

Revista del Foro Canario

93

Las Palmas de Gran Canaria, 1996



*Revista del
Foro Canario*

LA PROBLEMÁTICA DEL CESE OBJETIVO

VICENTE ÁLVAREZ PEDREIRA

ABOGADO

Después de los dos años de puesta en marcha de la Reforma del Estatuto de los Trabajadores, y concretamente del nuevo Procedimiento del Despido Objetivo, cuando existía una notoria divergencia entre las partes al respecto, ha hecho irrupción en el mundo laboral la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de Abril de 1996, que publica el Diario Económico "EXPANSIÓN", en su edición de 14 de Septiembre de 1996, que se pronuncia sobre el cese objetivo por motivos económicos contemplados en la Reforma Laboral y declara procedente la rescisión de un contrato si ésta contribuye a la mejoría de la Empresa.

La Reforma, como nos dice García Fernández, establece esta figura del cese objetivo, como un Despido menor, al poderse producir la extinción cuando exista, objetivamente acreditada, la necesidad de amortizar; es decir, suprimir puestos de trabajo, en número inferior a los umbrales señalados en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores para el colectivo y por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se fija un procedimiento diferente del previsto para los colectivos y el despido disciplinario y la indemnización, para cuando procede este supuesto, es de 20 días por año de servicio y máximo de 12 mensualidades.

No existen actualmente —en el ámbito de las Relaciones Laborales— grandes divergencias respecto a contratos de formación, trabajo a tiempo parcial, clasificación profesional, ascensos, salario, jornada, movilidad funcional y geográfica, modificaciones de condiciones de trabajo, representación sindical, Convenios Colectivos y Empresas de Trabajo Temporal.

Las diferencias se producen cuando se trata de la extinción del contrato de trabajo y, concretamente, a través de los Despidos.

Los empresarios, considerando que las actuales indemnizaciones por cese constituyen una dificultad para facilitar empleo, quieren resolver las cuestiones que, según ellos, la Reforma, no resolvió. En este sentido, lanzan la idea —que tiene su origen en la Comunidad Catalana— del Contrato Estable, como relación laboral indefinida que tiene prevista, para supuesto de futura extinción, una indemnización anticipadamente pactada, inferior a la que actualmente corresponde.

Los Sindicatos se oponen a estas fórmulas, por considerarlas innecesarias, y establecen que la discusión consiste en decidir sobre el crecimiento económico y cómo se reinvierten los beneficios empresariales.

Corresponde al empresario —como señala Montoya— probar o acreditar una serie de hechos y aportar una serie de valoraciones suficientemente persuasivas acerca de la existencia de los requisitos que la Ley exige para que las amortizaciones de puestos de trabajo resulten procedentes.

Es evidente que la Reforma Laboral no consagra un poder de decisión arbitrario del empresario, sino que éste se somete al control jurisdiccional (JS Madrid nº 33, 20 de Septiembre de 1994, y nº 34, 8 de Noviembre de 1994). Ahora bien, lo que a nuestro juicio no es sostenible es, como ha querido alguna Sentencia (JS Oviedo nº 1, 10 de Febrero de 1995), que ese sometimiento se traduzca en que el Juzgador, en ejercicio de su potestad revisoria, valore con la misma discrecionalidad que compete al empresario. La figura del Juez haciendo las veces de empresario es rechazable de plano; y no pocas Sentencias de lo Social repudian expresamente tal posibilidad, manifestando que no es función judicial valorar la política empresarial y establecer alternativas a ella (JS Barcelona nº 18, 25 de Noviembre de 1994; TSJ Castilla y León, Valladolid, 29 de Noviembre de 1994).

Nos dice Molero Manglano que muchas de las dificultades derivadas de la nueva ordenación del despido por amortización de puestos de trabajo se hubieran evitado siguiendo el sistema comunitario que, en lugar de acuñar específicas causas o razones de extinción, cuya delimitación y análisis obliga a dificultosos esfuerzos, deja abierta la posibilidad de dicha extinción por cualesquiera “motivos no inherentes a la persona del trabajador”, o,

con la sencilla terminología del RDLRT, por “necesidades de funcionamiento de la empresa”. De este modo, el Legislador hubiera ahorrado a los aplicadores y analistas de la Norma las complicaciones que se derivan de una regulación cuyo afán de minuciosidad y especificación no se ve acompañado por la claridad y rigor que precisan estos delicados instrumentos extintivos; y hubiera atendido más eficazmente los proclamados fines de flexibilización laboral.

