

§ 18. «DESPIDO OBJETIVO EX ART. 52.C) TRLET: CAUSAS ECONÓMICAS. CONCURRENCIA Y ACREDITACIÓN DE LAS CAUSAS. RAZONABILIDAD DE LA MEDIDA Y CONTROL JURISDICCIONAL»*

Le licenciement objectif ex Art. 52.c) TRLET: Causes économiques. Concurrente et accreditation des causes. La raisonnabilité des mesures et le control jurisdictionel. SJS núm. 3 Navarra-Pamplona 27 septembre 2012 (AS 2013, 972)

M^a DOLORES RAMÍREZ BENDALA

Profesora Colaboradora Universidad de Sevilla

Revista Aranzadi Social Doctrinal 3
Junio - 2013
págs. 279- 288

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. PRETENSIONES DE LAS PARTES Y PROBLEMÁTICA PLANTEADA. III. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS, EXIGENCIAS DOCUMENTALES Y ACREDITACIÓN DE LAS CAUSAS ALEGADAS. IV. REGULACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO TRAS LA REFORMA Y CONTROL JUDICIAL. V. CONCLUSIONES. BIBLIOGRAFÍA.

PALABRAS CLAVE: Despido objetivo. Causas. Control judicial.

MOTS CLÉS: licenciement objectif. Causas. Control jurisdictionel.

Fecha recepción original: 03.05.2013

Fecha aceptación: 07.05.2013

I. INTRODUCCIÓN

La extinción del contrato de trabajo ha sufrido importantes cambios nor-

* El presente trabajo se engloba en las actividades del proyecto I+D «Buenas Prácticas Jurídico-Procesales para reducir el gasto social con coste cero» DER2012-32111, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad y Fondos FEDER.

mativos en los últimos años¹, siendo especialmente relevante la ocurrida a partir del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y posterior versión parlamentaria, la Ley 3/2012, de 6 de julio, en materia de despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, dónde la mayor incidencia de los cambios acaecidos se manifiesta en el terreno de la justificación de dicha medida.

Centrándonos en el despido objetivo regulado en el artículo 52. c) del TRLET, debe señalarse que la actual redacción del texto legal sigue haciendo referencia a las causas motivadoras del mismo, haciendo remisión expresa al artículo 51 de la misma norma (determinación de los supuestos en que es posible el despido objetivo: causas económicas, técnicas, organizativas o de producción). Llama la atención la desaparición de cualquier referencia a la justificación del despido, en cuanto a la afectación de esas causas a la viabilidad o a la capacidad de la empresa de mantener el volumen de empleo si no se adoptan medidas extintivas; en el mismo sentido la empresa no tiene ya 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 causas².

Estos cambios hacen que nos planteemos si la facultad extintiva del empresario se ve ampliada por esta vía, dejando amplios márgenes de libertad para adoptar decisiones extintivas (objetivización de la legitimidad de la decisión empresarial) que, *a priori*, parecen que van a estar eximidas de cualquier tipo de justificación y de control. Se delimitan legalmente las causas que pueden motivar el despido objetivo del 52.c) ET, suprimiéndose cualquier otra referencia tendentes a la justificación y razonabilidad de la medida que venían exigiéndose.

II. PRETENSIONES DE LAS PARTES Y PROBLEMÁTICA PLANTEADA

La sentencia que se comenta tiene su origen en la demanda presentada por el actor, trabajador indefinido, cuya empresa, en fecha 4 de mayo de 2012, (aún en vigor el Real Decreto-Ley 3/2012) remite carta de extinción del contrato de trabajo, mediante despido objetivo, que fundamenta en causas económicas, donde se recogen datos relativos a la cifra de negocios obtenida por la sociedad desde el año 2008 hasta el año 2011 inclusive, y con los resultados de cada uno de los ejercicios detallados. Ejercita el trabajador la acción impugnatoria de la decisión empresarial al existir notables discrepancias en aspectos técnicos-jurídicos de apreciación de la situación económica alegada por la empresa en el escrito de comunicación.

Entiende además, que los motivos implícitos a la extinción de su contrato

1. Entre otros la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.
2. 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 num. 1/2012, pág. 3.

están relacionados con sanciones impuestas anteriormente al demandante, y al hecho de ser un trabajador especialmente sensible, con ciertas limitaciones físicas que obligó a su reubicación. Del mismo modo, alega la proximidad temporal entre la negativa del comité de empresa a negociar el descuelgue salarial y la realización del despido como posible medida de represalia, con lo que se vería vulnerado el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva. Por todo ello, solicita una declaración de nulidad o, subsidiariamente, de improcedencia.

