

¿SE HA ELIMINADO EL JUICIO DE RAZONABILIDAD CON LA REFORMA LABORAL?

Centro de Estudios Financieros

Es una cuestión controvertida el saber si la reforma laboral efectuada por el Real Decreto Ley 3/2012 y la posterior Ley 3/2012 ha **eliminado, el juicio de razonabilidad** ejercido por los jueces y magistrados.

Para entender esto debemos saber qué modificación realizó la reforma laboral sobre los **despidos colectivos objetivos**.

El art **51.1** del Estatuto de los Trabajadores ha quedado redactado de la siguiente manera:

REDACCIÓN ANTERIOR AL RDL 3/2012	REDACCIÓN ACTUAL
<p>1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de 90 días, la extinción afecte al menos a:</p> <p>a) 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.</p> <p>b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.</p> <p>c) 30 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.</p> <p>Se entiende 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, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.</p>	<p>1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de 90 días, la extinción afecte al menos a:</p> <p>a) 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.</p> <p>b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.</p> <p>c) 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.</p> <p>Se entiende 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 ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante <u>3 trimestres consecutivos</u> el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.</p>

La Exposición de Motivos del RDL 3/2012 establece "También se introducen innovaciones en el terreno de la justificación de estos despidos. **La ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre.** Más allá del concreto tenor legal incorporado por diversas reformas desde la Ley 11/1994, de 19-5, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tales referencias incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los **tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa. Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas.** Esta idea vale tanto para el control judicial de los despidos colectivos cuanto para los despidos por causas objetivas ex artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores."

Por ello, existían divergencias en relación a si los Juzgados y Tribunales debían entrar a valorar la razonabilidad de la medida implementada por la empresa.

La Audiencia Nacional se ha pronunciado al respecto en sentencia de 21/11/2012, sobre un despido colectivo por causas económicas y productivas, indicando que la modificación del art. 51.1 ET "La nueva regulación del art. 51.1 del ET **no ha liquidado la conexión de funcionalidad entre la causa económica o productiva y las extinciones contractuales, sino que ha modificado su formulación.** De esta forma, se **exige a las empresas acreditar la situación económica negativa o, en su caso, cambios en la demanda de los productos y servicios que quieran colocar en el mercado, así como determinar de qué modo las situaciones descritas inciden en los contratos de trabajo que se pretenden extinguir.** El empresario deberá demostrar que los **contratos han devenido superfluos en términos económicos, al perder su objeto y su causa, lo que**

sucedirá cuando la **prestación de trabajo haya perdido su utilidad económica** por causas objetivas sobrevenidas.”

Además el Juez del Juzgado de lo Social nº 3 de Pamplona, en una sentencia de 2/10/2012 sobre un despido objetivo por causas económicas, examina la supresión o no del juicio de razonabilidad mediante un análisis exhaustivo de la jurisprudencia habida sobre el control judicial en las decisiones empresariales, en concreto menciona las sentencias del TS de 31/5/2006 rec. 49/2005 y de 29/11/2010 rec. 3876/2009, indicando que, aunque son anteriores a la reforma laboral, “*su doctrina va más allá del tenor literal del precepto y busca su fuente interpretativa en el derecho del trabajo...*”

Así define los **criterios que se deducen de la doctrina jurisprudencial** sobre este tema:

- “El control judicial se ha de limitar a comprobar si las medidas extintivas son plausibles o razonables en términos de gestión empresarial, determinando si se ajustan o no al estándar de conducta del buen comerciante.
- El despido debe ser una medida razonable en términos de eficiencia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un beneficio empresarial
- Puede existir obligación de la empresa de agotar las posibilidades de acomodo del trabajador en la empresa destinándole a otro puesto vacante según las circunstancias concurrentes...”

Llegando a la conclusión de que “**no parece que el control judicial en esta materia se haya eliminado con la reforma laboral del RDL 3/2012 ni Ley 3/2012 a pesar de las precipitadas opiniones que se ha vertido en contrario, que no alcanzan a comprender que nuestro sistema constitucional –y los derechos que reconoce– no permiten cercenar el ámbito de actuación de la potestad jurisdiccional cuando están en juego derechos fundamentales y valores constitucionales que se integran en el Estado social y democrático de derecho**”.

Para finalizar, el magistrado del TS, **Desdentado Bonete**, en una ponencia que dio en la Fundación 1º de Mayo en la que trató este tema, dijo que aunque se había eliminado de la literalidad de la ley el control judicial de razonabilidad continuaba vigente en cuanto que “**no se trata de determinar si la medida es óptima sino meramente adecuada**”.