

SUSANA DE LA CASA QUESADA
ISABEL MARÍA VILLAR CAÑADA

*Profesoras Ayudantes de Escuela Universitaria. Área de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de
Jaén.*

OLIMPIA MOLINA HERMOSILLA

*Becaria de Investigación FPI. Área de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.*

Extracto:

EL presente artículo nace al hilo de la reciente reforma laboral, motivado por el protagonismo que, en la misma, adquirió la regulación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, hasta el punto de ser uno de los principales escollos que dificultaron la adopción de un acuerdo. Se pretendía establecer unas bases sólidas que sirvieran a los Tribunales a la hora de solucionar los problemas aplicativos que la deficiente regulación de esta materia venía planteando, de manera que, en muchos casos, la calificación final otorgada al despido, dependía del criterio de la Sala encargada de su enjuiciamiento, con la consiguiente inseguridad jurídica que ello conlleva.

Las autoras han pretendido poner de manifiesto cuáles eran las principales cuestiones controvertidas, y las distintas soluciones que, las mismas, encontraban en los pronunciamientos jurisprudenciales, al tiempo que han intentado realizar un análisis crítico sobre los posibles resultados de la nueva regulación otorgada a este tipo de despido, haciendo especial hincapié en las «oportunidades perdidas» para dar soluciones definitivas a esta materia.

Sumario:

- I. Introducción.
- II. Situación del mercado de trabajo a principios de 1994.
- III. Aportaciones de la Ley 11/1994 al tratamiento del despido por causas económicas.
- IV. Dos notas características de los despidos por causas económicas en España.
- V. Requisitos para la procedencia del despido por causas económicas.
 - 1. Requisito numérico.
 - 2. Requisito temporal.
- VI. Requisitos sustantivos.
- VII. Causa económica.
- VIII. Causas técnicas, organizativas y de producción.
- IX. Prueba de las causas.

I. INTRODUCCIÓN

Dedicamos estas páginas al tratamiento del despido por causas económicas, tema este de gran actualidad en nuestra disciplina. Al abordar su estudio echamos en falta la suficiencia de planteamientos dogmáticos sobre los problemas conceptuales que plantea esta materia, debido, quizá, al afán doctrinal de alcanzar un deseable perfeccionamiento en la regulación o, por el contrario, a centrar su atención en los complejos problemas que presenta la práctica del despido.

Son varios los problemas aplicativos que esta institución plantea. Entre ellos, especial importancia tiene la determinación de cuándo nos hallamos ante una de estas causas -económicas, técnicas, organizativas, o de producción- que según el artículo 51.1 ET, y por remisión a éste el artículo 52 c) ET, podrán justificar la medida extintiva, puesto que la Ley 11/1994 no aporta una definición de las mismas limitándose a recoger el efecto que éstas han de producir, que no es otro que contribuir a superar una situación económica negativa, tratándose de una causa económica, o garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma, si se trata de causas técnicas, organizativas o de producción. Tampoco la vía reglamentaria fue aprovechada en su día para dar una solución al respecto, como lo demuestra la ausencia de cualquier alusión aclaratoria en este sentido que presenta el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en materia de traslados colectivos, surgido, como su propia Exposición de Motivos indica, para adaptar a las circunstancias existentes en la actualidad, el procedimiento administrativo de regulación de empleo. Este vacío legal ha provocado pronunciamientos dispares en la jurisprudencia, hasta el punto de que el Tribunal Supremo (1) ha creído necesario formular unas premisas que faciliten a los Tribunales la correcta aplicación de estos artículos.

(1) Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 1996 (A. 5162).

Las discrepancias llegan a tal extremo que la aclaración de esta cuestión es uno de los principales escollos que dificultaron la adopción de un acuerdo entre patronal y sindicatos en las negociaciones concluidas el pasado mes de mayo, pues, mientras que la primera perseguía la realización de una amplia reforma del ET que estableciera con precisión las causas del despido, los sindicatos proponían una reforma mínima que aclarara dichas causas y que se concediese a la negociación colectiva sectorial el protagonismo en este sentido.

A esta dificultad para fijar cuándo se dan las causas justificativas del despido se añaden, en los supuestos de empresas descentralizadas, la de comprobar si éstas han sido propiciadas por la empresa dominante, movida por un espíritu fraudulento, o si existen realmente en la unidad productiva considerada.

Advertimos también disparidad de criterios respecto al rigor con que las distintas Salas de lo Social vienen exigiendo la acreditación de las causas para declarar procedente el despido, calificativo este que se otorga, según ha reconocido el propio Ministerio de Trabajo, en contadas ocasiones.

Esta misma discrepancia la observamos en lo relativo a los efectos que la medida extintiva, basada en causas económicas, ha de conllevar para la empresa, exigiéndose por algunos Tribunales que aquélla produzca la salida de la crisis, mientras que otros consideran que basta con que se alivie la situación negativa aunque no se alcance una enteramente positiva.

La actualidad de esta materia viene reforzada por ser una de las que más intensamente se ha visto afectada por la nueva reforma laboral, hasta el punto de que en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo alcanzado el 7 de abril, patronal y sindicatos consideraron conveniente proponer una nueva redacción para el artículo 52 c) ET, respecto a las causas organizativas, técnicas y de producción, vinculándolas a la superación de las dificultades, que impidan el buen funcionamiento de la empresa por su posición competitiva o por las exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos. La nueva redacción mantiene la causalización del despido y el control judicial inspirado en los principios que proclama nuestro ordenamiento jurídico.

