión entre la situación desfavorable existente en la empresa y los despidos acordados ha de consistir en la adecuación o proporcionalidad de éstos para conseguir la superación de aquélla, en el marco del plan de recuperación... si bien estos extremos no son siempre susceptibles de prueba propiamente dicha, limitada por naturaleza a los hechos históricos, sino de apreciación de razonabilidad, de acuerdo con reglas de experiencia reconocidas en la vida económica..."

Debe subrayarse, por tanto, que el control de *razonabilidad* exigirá, que el empresario *identifique* las causas de la situación económica negativa, de manera, que si se trata de un supuesto en el que incide esencialmente la plantilla, bien por exceso en el número de trabajadores que la componen, bien por su alto coste o falta de competitividad, podrá admitirse razonablemente, que la amortización de uno o varios puestos de trabajo, contribuirá a superar la situación económica negativa.

Ahora bien, cuando las causas sean plurales, como sucederá en la mayoría de las ocasiones, donde concurrirán problemas de plantilla, junto con otros muchos, como costes financieros, de comercialización y otros, parece evidente, que la contribución a

la superación de la situación económica negativa de la empresa exigirá enmarcar la extinción contractual en un proyecto o plan, que permita al juez presumir razonablemente, que la extinción jugará el papel previsto.

Así pues, puede afirmarse, ante las evidentes diferencias doctrinales, que se desprenden de las sentencias estudiadas, que no existe actualmente un criterio definitivo del Tribunal Supremo en esta materia, si bien del examen conjunto de ambas sentencias puede concluirse lo siguiente:

— En las extinciones por causas económicas, corresponderá al empresario acreditar la situación económica negativa en los términos expuestos.

— Deberá probar, asimismo, en los supuestos de reducción de plantilla, que la extinción es adecuada y proporcional al fin propuesto, debiendo acreditarse razonablemente, que la medida extintiva contribuirá a superar la situación económica negativa, siendo exigible, para ello, enmarcarla en un plan o proyecto con dicha finalidad, salvo cuando se acredite, que dicha situación viene motivada esencialmente por deficiencias de la propia plantilla.

— El control de razonabilidad corresponderá al juez, quien no tiene que convertirse en empresario alternativo, limitándose su función a valorar, si la medida propuesta contribuye o no, conforme a reglas o máximas de experiencia económica, a superar la situación negativa.

— Por último, si se pretende la extinción de todos los puestos de trabajo, el empresario deberá acreditar la inviabilidad o carencia de futuro de la explotación.