Las pretensiones de las partes discurren, por tanto, entre la alegación, de la demandante, de no concurrencia de causas económicas que legitimen la decisión extintiva de la empresa, subyaciendo como verdaderas causas otras que pueden implicar abuso de derecho y fraude de ley; y la aseveración de la demandada en la concurrencia de las causas legales que justifican la decisión extintiva, y que aparece como recurso alternativo a un previo intento de acuerdo de descuelgue salarial que deviene infructuoso.

El Juzgado de lo social entra a valorar cada uno de los aspectos reseñados declarando, finalmente la procedencia del despido efectuado por la empresa, tras una ardua tarea de valoración e interpretación de la normativa aplicable.

III. VALORACION DE LAS PRUEBAS, EXIGENCIAS DOCUMENTALES Y ACREDITACIÓN DE LAS CAUSAS ALEGADAS

Parte el juzgador de instancia de la apreciación de las pruebas aportadas en el acto del juicio en orden a constatar la situación económica negativa de la empresa teniendo por probada dicha situación. Incide en la valoración que debe hacerse de la documental aportada por las partes, así como de los informes de los auditores, que coinciden, básicamente, en que la situación que presenta la empresa es negativa, con pérdidas en varios ejercicios y con una situación financiera delicada, dejando al margen cuestiones técnico-jurídicas de índole de gestión empresarial. En este ámbito, declara no proceder el intento de que el juez «actúe en la práctica como un contable, o como un auditor,...., determinando cuales son las cuentas que deben de aprobarse». Entiende que las cuentas anuales de la sociedad constituyen un soporte probatorio válido de los hechos en que se fundamenta la decisión extintiva (concurrencia de la causa económica).

A partir de esta primera premisa, acreditación de la causas a través de dichos documentos contables, se plantea el juzgador si las exigencias documentales que se establecen para los despidos colectivos con base en la misma causa³ pueden exigirse, e incidir en la calificación de los despidos objetivos individuales. En el supuesto que nos ocupa, la empresa no aporta las cuentas provisiona-

3. Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en Materia de Traslados colectivos (actualmente derogado por el 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).

les a la fecha del despido, y las aportadas carecen de valor contable alguno. En el despido colectivo por causas económicas del Art. 51.1 TRLET, el reglamento de los procedimientos de despidos colectivos (vigente en el momento de extinción) exigía, en su Art. 6, la aportación por parte del empresario de una extensa documentación, tendente a acreditar los resultados de la empresa, que confirmen y aseveren la situación económica negativa que aparece como fundamento de la decisión extintiva.

En la nueva redacción dada por el RD 1483/2012, de 29 de octubre, las referencias a la razonabilidad de las extinciones y a la viabilidad de la empresa se han suprimido, limitándose en su Art. 4 a hacer una enumeración de la documentación que debe acompañar a los despidos colectivos por causas económicas (memoria explicativa, cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, cuentas provisionales al inicio del procedimiento...).

Volviendo a la cuestión planteada sobre los requisitos formales y documentales exigibles, no parece que puedan trasladarse dichas exigencias al despido objetivo que aquí nos ocupa. En primer lugar, porque el nuevo reglamento de procedimiento de los despidos colectivos no lo recoge ni hace mención expresa a esta posibilidad; regula únicamente un procedimiento llevado a cabo ante la Administración Pública, con participación de la autoridad laboral, consistente en la negociación de un periodo de consultas entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, donde la información que aquella suministre a éstos será crucial para garantizar un adecuado conocimiento sobre las causas que originan el procedimiento. En segundo lugar, porque no parece adecuado, ni puede desprenderse de la literalidad del Art. 52. c) TRLET, ni de los requisitos formales exigidos en el Art. 53 del mismo texto, la necesidad de aportar, en los despidos objetivos individuales, todos y cada uno de los documentos que el reglamento exige para los despidos colectivos. Es claro, que la causa en la que se base el despido, debe poder acreditarse y probarse, de manera que se justifique la medida extintiva por la concurrencia de las razones que se alegan en la comunicación escrita, y que quizás, la mejor forma de probar la existencia de aquella, sea la aportación documental a que se refiere el reglamento, como manera de garantizar un pronunciamiento, en su caso, favorable a la facultad extintiva del empresario, al quedar plenamente demostrada la concurrencia de la causa a través de dicha documental. Sin embargo, de ello, no puede deducirse que la falta de la memoria, cuentas anuales o provisionales, etc., conlleve una distinta calificación del despido; únicamente, habiendo cumplido los requisitos formales exigidos legalmente, si no queda suficientemente acreditada la causa, el despido será calificado como improcedente.