Las partes manifestaron en reiteradas ocasiones su deseo de que el Acuerdo alcanzado comenzase a producir resultados positivos cuanto antes, dada la lamentable situación en que se encuentra nuestro mercado laboral. Tanto el Gobierno del Partido Popular como sus socios catalanes de CIU mostraron su propósito de que la modificación de la normativa para dar cabida a los acuerdos alcanzados se llevase a cabo mediante decreto-ley, con el fin de que pudiese empezar a aplicarse antes del comienzo de la época estival, dada la intensa contratación que tradicionalmente suele producirse en este período, lográndose así, que los trabajadores se vieran favorecidos con la aplicación de las nuevas medidas. Por contra Partido Socialista e Izquierda Unida se mostraron partidarios de la tramitación de un proyecto de ley, lo que les permitiría introducir las enmiendas que, en su opinión, resultaban imprescindibles para la eficacia aplicativa del Acuerdo. El mayor inconveniente que encontró la tramitación por decreto-ley, vía finalmente adoptada, fue, en opinión del profesor BORRAJO, la elevada dosis de inestabilidad que esto ha supuesto para las empresas que, según este profesor, se

caracterizan por ser cobardes y conservadoras, y que no se han lanzado con todo el ímpetu que hubiera sido deseable, a llevar a cabo las medidas acordadas, ante el riesgo de que pudiera decidirse la no convalidación del decreto cuando se intente transformarlo en ley.

Desde todos los frentes se aplaudió el esfuerzo negociador de los agentes sociales, los cuales, modificando sus posturas originarias, hicieron posible llegar a un punto de encuentro que contribuyese a mejorar la competitividad de las empresas, la situación del empleo y la reducción de la temporalidad y rotación del mismo. El Ministro de Trabajo no ocultó su satisfacción por la firma del Acuerdo, aventurándose a afirmar que el mismo iba a suponer la finalización de la época de los llamados «contratos basura» que, lamentablemente, vienen caracterizando nuestro mercado laboral en los últimos tiempos.

Mucho más pesimista se mostró el profesor José VIDA SORIA (2), quien, valorando el Acuerdo, manifestó que el mismo suponía que los trabajadores habían mordido el polvo. «Los sindicatos han consentido rebajar los costes del despido a cambio de la promesa etérea de la patronal de crear empleo». Una vez que la esperada reforma ha comenzado a arrojar resultados, y con la perspectiva que ofrecen los meses transcurridos desde su entrada en vigor, se dan ya las condiciones propicias para reflexionar sobre si la pérdida de derechos económicos de los trabajadores, en caso de despido, se ve justificada por el incremento de la contratación indefinida y la consiguiente mejora de la situación de nuestro mercado laboral.

Los datos hasta hoy conocidos nos hacen apartarnos de posiciones triunfalistas (3) y confiar en que el Gobierno lleve a cabo políticas activas de empleo, si es que realmente quiere conseguir que exista en nuestro país un verdadero «Año del Empleo».

II. SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO A PRINCIPIOS DE 1994

La situación del mercado de trabajo español a principios de 1994 presentaba las siguientes características (4):

1. Un tratamiento excesivamente rígido y garantista de la regulación del despido por causas económicas.

(2) «La crisis de la sociedad del trabajo y del Estado del Bienestar». *I Jornadas Giennenses del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 1997.

(3) A esta visión triunfalista respondían las declaraciones del Secretario General de Empleo, Sr. Pimentel, quien afirmó que «la reforma laboral funciona a toda máquina». Fuente: *El País*. 12-11-1997.

(4) DESDENTADO BONETE, A. y DURÁN HERAS, A., *Las causas económicas para la extinción objetiva del contrato de trabajo: análisis jurídico y económico*.

2. Intento de conseguir la flexibilidad de entrada al mercado de trabajo a través de diversas formas de contratación temporal como vía compensatoria de la rigidez de salida.
3. Persistencia de altos índices de paro pese a esta flexibilidad.
4. Aumento del empleo precario y descenso progresivo del porcentaje de trabajadores con contrato fijo.

Estas notas se ponen de manifiesto claramente en el Documento sobre la Reforma del Mercado de Trabajo que el Gobierno dirigió al Consejo Económico y Social en 1993 en el que se advierte la situación insatisfactoria que el modelo basado en la «flexibilidad de entrada» iniciado en 1984, y una vez agotado, estaba provocando.

La protección de los colectivos de trabajadores con contrato indefinido que, frecuentemente, presentaban edades más avanzadas y carencias formativas, se realiza a costa de la desprotección de otro colectivo joven y con buena formación inicial que no logra integrarse en el mundo del trabajo de forma estable. Los empresarios siguen una tónica basada en la temporalidad, nada recomendable para una buena gestión de los recursos humanos, lo cual llega, incluso, a repercutir negativamente en el conjunto de la economía y en el bienestar colectivo, debido al derroche de formación que provoca y al mantenimiento del paro a un nivel muy elevado.

El Documento proponía:

1. Reducción sustancial de los procesos de dualización del mercado de trabajo, recomendando el restablecimiento de la causalidad en las vías temporales de entrada al mercado de trabajo.
2. Revisión de la rigidez provocada por el sistema de autorización administrativa previa, y mínima indemnización en los casos de despidos económicos.

La lamentable situación existente, unida a la circunstancia de que en 1993 se produjese el récord en la extinción de contratos laborales fijos, hacía patente la necesidad de abordar la reforma del mercado de trabajo. El Gobierno socialista abordó ésta sin contar con la participación de los agentes sociales, movido por el afán de dar una solución rápida a los acuciantes problemas que presentaba el mercado laboral, conocedor de las posturas divergentes que sindicatos y patronal ya entonces -y aún hoy- mantenían en un aspecto tan fundamental como es la adecuada regulación de la entrada y salida del mercado de trabajo. El paso del tiempo se encargaría de demostrar la falta de efectividad de esta reforma.

III. APORTACIONES DE LA LEY 11/1994 AL TRATAMIENTO DEL DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS

Por lo que aquí nos interesa, la principal novedad que aporta la Ley 11/1994 es la distinción que realiza en los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, atendiendo al número de trabajadores afectados, pues si la decisión extintiva supera el umbral numérico establecido en el artículo 51.1 ET, se calificará como despido colectivo, mientras que si no supera dicho umbral estaremos ante despidos individuales o plurales, manteniendo los primeros sujetos a la tradicional autorización administrativa de la que quedan dispensados los segundos, los cuales son reconducidos al artículo 52 c) ET, con la rúbrica «extinción del contrato de trabajo por causas objetivas». Desde foros empresariales no han faltado quienes han alzado sus voces contra esta bifurcación, alegando que cualquier criterio numérico diferenciador carece de sentido por cuanto ambos despidos obedecen al mismo substrato económico.