Las discrepancias —hoy de tanta actualidad por el impacto de la Sentencia del Tribunal Supremo— surgen en cuanto al alcance del control de legalidad.

Por de pronto, y a nivel de instancia, añade Molero, pueden diferenciarse hasta tres tipos distintos de Jueces en cuanto al comportamiento en este tipo de pleitos: los que insisten a las partes sobre las posibilidades de conciliación, los que manifiestan criterios muy restrictivos para la admisión de este procedimiento extintivo, y, en tercer lugar, los que ponderan las circunstancias concurrentes en cada caso, para adoptar en consecuencia una decisión individualizada.

Buen ejemplo de esta diversidad de actitudes judiciales es el caso de Radio Popular, de la COPE, que ha recibido desde Sentencias favorables que aluden a la necesidad inevitable de incorporar las innovaciones tecnológicas que se trataba (digitalización de cuñas radiofónicas) hasta los más severos varapalos que llegan a considerar la medida como nula por Fraude de Ley.

El Ministro de Trabajo admitió recientemente la tendencia de los Jueces de considerar improcedente el 80% de despidos que llegan a sus jurisdicciones, lo que termina encareciendo las reducciones de plantilla. Por tanto, “sería oportuno una revisión de la causalidad del despido objetivo”. Según dice el Ministro, se clarificarían, así, las causas por las que una Empresa puede despedir y se evitarían muchas Sentencias judiciales negativas.

Según el Ministro, el Gobierno, quiere decir, cuando afirma que hay que clarificar las cuatro causas de despido objetivo, que hoy, en España, estamos asistiendo a la realidad de que ningún despido sea procedente. Hay unanimidad entre los especialistas en que hay que ir hacia una mayor clarificación que se puede orientar en dos direcciones: o concretar más o tasar las causas más.

Lo que está claro es que hoy las causas objetivas de despido procedente no están siendo de aplicación. Éste es un tema que debe plantearse en el diálogo social.

“Nosotros estamos hoy —añadía Arenas— más preocupados por la posible reforma de las causas objetivas que en abaratar el despido. Soy de los

que piensan que el Legislador tiene que facilitar la interpretación de los Jueces en materia de despido laboral.

En términos absolutos, en relación a otros Países de la Unión Europea estimo que el despido es elevado en España”.

Ante las manifestaciones del Ministro, los Sindicatos amenazan con “respuestas contundentes” si el Gobierno trata de abaratar los costes del despido, pese a que Arenas aclara que “reconocer los costes, no supone que el Gobierno se plantee su abaratamiento”.

El Banco de España, recientemente, subraya en su Informe anual las deficiencias que se siguen observando en el funcionamiento del mercado de trabajo, aspectos que limitan la capacidad de generar empleo, el Informe denuncia las rigideces existentes en la reglamentación de las condiciones de trabajo.

Las reformas no deben provocar incertidumbres y es por eso por lo que el Ejecutivo ha promovido —y parece sigue promoviendo— el diálogo social, para convertir a Empresarios y Sindicatos en protagonistas de esos cambios.

La polémica antes reseñada, al iniciarse el diálogo social, en torno al despido, las posturas contrapuestas entre Sindicatos y Empresarios, y la propia postura del Gobierno de pedir a las partes encuentren soluciones, hace que, al día de hoy, se piense que era éste, el despido objetivo, la cuestión menos consolidada de la Reforma del Estatuto.

Los sindicatos, después de su dura oposición, parecen haber aceptado el Estatuto de 1994, en cuanto no abogan por la Reforma.

Los Empresarios, al comprobar que las expectativas de mayor flexibilidad para la extinción de la relación laboral, no se confirman, en la práctica, pretenden revisar los planteamientos actuales, y consideran que éste es el momento oportuno.

En este contexto de dudas y divergencias surge la Sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo, que aparece, Septiembre de 1996, cuando se pensaba que la solución deseable no estaba en un vuelco espectacular, sino en unas matizaciones en la regulación de las causas actuales de despido objetivo, que limitaran la gran frustración que, para las Empresas, ha significado el abordar estos ceses —con estudios económicos serios y agotando un complicado procedimiento— para encontrarse con la negativa judicial.

“EXPANSIÓN”, en su edición del 13 de Septiembre de 1996, decía en su titular: ***“El Supremo abre la vía para abaratar el despido por causas económicas en los Tribunales. Se ha pronunciado por fin, añadía, sobre uno de los aspectos más polémicos de la reforma laboral: el despido objetivo por causas económicas. En la primera Sentencia de Unificación de Doctrina sobre***

esta cuestión, a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN, el Supremo abre la vía para facilitar el abaratamiento del despido, y desbloquear así la aplicación de la reforma laboral en los Juzgados de lo Social”.