IV. REGULACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO TRAS LA REFORMA Y CONTROL JUDICIAL

Centrándonos en las causas que motivan el despido objetivo, y en concreto en las alegadas en este supuesto por la empresa (económicas), hay que partir de la regulación y modificaciones producidas respecto a la anterior redacción

legal. El Art. 52.c) TRLET se remite al Art. 51 de la misma norma para delimitar los supuestos en que la facultad extintiva del empresario puede operar. Así, el contrato de trabajo podrá extinguirse cuando concorra alguna de las causas previstas en el Art. 51.1 del TRLET (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) y la extinción afecte a un número de trabajadores por debajo del umbral legal. Acudiendo al precepto citado, se establece ahora que «se entienden 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»⁴. «En todo caso se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos»⁵. Indicar, del mismo modo, que en la regulación anterior a la entrada en vigor del RDL 3/2012 no se hacía ninguna alusión a las ventas (esta nueva inclusión de las «ventas» no parece suponer una alteración sustancial respecto de la noción anterior, más bien será relevante en el terreno de la acreditación de la situación)⁶; y, como parte fundamental de este análisis, se añadía que las causas alegadas pudieran afectar a la viabilidad o a la capacidad de mantener el volumen de empleo; para, a continuación, exigir que la empresa acreditara los resultados alegados y justificara que de los mismos se deducía la razonabilidad de las medidas extintivas para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. Tanto el RDL 3/2012 como la posterior Ley 3/2012 suprimen de su redacción estas referencias que, implícitamente, y según jurisprudencia consolidada, indicaban la necesidad, no solo de demostrar la concurrencia de la causa, sino la justificación y razonabilidad de las extinciones de contratos como forma de favorecer la viabilidad y posición de competitividad de la empresa en el mercado.

Partiendo de estas dos premisas debemos detenernos en las cuestiones que aquí se quieren abordar: concurrencia de la causa y justificación de las medidas. Respecto al primer asunto, y atendiendo a la Ley 3/2012 en vigor, entendemos que la nueva redacción del Art. 51.1 TRLET establece, en primer lugar, que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de sus ingresos ordinarios o ventas. En esta primera parte, el legislador introduce un elemento ejemplificativo de esa situación, del que no puede deducirse, a mi juicio, que, en todo caso, justifiquen y concurren las causas económicas. Únicamente

4. RD-L 3/2012, de 10 de febrero. La Ley 3/2012, de 6 julio, añade «...ordinarios o ventas».
5. Hay que señalar que, al tiempo de enjuiciarse la causa que estamos analizando, la redacción de este apartado se limitaba a indicar la presunción de «disminución persistente» si se producía durante tres trimestres consecutivos; la nueva redacción aportada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, añade el comparativo con los mismos trimestres del año anterior. (No se hace referencia a pérdidas, tan sólo a disminución de ingresos).
6. GOERLICH PESET, José María: «La extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto-Ley 3/2012: la culminación de una larga evolución», en VVAA (Dir.: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., MERCADER UGUINA, Jesús R.): «Reforma laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral», Lex Nova, 2012, pág. 299.

cuando se aprecien esas circunstancias (pérdidas actuales o previstas, disminución persistente de nivel de ingresos ordinarios o ventas) se valorará si la situación de la empresa, desde el punto de vista económico, es negativa y puede acudir a la extinción contractual. Sin embargo, en la segunda parte del precepto, al enclavar estratégicamente la expresión «*en todo caso*», para después entender cuándo la disminución es persistente (si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior) parece querer establecer una presunción «*iuris et de iure*» de concurrencia de la causa cuando se dé dicha circunstancia⁷.

Enlazando con lo anterior, y en relación al segundo tema propuesto, la nueva redacción de las causas, junto a la supresión de otros elementos de valoración de la justificación y razonabilidad de las medidas extintivas, se abre la vía al análisis de cuál ha sido la intención del legislador al eliminar la necesidad de acreditar, no sólo la concurrencia de las causas, sino también, justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva, con el fin de contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa, a mejorar su posición competitiva en el mercado o dar mejor respuestas a las exigencias de la demanda.