La doctrina ha señalado de modo casi unánime el acierto de la Ley 11/1994 al ampliar los supuestos de hecho incluidos en la noción de despido por causas objetivas añadiendo a las recogidas ya en el ET de 1980 -económicas y técnicas-, las de carácter organizativo o de producción lo que significó un cambio trascendental en la orientación legislativa que, tradicionalmente, venía respondiendo a la característica de rigidez. Resulta evidente que el legislador al contemplar las causas de producción, muy especialmente la organizativa, pretendió otorgar al empresario una amplia facultad para decidir esta medida extintiva. La inclusión de estas nuevas dos causas supone dotar a estos despidos de una amplísima flexibilización. Cualquier opinión en contrario dejaría sin sentido la intención que el legislador pretendía con la reforma.

La finalidad perseguida por esta ley, en palabras del profesor BORRAJO, ha sido «trasladar al Derecho español del Trabajo el contenido de las Directivas Comunitarias en la materia de despido colectivo, concretamente la de 1975 modificada en 1992. El resultado es más que discutible, pues el legislador ha querido responder tanto a los criterios europeos y de la propia OIT, como a los criterios tradicionales españoles» (5).

La doctrina ha denunciado el lapsus que comete el legislador en los artículos 51.1 y 52 c) del ET, pues éstos, aparentemente, parecen ir referidos sólo a ajustes de plantillas en empresas que alcancen viabilidad una vez realizados en ellas ciertos cambios; así pues, la validez de esta vía quedaría sujeta a la futura recuperación de la empresa, consecuencia de la adopción de esta medida. La práctica nos confirma que, en realidad, muchos procesos de ajuste no consiguen los buenos resultados esperados, lo que hace, pues, necesario entender este requisito como mera probabilidad: será sufi-

(5) E. BORRAJO DACRUZ, «La triple dimensión de los despidos colectivos y objetivos plurales: interés legítimo del trabajador, exigencias organizativas de la empresa y protección por desempleo», *Actualidad Laboral*, n.º 2, 1995.

ciente con que la medida aumente la posibilidad de que la empresa salga adelante sin que sea necesario que la garantice. De no ser así, se estaría negando a las empresas de futuro incierto la posibilidad de intentar su recuperación por esta vía, obligándolas a ir directamente a su resolución. Éste es el criterio que se observa en los pronunciamientos jurisprudenciales. Así, la Sentencia de la Sala 4.ª del Tribunal Supremo de 24 de abril de 1996 advierte que:

«La ley no exige que tenga que demostrar de forma plena e indubitada que la extinción del nexo contractual ordenada lleve consigo necesariamente la consecuencia de superar la crisis económica de la empresa; las exigencias que la ley impone en este sentido son de menos intensidad y rigor» (6).

Esta afirmación la justifica el Tribunal en el hecho de que el legislador en el artículo 51.1 ET, se haya decantado por la elección del verbo «contribuir». Según nuestro Alto Tribunal:

«... contribuir equivale a ayudar y concurrir con otros al logro de algún fin. No es preciso 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... ayude o favorezca la consecución de la mejoría de la empresa; 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.»

La mayoría de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia siguen esta misma línea interpretativa de no exigir que la medida sea definitiva para la recuperación de la empresa, bastando con que contribuya a ella. En tal sentido se pronuncia la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 23 de febrero de 1996 (7), y la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 8 de julio de 1996 (A. 2717).

Esta interpretación ha sido la adoptada por los agentes sociales en la nueva redacción del artículo 52 c) que los mismos proporcionan en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo.

(6) Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de abril de 1996 (A. 5297).

(7) Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 23 de febrero de 1996 (A. 278).

«... no requiere que la medida extintiva, por sí sola, sea la panacea de la mala situación económica, por cuanto que se vale del término "contribuya", aunque éste también es significativo de que, cuando menos, dicha medida ha de aportar algo en tal sentido, lo que descarta los casos en los que la extinción empeore la situación o la deje inocua.»

IV. DOS NOTAS CARACTERÍSTICAS DE LOS DESPIDOS POR CAUSAS ECONÓMICAS EN ESPAÑA

Esta institución tradicionalmente ha presentado dos notas características en nuestro ordenamiento:

- a) Ha sido siempre un despido causal. Ya en la Ley del Contrato de Trabajo (LCT) de 1944 encontramos la «crisis económica y laboral» como justificativa del despido, que pasó a denominarse «causa económica y tecnológica» en el ET de 1980. El término «causa» ha de ser entendido en un sentido jurídico-técnico, es decir, no debe caerse en el error de entender por tal la simple motivación psicológica que lleva al empleador a ejercer su poder de extinguir los contratos de trabajo, sino que se requiere el advenimiento de unas circunstancias o hechos nuevos, externos o internos a la actividad empresarial, que modifiquen la realidad preexistente y que se encuentren legalmente establecidos.
- b) Ha sido siempre un despido sometido a autorización administrativa. La práctica de la autorización administrativa se consolida en el marco de los despidos por causas económicas y laborales durante el período franquista, en concreto en la LCT de 1944 y el Decreto de 26 de enero de 1944, lo cual no resulta extraño si tenemos en cuenta el talante autoritario del régimen franquista, que explica su peculiar concepción de la licencia, entendida como vía de fiscalización de las actividades del empresario por parte de los poderes públicos, para impedir así que se produjeran movimientos de mano de obra incontrolados. Esta concepción de la licencia influyó, incluso, sobre la idea de la causalidad del despido, pues la autoridad laboral dictaminaba en cada ocasión lo que significaban las causas económicas de extinción de los contratos, aproximando su significado unas veces a la necesidad de adoptar cambios en la estructura de la empresa y otras, las más frecuentes, a la crisis reversible de la misma.