La Agencia Efe señalaba que el Tribunal Supremo ha avalado, por primera vez, la reforma laboral sobre el despido objetivo por causas económicas, al considerar procedente la rescisión de un contrato cuando contribuye a resolver los problemas económicos de la Empresa, y no necesariamente cuando la crisis es irrevocable.

Fuentes de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo han señalado que el Tribunal se ha podido pronunciar, por primera vez, en un caso de despido colectivo, porque se había acudido a él por la vía de Unificación de Doctrina, ya que había Sentencias contradictorias, y recordaron que hay muchas Sentencias similares de Tribunales Superiores de Justicia.

El hecho de que la argumentación contenida en la Sentencia coincida con los criterios de la reforma laboral significa, según estas fuentes, que “los Magistrados estamos de acuerdo con la línea reformante del Estatuto por parte del Legislador”.

El Diario “EL MUNDO”, en su edición de 14 de Septiembre de 1996, y en relación con este Fallo del Tribunal Supremo, decía:

“La patronal vasca Confebask manifestó públicamente su “satisfacción” por la Sentencia, que “contribuirá a una mayor efectividad de la reforma laboral en uno de los aspectos donde su aplicación estaba encontrando más dificultades”. “A partir de ahora —según la interpretación de Confebask— sólo será necesario que la situación de una Empresa sea negativa, no ya irreversible, para que pueda iniciar una reestructuración de plantilla y no tendrá, además que acreditarse que el despido garantiza, como si fuera un aval, la superación de esa crisis”.

Los sindicatos, por su parte, criticaron con dureza la decisión del Supremo.

Para Comisiones Obreras, el Fallo del Tribunal abre la vía para abaratar el despido por causas económicas: “puede abrir un gigantesco boquete para un masivo e indisimulado aligeramiento de las plantillas”. Una valoración que coincide con UGT.

Para esta Central, además, el Fallo convierte en innecesarias las reclamaciones patronales sobre la urgencia de profundizar en la Reforma Laboral, ya que la propia decisión del Supremo abre en la práctica la posibilidad de que los empresarios puedan despedir sin necesidad de justificación objetiva.

CC.OO. y UGT estudiarán la interposición de Recursos a la Sentencia, que a su juicio crea “indefensión” y “favorece la arbitrariedad empresarial”.

También la Unión Sindical Obrera (USO) manifestó su “preocupación” por la Sentencia, “que abre las puertas al despido barato e incontrolado”.

En un deseo de concreción conviene aclarar que, la Sentencia que comentamos, en definitiva, señala:

“Es más, el propio demandante, al impugnar el Recurso de Suplicación entablado por la demandada, reconoció que las pérdidas por actividades ordinarias de la compañía en 1993 fueron de 636 millones de pesetas, y que sólo la venta de inmovilizado de tal sociedad permitió reducir el montante de las pérdidas a los 225 millones de pesetas antes aludidos. Carece, por tanto, de base y de sentido afirmar que la situación de crisis de que aquí se trata es insuficiente al objeto de la aplicación del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores”.

“A este respecto, hay que tener en cuenta que el artículo 52.c se remite, en lo que concierne a las causas de la extinción, al artículo 51.1, y según éste se ha de entender que concurren causas económicas “cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya... a superar una situación económica negativa de la Empresa”. La simple lectura de este precepto pone de manifiesto que la expresión “contribuya” es elemento clave y decisivo para el cabal entendimiento del mismo; y es sabido que contribuir equivale a “ayudar y concurrir con otros al logro de algún fin”. 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 basta 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 y adecuada al objetivo que se persigue, no debiendo tomarse en consideración la contribución meramente ocasional, tangencial o remota”.

Pues bien, habiéndose acreditado en el presente caso que la Empresa demandada ha sufrido pérdidas importantes 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 que concurran en el supuesto aquí tratado, es lógico considerar que la supresión de un puesto de trabajo en una compañía que se encuentra en mala situación económica contribuye directa y adecuadamente a superar tal situación”.

Todo lo cual pone en evidencia que es correcta la decisión extintiva del contrato de trabajo, ordenada por la compañía demandada y que, por consiguiente, no pueden ser acogidas favorablemente las pretensiones de la demanda.