Desde esta perspectiva, se plantea si debemos entender que el juez debe limitarse a constatar los hechos alegados por la empresa, en cuanto a la concurrencia de la causa económica, reflejada a través de datos documentales contables y fiscales (existencia de pérdidas, disminución de ingresos ordinarios o ventas durante tres trimestres..) y validar la decisión extintiva sin ningún tipo de exigencia adicional. ¿No puede el juzgador entrar a valorar circunstancias anexas a las causas que permitan considerar el despido como un acto empresarial razonable, tal y como venía sucediendo anteriormente según doctrina judicial consolidada, y que después fue trasladado al precepto regulador del supuesto, que ahora se ha modificado?

Si partimos de las Exposiciones de Motivos de las normas tenidas en consideración, se manifiesta que introducen innovaciones en el terreno de la justificación de los despidos colectivos, ciñéndose ahora la ley a delimitar las causas, pero suprimiéndose cualquier otra referencia normativa que introdujeran elementos de incertidumbre, al incorporar proyecciones de futuro, valoración finalista de los despidos que daban lugar en ocasiones a que los tribunales emitieran juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa. Indica, expresamente, que el control judicial de estos despidos queda ahora constreñido a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas (aplicable tanto en despidos colectivos como objetivos ex artículo 52.c) ET). En este punto se evidencia la intención del legislativo sobre la objetivización del despido⁸. Es

7. VIVENTE PALACIO, Arantzazu: «El Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Una breve presentación de la reforma en el ámbito del derecho individual», Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, num. 31/2012, pág. 25

8. GOERLICH PESET, José María: «La extinción del contrato.....», op. cit. pág. 300.

cierto, que el valor de la Exposición de Motivos no contiene en modo alguno virtualidad normativa, siendo una mera declaración de intenciones del legislador. Sin embargo, la Ley, en su dicción literal, no aclara ni habla de la intervención y alcance del órgano judicial en orden a la valoración de las circunstancias que puedan rodear el despido por causas económicas, más allá de la concreción y concurrencia de las que motivan la causa. ¿Significa esto que el juez no puede evaluar si las decisiones extintivas están justificadas y no constituyen un abuso de las facultades empresariales? ¿Ha desaparecido el control judicial de la razonabilidad de la decisión del empresario?. Sobre esta idea incide el juzgador de instancia para llegar a una clara conclusión: «*la supresión de toda mención en la ley a la justificación de la razonabilidad de la decisión extintiva no puede entenderse, ..., como desaparición de una base fáctica debidamente acreditada por el empresario para acogerse a la causa de despido invocada*». Las exigencias que derivan de la esencia de la función jurisdiccional implican que no existen materias exentas del control judicial; no puede limitarse el ámbito del conocimiento jurisdiccional sin vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva y el de acceso a la jurisdicción. Fundamenta el juzgador que, en virtud del Art. 35CE (derecho fundamental), el derecho al trabajo se concreta, no solo en el reconocimiento a un determinado puesto de trabajo, sino también, desde otra perspectiva, en el derecho a la continuidad en el empleo, a no ser despedido sin justa causa. (STC [Pleno] 22/1981, de 2 de julio [RTC 1981, 22]). La reacción adecuada frente al despido también se configura como un aspecto básico en la estructura de los derechos contenidos en el Art. 35 CE. (STC 20/1994, de 27 de enero [RTC 1994, 20]).

Desde la óptica de la normativa internacional igualmente se alude, en el fundamento tercero, al Convenio N° 158 de la OIT, de 22 de junio de 1982 (sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador) que reconoce el derecho del trabajador a recurrir ante un organismo neutral, señalando, a continuación, que el mismo estará facultado para examinar las causas alegadas para argumentar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, para pronunciarse sobre la justificación de la misma; incidiendo sobre la facultad de los tribunales para verificar la realidad de las razones alegadas y la suficiencia de las mismas para justificar la extinción del contrato.

El juicio de razonabilidad, exigencia de la jurisprudencia anterior a su inclusión en el Art. 51 TRLET, no parece haber desaparecido tras la reforma operada, así como tampoco el control judicial en esta materia⁹. La potestad jurisdiccional, cuando entran en juego derechos fundamentales y valores constitucionales, no puede ser recortada ni cercenada, siendo en estos casos necesario hacer una valoración de las facultades del empresario y la adecuación entre su conducta, las causas esgrimidas y las decisiones extintivas acordadas, para llegar

9. GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel: «El recurrente "dialogo" entre la "objetivización" y el "juicio de estricta legalidad" del juzgador en los despidos objetivos: su incidencia sobre empresas públicas», Aranzadi Social paraf. 69/2013, pág. 4.

a la conclusión de la razonabilidad de las mismas. No puede limitarse la labor judicial a la constatación de una situación de pérdidas, disminución de ingresos o ventas durante tres trimestres consecutivos (independientemente de su apreciación cuantitativa), sino que debe incidir en la valoración de las circunstancias que llevan a considerar el despido como acto empresarial razonable, justificando de esta forma el sacrificio que conlleva la extinción laboral para el trabajador.