La situación llegó a tal extremo que el Tribunal Supremo, en Sentencia de 31 de enero de 1958, declaró, incluso, que la apreciación de la crisis de empresa, base para la autorización del despido, constituía el ejercicio de un «acto de Gobierno».

Ya en la transición política el RDLRT de 4 de marzo de 1977 liberalizó algo el despido por medio de dos mecanismos:

- a) Permitía a los empresarios extinguir el contrato de un trabajador para amortizar un puesto de trabajo, sin necesidad de solicitar autorización administrativa.

- b) Suavizaba la necesidad de contar con autorización para el caso de que el empleador y los representantes de los trabajadores hubieran llegado a un acuerdo sobre la extinción de los contratos; en este supuesto la Autoridad Laboral debía, «sin más trámites», homologar tal acuerdo, salvo que apreciase graves motivos para no proceder en tal sentido.

La línea liberalizadora iniciada por el RDLRT fue continuada por el ET de 1980 que introdujo un cambio al permitir la amortización de puestos de trabajo individualizados sin autorización administrativa sólo en las pequeñas empresas, es decir, aquellas que dieran ocupación a menos de cincuenta trabajadores.

La constatación de que la pervivencia de algunas instituciones heredadas del anterior sistema de relaciones laborales obstaculizaba el deseo de las empresas españolas de incorporarse plenamente al mercado europeo, esto unido al deseo de desarrollar la Constitución Española de 1978 en lo relativo a la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado (art. 38), llevó al Gobierno socialista a introducir cambios en 1993 en la situación anteriormente descrita; en el tema que nos ocupa los más relevantes son:

- Los despidos que por el número de afectados no lleguen a alcanzar el umbral necesario para ser despidos colectivos quedan liberados de la necesidad de contar con autorización administrativa.
- Se mantiene la necesidad de contar con autorización administrativa en los despidos colectivos pero sujeta a los principios del Estado de Derecho que la Constitución Española proclama. Esta realidad se traduce en nuestro país en la concesión a la Autoridad Laboral de un control administrativo autorizante, previo al ejercicio por el empresario de su libertad de gestión. Este poder atribuido a la Administración es más intenso que la simple función mediadora que la Directiva 75/129 CEE, modificada por la 92/56 CEE, encomienda a la Autoridad Pública competente, consistente en «buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos». La intención de la Directiva en este punto es establecer unas previsiones mínimas que los Estados miembros se comprometen a respetar pero sin impedir que legislaciones nacionales dispensen un tratamiento más favorable para los trabajadores, como ocurre en España, donde se limita la libertad de decisión del empresario respecto a la conveniencia de adoptar la medida extintiva (8).

(8) MONEREO PÉREZ, J.L., «Los despidos colectivos en el ordenamiento interno y comunitario». *Cuadernos Civitas*. Madrid 1994.

V. REQUISITOS PARA LA PROCEDENCIA DEL DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS

1. Requisito numérico.

Del tenor del artículo 51.1 ET es necesaria una interconexión obligada entre afectados por la medida extintiva y efectivos de la empresa. El problema será determinar cuál debe ser el criterio idóneo para fijar la dimensión de la plantilla, dado que nuestra legislación guarda silencio respecto a este punto, al contrario de lo que ocurre en el Derecho Comunitario en el que se alude expresamente a «empleados habitualmente en el centro de trabajo», lo que parece indicar la no necesidad de realización del cómputo en el mismo momento en el que el empresario adopta la decisión de despedir. Si en un futuro nuestra legislación decide seguir las pautas comunitarias en este aspecto, sería necesario determinar previamente qué ha de entenderse por «habitualidad».

La noción «centro de trabajo» utilizada por la Directiva 75/129 CEE, modificada por la Directiva 56/92 CEE, en su artículo primero es distinta al término «empresa» acogido por nuestra legislación en el artículo 51 ET. La falta de identidad entre los dos términos viene provocando problemas interpretativos, respecto a la dimensión de la unidad económica que ha de ser tomada en consideración. Esto ha dado lugar a que las distintas Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia adopten diferentes criterios sobre el alcance del concepto «empresa» empleado en el artículo 51.1 ET. Así, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León/Valladolid (9) entiende «empresa» no sólo en el sentido amplio,

«sino también aquellas unidades productivas susceptibles de autonomía funcional aunque no estén funcionando diferenciadamente y pertenezcan al titular integradas en una sola empresa.»

En opinión de esta Sala, sería suficiente para justificar la medida extintiva que una de estas unidades arrojara resultados financieros negativos independientemente de los resultados globales de la empresa.

Diferente postura adopta el Tribunal Superior de Justicia de Galicia (10) al afirmar que:

«a la hora de calibrar la concurrencia de las causas ha de tomarse en consideración la situación del grupo empresarial.»

(9) Sentencia de 7 de febrero de 1995 (A. 615).

(10) Sentencias de 6 de febrero de 1995 (A. 581) y 25 de abril de 1995 (A. 1516).

por lo que considera necesario:

«la aportación de datos que permitan conocer la real situación del grupo.»

Estos diferentes criterios jurisprudenciales vienen provocados por la ausencia de una definición de «empresa» propia para nuestra disciplina, tratándose de un concepto vago e impreciso. Esta deficiencia se suele resolver en la práctica identificando la empresa con quien formalmente aparece al frente de la misma, persona física o jurídica que la gestiona. Esta identificación presenta los siguientes inconvenientes:

- Se trata de una identificación ficticia.
- En una empresa participan distintos sujetos de derecho, cada uno con intereses propios, pero esta equiparación supone hacer prevalecer los intereses del empresario sobre los del resto.
- Se plantea el problema de los grupos de empresa, formados, en principio, por entes sociales con autonomía y sustantividad propias, que, sin embargo, se encuentran coordinados entre sí debido al control que sobre todos ellos ejerce la empresa dominante.