Es cierto que el artículo 52.c aluda a “la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo”, y que el artículo 51.6 habla de que las medidas propuestas sean “necesarias a los fines previstos”, pero nada de esto desvirtúa la conclusión que se acaba de expresar, pues la idea de necesidad que manejan estas disposiciones no se refiere tanto a que las extinciones acordadas produzcan forzosamente el saneamiento económico de la Empresa, como a que las mismas cumplan los requisitos que en estas normas se determinan, los cuales requisitos, en cuanto atañen a causas económicas, se basan esencialmente, como se vio, en que tales medidas extintivas contribuyan a superar la situación de crisis”.

Haciendo las matizaciones oportunas a la Sentencia que comentamos, conviene aclarar que el Recurso que resuelve la Sentencia del Tribunal Supremo, tiene por objeto la Unificación de Doctrina, con ocasión de Sentencias dictadas en Suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que fueron contradictorias entre sí, por alcanzarse pronunciamientos distintos. La que comentamos, y que tanto impacto ha causado, no ha de considerarse como algo nuevo, sino que respalda la Doctrina de una Sala frente a otra. Efectivamente, en este caso, ratifica la Doctrina de la Sala de lo Social del País Vasco, en su Sentencia de 16 de Mayo de 1995, frente a la Sala de Navarra, en su Sentencia de 26 de Septiembre de 1995, que revoca.

Admitiendo que la Sentencia, como dice Sagardoy, hace una interposición flexible y muy “acorde” con el espíritu de la Reforma Laboral, no puede decirse —como se ha dicho— que, desde ahora, el Alto Tribunal, “pone exclusivamente en mano de los empresarios las posibilidades de empleo de los trabajadores”, ya que, éstos, en todo caso, han de acreditar, y los Tribunales valorar, que la rescisión contractual contribuya a la mejoría de la Empresa, es decir, que ayude o favorezca la consecución de esa mejoría, de forma directa y adecuada, y no meramente ocasional, tangencial o remota, sin olvidar que, en el caso enjuiciado, y para estimar la procedencia del cese objetivo, se da, además, como probado que la Empresa demandada ha sufrido pérdidas importantes en los últimos años.

La postura sindical, días después de conocida la Sentencia, como anuncian los medios de comunicación, ya no es tan contundente.

Así, se anuncia que UGT y Comisiones Obreras discrepan sobre la posibilidad de recurrir ante el Tribunal Constitucional la Sentencia del Supremo en la que se considera procedente un despido con el único argumento de que éste contribuya a resolver una crisis empresarial.

UGT señaló el día 16 de Septiembre actual que sus servicios jurídicos han comenzado a estudiar la Sentencia, para ver si existe alguna posibilidad de ser recurrida al Constitucional, en la medida en que con su aplicación puede conculcarse algún derecho de los trabajadores recogido en la propia Constitución, informa EFE.

En Comisiones Obreras, sin embargo, no se opina de la misma forma, de acuerdo con las declaraciones recogidas por la misma Agencia.

El Coordinador de los Servicios Jurídicos de este Sindicato, Enrique Lillo, considera que “no hay materia ni contenido para el Recurso”.

El Fallo del Supremo, explicó, no lesiona ningún derecho constitucional, lo que hace es alejarse de las tesis “garantistas” defendidas por los Sindicatos, al alinearse con las tesis mayoritarias de las Salas de lo Social que no exigían tanto rigor en los despidos.

El Ministro de Trabajo, que ya, con anterioridad de conocimiento de la Sentencia del Supremo, y como hemos visto, había abogado por la clarificación, conocida ésta, se manifiesta en la misma línea, al manifestar que *la reciente Sentencia del Tribunal Supremo “viene a confirmar que en España tenemos un problema muy importante en la interpretación de las causas de despido”*.

Arenas manifestó que “se trata de una Sentencia muy importante que, como todas las decisiones judiciales, acoge el Ministerio de Trabajo con muchísimo respeto”.

El titular de Trabajo aseguró que *“estoy convencido de que en la mesa de diálogo de sindicatos y empresarios es una de las cuestiones que se debería abordar en profundidad”*.

Es posible —estudiada y matizada la Sentencia— que cuando se alcance al respecto una interpretación objetiva, las representaciones sindicales y empresariales, consideren, como propicia el propio Ministro, que la solución más adecuada para actualizar el Estatuto de los Trabajadores, en esta materia de cese, esté en revisarlo, para clarificar las causas de despido objetivo, después de una negociación global de los Agentes Sociales y sin descartar como referencia, al efecto, los criterios del Tribunal Supremo.