Aprecia, por otro lado, una evidente contradicción entre el contenido de la exposición de motivos referido, y la regulación procesal del nuevo procedimiento de despidos colectivos, al establecerse como uno de los motivos de impugnación, que puede alegarse por los representantes de los trabajadores, el que la decisión extintiva se haya adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, entendiéndose la declaración de nulidad de la decisión de despido colectivo cuando se aprecie que concurren estos elementos. Se plantea la sentencia, que ese recurso al fraude de ley o al abuso de derecho, no son más que manifestaciones implícitas de límites a la facultad extintiva de la empresa, la cual no puede ampararse únicamente en una acomodación al supuesto legal, (en concreto en casos de pérdidas previstas o disminución de ingresos o ventas durante tres trimestres), pues es necesario, además, que se deduzca una situación económica realmente negativa que justifique las medidas extintivas. Si se alegase abuso de derecho, el juez debe examinar todas las circunstancias concurrentes, incluso, atender a juicios de razonabilidad como elemento del control judicial para determinar si hay o no ejercicio abusivo del derecho.

V. CONCLUSIONES

A la luz de la sentencia comentada, y centrándonos en el objeto de este análisis, referido a las causas motivadora del despido objetivo ex Art. 52.c)TRLET (en concreto basado en causas económicas) y su posible control judicial, podemos afirmar que, contrariamente a la interpretación que se deduce tanto de la Exposición de Motivos como de la misma redacción legal del nuevo Art. 51.1 ET (Ley 3/2012), en virtud de la cual, parece que la intención del legislador es objetivizar al máximo las causas del despido, al haber suprimido cualquier mención directamente relacionada con la justificación y razonabilidad de las medidas extintivas que pudiera adoptar el empresario, no puede entenderse que los tribunales, en orden a la valoración de las causas que se susciten por estos motivos, deban abandonar la postura que han venido manteniendo, en cuanto a la necesidad de exigir la necesaria vinculación de las causas en que se fundamenten los despidos con la razonabilidad de éstos¹⁰. Parece que continúa pues, la posibilidad del juzgador de instancia de hacer una valoración conjunta, no solo de la acreditación de la causa o de la situación económica negativa, sino también de las circunstancias que permitirán considerar el despido como una actuación empresarial que encaja dentro de las pautas de razonabilidad que hasta ahora se venían manteniendo. Es necesario, además, entrar en

10. SAN núm. 166/2012, de 18 de diciembre (JUR 2013, 18776).

dichas consideraciones, en orden a constatar que los despidos acaecidos de esta forma no constituyen un abuso de las facultades empresariales conferidas por la ley para la terminación de los contratos de trabajo¹¹.

No será suficiente con que la empresa demuestre que se dan los presupuestos legales del Art. 51.1 TRLET de forma aséptica y medible, sino que estarán sus actuaciones sometidas a ese control y revisión posterior si las extinciones son impugnadas¹².

De otra parte, también se puede plantear el problema interpretativo que arroja el Art. 51.1 TRLET al establecer que «en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos.....», entendiéndose que, en el supuesto previsto en la primera parte del apartado 1 párrafo 2 se podría entrar a valorar la justificación y razonabilidad de la medida, mientras que, en la segunda parte, la presunción establecida parece ser *iuris et de iure*, con lo que, acreditándose el supuesto de hecho, se permitiría la adopción de medidas extintivas.

En todo caso, debemos concluir que la reforma operada extiende las facultades extintivas del empresario más allá de lo que pudiera ser razonable, si atendemos solo a la literalidad de la norma y a la declaración de intenciones de la exposición de motivos ya comentadas.