Dada la trascendental importancia de alcanzar claridad en esta materia, se debería haber aprovechado la reciente reforma laboral para subsanar esta deficiencia que tan dispares pronunciamientos judiciales está provocando.

La expansión en la actualidad del fenómeno de descentralización empresarial está ocasionando diversos problemas en varias instituciones del Derecho del Trabajo, y entre ellas en la que nos ocupa: en primer lugar no existe acuerdo doctrinal a la hora de determinar cómo ha de computarse el número de trabajadores afectados por la medida extintiva; mientras que unos autores defienden la toma en consideración de cada una de las unidades de producción de forma individualizada, otros optan por considerar el grupo empresarial en su conjunto, basándose en la unidad de dirección que lo caracteriza. Un segundo aspecto problemático será determinar cuándo las causas que legitiman este tipo de despidos existen realmente o cuándo han sido provocadas en las empresas secundarias por una determinada actuación de la principal, con lo que estaría justificándose un despido sin causa válida. Esta problemática ha llevado a las Salas de lo Social a inclinarse por una interpretación flexible de las causas del despido económico en los supuestos de descentralización, rompiendo así con la interpretación más rígida que de ellas se hacía antes de la reforma de 1994. Un destacado sector doctrinal reacciona contra lo que, en su opinión, representa una excesiva permisibilidad, haciendo hincapié en los riesgos que ésta puede conllevar: así ponen de manifiesto la posibilidad de que la supuesta causa no sea tal, sino simplemente una estrategia dirigida por la empresa principal que adopta deci-

siones concedora de la repercusión negativa que éstas van a tener en el volumen de producción de la empresa secundaria; por ejemplo, disminuir el número de pedidos que le venía efectuando o reducir el precio que paga por ellos.

Si bien somos conscientes de la posibilidad de que estos riesgos se produzcan, de ocurrir estarían motivados por una mala fe del empresario principal, la cual no creemos que deba presuponerse a no ser que se constate de modo fehaciente la actuación fraudulenta de éste, pues ello supondría impedir a una concreta unidad económica, integrada en un grupo empresarial más amplio, la facultad de acudir a la medida extintiva que consagran los artículos 51 y 52 c) ET, haciéndola depender del balance positivo o negativo del resto de los centros de trabajo que integran la empresa (11).

Debemos tener presente, no obstante, debido a las consecuencias tan drásticas que el despido conlleva -extinción del contrato de trabajo- que antes de adoptarlo debe comprobarse que no existe posibilidad de recolocación del trabajador/trabajadores afectados en un puesto de trabajo perteneciente a la misma categoría profesional, tomando para ello como referencia el resto de las empresas que forman parte del grupo, pues, si se constata tal posibilidad, se le debería ofrecer ese puesto al trabajador, el cual conservaría su derecho de antigüedad (12).

Aquellos supuestos en que no se alcancen los umbrales numéricos que el artículo 51.1 ET recoge, deberán ser reconducidos a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas contemplado en la nueva redacción del artículo 52 c) ET, según la cual, el contrato 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 y con número inferior al establecido en el mismo...».

La distinción que efectúan estas disposiciones entre unos y otros despidos es, sin duda, el cambio más importante acaecido en el moderno ordenamiento laboral español. Así, los despidos colectivos continúan sujetos a autorización administrativa y su revisión aparece encomendada a la jurisdicción contencioso-administrativa, mientras ésta en los despidos por causas objetivas corresponde a la jurisdicción laboral.

2. Requisito temporal.

Junto al anterior requisito numérico, se contempla también el elemento temporal, consistente en que la contabilización del número de afectados en relación con la dimensión de la empresa ha de ser efectuada en un plazo de noventa días; este requisito opera en la fase final del procedimiento extintivo, dependiendo del mismo la efectividad de los despidos autorizados.

(11) En este mismo sentido, véase la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 23 de julio de 1996 (A. 2729).

(12) Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 3 de julio de 1996 (A. 3267).

Respecto al momento en el cual hemos de considerar iniciado el período de noventa días, la doctrina defiende distintas propuestas, resultando mayoritaria aquella que mantiene que por momento inicial ha de entenderse aquel en el que se produjeron las primeras extinciones, al amparo de los artículos 51 ó 52 c) ET, es decir, en el momento en el cual tales despidos pueden considerarse efectivos, lo cual, ocurrirá cuando el empresario lo indique así en su notificación.

Llama la atención el mayor período establecido por nuestro legislador, en comparación con la legislación europea, respecto al requisito temporal, la cual fija un plazo de treinta días; esta ampliación obedece a un intento de facilitar el cumplimiento de las obligaciones del empresario en lo relativo a la comunicación individual de la medida extintiva, respetando el correspondiente plazo de preaviso.

Es este mismo espíritu favorecedor de la labor organizativa del empresario, el que alienta la posibilidad otorgada a éste de efectuar los despidos sucesiva o intermitentemente, a modo de goteo y no necesariamente de modo simultáneo.

Sin embargo, los empresarios en numerosas ocasiones han hecho un uso abusivo de esta facultad, al dispersar los despidos en el tiempo para no sobrepasar los límites cuantitativos que les permitirían acogerse a la vía del artículo 52 c) ET en un afán de eludir la consulta con los representantes legales de los trabajadores y la autorización administrativa que el artículo 51 ET prescribe, lo cual constituye un evidente fraude de ley frente al que reacciona este artículo 51 ET en su último apartado (13).

La intención perseguida por el legislador con la expresión «sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación» obedece al deseo de poner de manifiesto que, en el caso de aparecer nuevas causas, no podrían considerarse despidos acumulables las sucesivas decisiones extintivas y, por tanto, no estaríamos ante la figura del fraude de ley (14). El criterio decisivo será determinar cuándo concurren «causas nuevas» que justifiquen la decisión extintiva desterrando la sombra del fraude de ley. Para ello, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (15) aclara que:

«la concurrencia de causas nuevas que justifiquen los sucesivos despidos, ha de resultar de la existencia de circunstancias diferentes a las que concurrían en las anteriores extinciones de trabajo, con virtualidad y eficacia suficientes como para ser consideradas como sustanciales o importantes alteraciones de la situación de la empresa que sir-

(13) En este sentido, véase Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 7 de noviembre de 1996 (A. 3802).

(14) SERRANO CARVAJAL, J., «El despido de colectivos mayores: procedimiento y efectos». *Estudios sobre el despido*. Homenaje al profesor Montoya Melgar. Servicio de publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense. Madrid. 1996.

(15) Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 20 de marzo de 1996 (A. 645).

vió de causa a los mismos. No puede tratarse de una manifestación de la anterior situación, o una mera variante de la misma, sino de la aparición de una nueva y original circunstancia, antes inexistente, que justifique las posteriores extinciones de contratos de trabajo.»

Como puede observarse, el precepto no recoge una presunción de culpabilidad del empresario, admitiendo la posibilidad de que, en la práctica, puedan aparecer situaciones en la empresa o centro de trabajo que hagan necesaria una nueva actuación en períodos más largos de noventa días.

VI. REQUISITOS SUSTANTIVOS

Como ha quedado reflejado anteriormente, una de las novedades más relevantes que incorpora la Ley 11/1994 en el tratamiento del despido es la ampliación del supuesto de hecho del artículo 51.1 ET; así a las tradicionales causas «económicas o tecnológicas» se unen ahora las «organizativas y de producción».

La originalidad de la ley en este sentido radica en aportar una mayor precisión terminológica que la redacción anteriormente vigente, en un intento de impedir interpretaciones restrictivas de estas causas. No obstante, como ha señalado RODRÍGUEZ DE LA BORBOLLA (16), con anterioridad, aparecen ya pronunciamientos jurisprudenciales que toman en consideración las causas técnicas, organizativas y productivas para justificar sus decisiones en materia de movilidad funcional y modificaciones sustanciales.

La causalización de la institución estudiada se muestra respetuosa con el reconocimiento constitucional del derecho al trabajo que el artículo 35 CE proclama, ya que se exige al empresario que fundamente su decisión en una causa objetiva y real.

El profesor DEL VALLE (17) advierte de los riesgos que conllevaría quedarnos en una mera interpretación exegética del artículo 52 c) ET y considerar que dicho artículo no exigiría al despido objetivo el cumplimiento de los mismos fines que el artículo 51.1 ET establece para el supuesto del despido colectivo -esto es, superación de una situación económica negativa de la empresa o la garantía de su viabilidad futura y del empleo en la misma-. Una correcta interpretación del ET, inspirada en los criterios teleológico y sistemático, arroja como resultado que el despido objetivo debe cumplir los mismos fines que la ley persigue para el colectivo.

(16) RODRÍGUEZ DE LA BORBOLLA, J., «De la rigidez al equilibrio flexible». Consejo Económico y Social. *Colección Estudios*, n.º 12. Madrid. 1994.

(17) DEL VALLE, J., *Extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción*. Acarl. Madrid. 1996.

Es un deseo de evitar estos riesgos interpretativos, lo que ha motivado que el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo recogiera una nueva redacción para el artículo 52 c), la cual no deja lugar a dudas sobre la finalidad a la que ha de contribuir la medida extintiva contenida en dicho artículo. Esta nueva redacción plantea, en cambio, un problema de concordancia con la del artículo 51.1 ET que, hasta ahora, no venía planteándose por la remisión que, en lo relativo a las causas justificativas de la medida extintiva, realiza aquél respecto a éste. En cambio, ahora, el artículo 52 c) advierte que el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a superar situaciones económicas negativas, o tratándose de causas técnicas, organizativas o de producción -es aquí donde reside la controversia- para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos (18).

Sin embargo, no podemos obviar las dificultades que, para el titular de una empresa de grandes dimensiones, supone el tener que demostrar en qué manera la decisión de extinguir uno o varios contratos de trabajo, amparándose en el artículo 52 c) ET, va a contribuir a sanear su empresa o a garantizar su viabilidad futura y la del empleo en ella existente. La situación puede llegar a tal extremo que se prive de efectividad práctica a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas. Esta afirmación se ve corroborada en la práctica por el hecho de que, durante el período comprendido entre julio de 1994 a diciembre de 1996, los Juzgados de lo Social sólo en un 14 por 100 de los casos sometidos a su enjuiciamiento hayan estimado la pretensión empresarial de calificar de procedente la medida extintiva individual o plural. Este porcentaje se ve reducido en dos puntos en las resoluciones emitidas por las 21 Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia (19).

De la lectura de esta estadística, extraemos la conclusión de que, ante la ausencia de claridad respecto a la concurrencia o no de las causas justificativas del despido, las Salas de lo Social han venido decantándose por estimar que no existían tales causas en la mayor parte de los supuestos planteados, lo que provocaba el malestar de los empresarios, situación esta que la patronal intentó dejar subsanada con el Acuerdo alcanzado.

Han sido cuatro los recursos elevados a la Sala 4.^a del Tribunal Supremo sobre este particular desde la entrada en vigor de la reforma. En dos de estas ocasiones -Sentencias de 25 de septiembre de 1996 y 14 de junio de 1996- el Alto Tribunal ha considerado conveniente no entrar en el fondo del asunto. La Sentencia de 24 de abril de 1996 (A. 5297) se muestra poco rigurosa respecto a la necesidad de que el empresario pruebe la repercusión que la amortización de un puesto de trabajo puede tener en el saneamiento de su empresa, al considerar lógico que la supresión de un puesto de trabajo en una unidad productiva que se encuentra en mala situación económica contribuya a superar tal situación.

(18) Así ha sido puesto de manifiesto por el profesor PRADOS DE REYES: «Despidos por causas económicas y empresariales». *I Jornadas Giennenses del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 1997.

(19) CECA MAGÁN, E., «Apuntes para la reforma laboral». *Expansión*. 3 de marzo de 1997.