No parece ser este el camino que siguen los Tribunales que, en recientes sentencias, se decantan por la valoración, no solo de los hechos que se aleguen como motivadores de la causa extintiva, sino también de otras situaciones. Así el TSJ Madrid (Sala de lo social) en Sentencia nº 191/2013 de 9 de abril de 2013 (AS 2013, 278), entiende que la causa económica no puede operar de forma abstracta. La justificación del despido económico tiene que realizarse a través de tres pasos: 1º acreditar la situación económica negativa; 2º establecer el efecto de esa situación sobre los contratos de trabajo (se provoca la necesidad de amortizarlos) y 3º mostrar la adecuada proporcionalidad de las medidas extintivas adoptadas para responder a esa necesidad.

Los Tribunales siguen hablando de razonabilidad de las decisiones adoptadas por las empresas, en orden a extinciones laborales por causas económicas. Se deben exigir indicios y argumentos suficientes para que los jueces puedan llevar a cabo una ponderación que conduzca a decidir, de forma *razonable*, acerca de la conexión que debe existir entre la situación de crisis y la media de despido¹³.

11. GOERLICH PESET, José María: «La extinción del contrato.....» *op. cit.* págs. 300 y ss.
12. En sentido contrario, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León de 19 de febrero de 2012 núm. rec.42/2013, según la cual «...la nueva regulación permite acudir al despido objetivo por causas económicas cuando disminuyan los ingresos durante tres trimestres consecutivos, sin tener en cuenta el impacto que tal reducción pudiera tener en la situación económica de la empresa ni en su volumen de empleo... Desaparece así el concepto jurídico indeterminado de la "razonabilidad extintiva"... que con la nueva regulación, desaparece de plano».
13. STSJ Asturias (Sala de lo Social) de 25 de enero (JUR 2013, 57090), núm. 123/2013.; STSJ Murcia (Sala de lo Social) de 21 de enero de 2013 (JUR 2013, 57445), núm. 21/2013.

BIBLIOGRAFÍA

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.

GOERLICH PESET, José María: «La extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto-Ley 3/2012: la culminación de una larga evolución», en VVAA (Dir.: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., MERCADER UGUINA, Jesús R.): «Reforma laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral», Lex Nova, 2012.

VIVENTE PALACIO, Arantzazu: «El Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Una breve presentación de la reforma en el ámbito del derecho individual», Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, num. 31/2012.

GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel: «El recurrente "dialogo" entre la "objetivización" y el "juicio de estricta legalidad" del juzgador en los despidos objetivos: su incidencia sobre empresas públicas», Aranzadi Social paraf. 69/2013.

§ 19. «RESISTENCIA JUDICIAL A LA ESTRICTA DEFENSA DEL INTERÉS EMPRESA EN DETRIMENTO DEL INTERÉS TRABAJO EN LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO»

Substantial modifications of working conditions. STSJ Madrid
13 noviembre 2012 (AS 2013, 160)

MARÍA TERESA ALAMEDA CASTILLO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
Universidad Carlos III de Madrid

Revista Aranzadi Social Doctrinal 3
Junio - 2013
págs. 289 - 300

SUMARIO: 1. UN APUNTE SOBRE EL CONTEXTO NORMATIVO Y JUDICIAL EN EL QUE SE DICTA LA SENTENCIA. 2. SUPUESTO DE HECHO DE LA SENTENCIA. 3. BASES ARGUMENTALES DEL PRONUNCIAMIENTO JUDICIAL OBJETO DE ANÁLISIS: ALGUNAS CUESTIONES A VALORAR. 3.1. *La alteración de la distribución del tiempo de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.* 3.2. *El procedimiento de adopción de medidas modificativas colectivas: interlocución, buena fe en el desarrollo del procedimiento y carga documental del empresario.* 3.3. *La impugnación judicial de las medidas empresariales adoptadas.* 4. UNA REFLEXIÓN DE PRESENTE Y FUTURO. BIBLIOGRAFÍA.

PALABRAS CLAVE: Modificación de condiciones de trabajo, Ley Autonómica 2/2012, de 12 de junio, de Dinamización de la Actividad Comercial de la Comunidad de Madrid, causas económicas, prueba, medidas alternativas menos gravosas.

KEYWORDS: Substantial modifications of working conditions, Regional Law 2/2012, 12 June, Commercial Revitalization community of Madrid, economic reasons, evidence, less burdensome alternative measures.

Fecha recepción original: 30.04.2013
Fecha aceptación: 05.05.2013

1. UN APUNTE SOBRE EL CONTEXTO NORMATIVO Y JUDICIAL EN EL QUE SE DICTA LA SENTENCIA

La STJS Madrid 13.11.2012 (AS 2013, 160) enjuicia un supuesto de modi-