Esta línea jurisprudencial, favorable a los intereses empresariales, se vio matizada por Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 1996 (A. 5162) que sólo considera procedente aquel despido objetivo y por razones económicas en el que el empresario rescinda precisamente aquel contrato del concreto trabajador que, personalmente, resulte responsable y causa de esa crisis empresarial, en ineludible y directa relación de causa a efecto (20).

Otro precepto constitucional, esta vez el artículo 38 CE, al consagrar la libertad de empresa y la defensa de la productividad, sirve de base al poder empresarial para legitimar la facultad de despedir cuando de esta medida dependa la subsistencia misma del empresario y de su organización económica. A pesar de los reiterados intentos, por parte de los titulares de empresas, de extrapolar el contenido del precepto de la Constitución, llevándolo hasta sus últimas consecuencias, el acierto del legislador, al exigir de manera tajante la causalización del despido, evita que la libertad de empresa pueda ser entendida en términos absolutos, erradicando el riesgo de crear un ámbito de inmunidad para las decisiones empresariales.

La causalización del despido ha de presentar la característica de «suficiencia», es decir, habrá que ponderar la gravedad de la causa y la proporcionalidad de la medida extintiva con relación a los fines perseguidos por la misma, pues no procedería esta medida si hubiera visos de mantener al trabajador en su puesto de trabajo, mediante la simple modificación de las condiciones en las que éste se desempeña o la suspensión del vínculo contractual; así se deriva de la ordenación jerárquica que de estas medidas ofrece el ET (21).

En contra de esta opinión, se manifiesta la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 28 de mayo de 1996 (A. 3131), al considerar que el artículo 51 ET está inspirado por el principio de solidaridad, lo que justificaría la supresión de un puesto de trabajo para salvaguardar otros, sin que la decisión extintiva deba ser considerada *última ratio* a tomar en caso de que se quiera superar la situación negativa de la empresa.

A pesar de la equiparación en las causas justificativas del despido objetivo y colectivo existente en nuestra legislación, al remitir el artículo 52 c) ET al artículo 51 ET, la expresión «necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo», empleada por el primero, ha sido considerada por un sector doctrinal como un requisito añadido a las cuatro causas que pueden fundamentar

(20) Dicha sentencia se manifiesta en el siguiente sentido:

«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».

«... 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 del equilibrio empresarial expuesto por el empresario. Tal conexión funcional de adecuación ha de apreciarse en concreto respecto del despido o despidos de trabajadores acordados por la empresa».

(21) Es éste el criterio seguido por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 15 de octubre de 1996 (A. 3000).

los despidos colectivos, que no se exigiría, sin embargo, para éstos (22). En contra de esta opinión, nos inclinamos por considerar que esa necesidad se encuentra de forma implícita también en el artículo 51 ET. Quizás el «quid» de la cuestión resida en la interpretación que adoptemos del término «amortizar». Siguiendo la opinión del Tribunal Central de Trabajo (23), por este término debemos entender «la efectiva y real supresión de un puesto de trabajo». Según este Tribunal, cuando un puesto de trabajo desaparece, por haber devenido innecesario y antieconómico para la empresa, pueden ocurrir dos cosas con las funciones que lo integraban: o bien que desaparezcan con él, o bien que éstas sobrevivan y pasen a ser desempeñadas por una máquina, por los compañeros de trabajo o, incluso, por el empresario.

Al compartir esta idea, en nuestra opinión, lo único que prohíbe el artículo 52 c) ET es que los trabajadores sean sustituidos mediante nuevas contrataciones, pues este hecho demostraría la inexistencia de causas justificativas del despido, tanto objetivo como colectivo, y la comisión por el empresario de fraude de ley o abuso del Derecho. Para llegar a esta conclusión, encontramos apoyo en distintos pronunciamientos de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia (24).

Pero no acaba aquí la problemática de esta expresión. Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia se han visto obligadas, en muchos de sus pronunciamientos, a precisar qué «necesidad objetivamente acreditada» debe ser distinguida de la mera conveniencia o utilidad de adoptar la medida extintiva (25).

Todos estos problemas interpretativos derivan de la utilización por el legislador de conceptos jurídicos indeterminados, lo cual otorga al empresario un margen importante de discrecionalidad. Los Tribunales tienen en sus manos corregir esta imprecisión legislativa mediante una interpretación de los preceptos, en cada supuesto concreto, alejada tanto de la laxitud como de una excesiva rigidez. Para ello, como reconoce la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (26), cuentan con dos guías legales: en primer lugar el propio artículo 51 ET al precisar que se entenderá que concurre la causa económica cuando la adopción de las medidas propuestas con-

(22) SENRA VIEDMA, R., «Los despidos individuales y plurales: incidencia de la nueva regulación». AA.VV. *La reforma laboral de 1994*, Madrid 1994.

(23) Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Málaga de 9 de febrero de 1996 (A. 289).

(24) En este sentido, véase Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27 de junio de 1996 (A. 3211): «... aquí lo que resulta es el mantenimiento del puesto de trabajo y su previa ocupación por otra persona siendo la contratación de ésta la desencadenante del cese de la actora, finalidad esta no querida por la norma que como apoyo legal se esgrime».

De esta misma opinión son las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 23 de julio de 1996 (A. 2697) y del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 30 de julio de 1996 (A. 3264).

(25) Véanse Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 30 de julio de 1996 (A. 3264), Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 2 de julio de 1996 (A. 3175) y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 14 de mayo de 1996 (A. 3122).

(26) Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de junio de 1996 (A. 3200).

tribuya a superar una situación negativa de la empresa, o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar su viabilidad futura y el empleo en la misma; en segundo lugar, la propia Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, al poner de relieve que las innovaciones introducidas por la misma en el tratamiento de la extinción del contrato de trabajo, persiguen «garantizar los elementos básicos de competitividad de una empresa, haciendo posible que las decisiones rescisorias adoptadas con sometimiento a procedimientos legales puedan llevarse a cabo con la finalidad, precisamente de mantener en el futuro la pervivencia de la empresa».

Desde la entrada en vigor de la reforma operada por la Ley 11/1994, han sido muchas las ocasiones en las que hemos tenido posibilidad de comprobar los resultados negativos que esta falta de concreción provoca. Los agentes sociales, en el transcurso de las intensas negociaciones llevadas a cabo hasta la adopción final del Acuerdo, se mostraron especialmente sensibles ante esta deficiencia, intentando evitar que, una vez más, se hiciese realidad la máxima según la cual «el ser humano suele tropezar dos veces en la misma piedra». Por ello se esforzaron en delimitar las causas que pueden motivar la extinción del contrato de trabajo del artículo 52 c) de forma más precisa.

La Directiva 75/129 CEE, referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre despidos colectivos, modificada por la Directiva 92/56, no está inspirada por el principio de causalidad, pues, como ha señalado el profesor MONEREO PÉREZ (27), no delimita los motivos que sirven de justificación a estos despidos, salvo para excluir de tal consideración los que sean inherentes a la persona del trabajador o imputables a éste, es decir, exige una motivación objetiva de carácter genérico, exigencia esta menor que la que conlleva el respeto al principio de causalidad que inspira nuestro ordenamiento. Dado el carácter de norma mínima que la Directiva posee, nuestro legislador nacional, siguiendo el anterior principio, ha optado por dictar una regulación más favorable a los intereses de los trabajadores.

VII. CAUSA ECONÓMICA

¿Carácter genérico de la causa económica?

Tradicionalmente, desde la primera etapa del ordenamiento franquista, buena parte de la doctrina ha venido defendiendo el carácter genérico de la crisis o causa económica, donde quedarían integradas las causas organizativas o de producción o incluso las tecnológicas. Para estos autores, la causa económica era equivalente a la mala situación financiera de la empresa que provocaba la imposibilidad de que las partes de la relación laboral pudieran cumplir sus prestaciones. Fue el profesor PÉREZ BOTIJA uno de los valuartes de la defensa de esta tesis tradicional sobre la causa económica.

(27) MONEREO PÉREZ, J.L., «Los despidos colectivos en el ordenamiento interno y comunitario». *Cuadernos Civitas*. Madrid, 1994.

La LCT de 1944 no ofrecía un concepto de «crisis», lo que llevó a los autores de la época a establecer distintas perspectivas de este término. ALONSO OLEA (28) lo definía como aquella «situación caracterizada porque los costos de producción de los bienes o servicios que constituyen su objeto son superiores a los ingresos que obtiene de lanzar estos mismos bienes o servicios al mercado». Para este autor, la concurrencia de la crisis bastaba para justificar el despido por fuerza mayor impropia, la cual se distinguía de la fuerza mayor propiamente dicha, además de por la mayor frecuencia con que la primera ocurría, por no ser su advenimiento totalmente independiente de la voluntad de las partes. Esta tesis de la «causa/crisis económica» ha sido recogida en numerosas sentencias del Tribunal Supremo.

Ciertos autores mantuvieron una postura contraria a los postulados que aquélla defendía, alegando que la crisis o causa económica, que justifica la extinción del contrato, era distinta a la causa tecnológica. Fue ALMANSA (29) quien elaboró la crítica más completa a la tesis tradicional, distinguiendo tres posibles acepciones del concepto de «crisis económica»:

- Una primera, restringida, en la que se incluían los desequilibrios que procedieran de causa no imputable a la voluntad del empresario y que tuvieran especial gravedad. En palabras del autor, que configuraran una «situación crítica que aboca a la necesidad de hacer cesar las actividades de la empresa».
- Una acepción amplia, que englobaba los casos en que los desequilibrios no provocaban una situación de extrema gravedad, siendo suficiente para superarla la simple novación del contrato por medio de su modificación o suspensión.
- Una acepción amplísima, entendida como la simple ruptura del equilibrio producida por cualquier causa involuntaria o voluntaria del empresario, la cual no impediría continuar desarrollando la prestación laboral.

La comprensión de la «crisis económica» como un supuesto de fuerza mayor, que durante varias décadas defendieron insignes autores, fue perdiendo fuerza con el paso del tiempo, siendo prácticamente abandonado tras la reforma de 1994, con la que queda patente que la nota de objetividad de las causas económicas ha desaparecido, y que éstas funcionan con independencia de que la voluntad empresarial haya contribuido o no a configurarla; en todo caso, la participación voluntaria del empresario en la crisis de la empresa podrá ser motivo suficiente, en su caso, para la im-

(28) ALONSO OLEA, M. *El despido*. Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1957.

(29) ALMANSA PASTOR, J.M. *El despido nulo*. Tecnos. Madrid 1968.

sición de sanciones a aquél, pero no para negar la existencia de la crisis. Éste es uno de los principios que inspiran la reforma operada por la Ley 11/1994, pues, tal y como ha reconocido el Tribunal Supremo (30), esta exigencia no parece compatible con los principios que inspiran la reforma llevada a cabo por la Ley 11/1994.

En distintos períodos históricos ha cobrado auge la opinión de que la causa económica da origen a un supuesto de imposibilidad de cumplimiento de las prestaciones derivadas de la relación laboral; así ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, con apoyo en la jurisprudencia, han reconocido que la causa económica ha de constituir «un hecho optativo que, de modo definitivo, impida el cumplimiento del contrato» (31).

Según GARCÍA FERNÁNDEZ (32), «esta identificación estaría plenamente justificada en el régimen franquista, que hizo del mantenimiento del empleo el fin de su política laboral». «Sin embargo, tal asimilación, continúa el autor, puede pugnar en la actualidad con la despublicación de las relaciones laborales y de la libertad contractual».

La actual regulación toma en consideración, no ya la imposibilidad de la prestación laboral, ni siquiera la excesiva onerosidad que puede suponer su continuidad, sino los efectos que el mantenimiento de uno o varios puestos de trabajo puede ejercer respecto a la viabilidad de la empresa.

La ausencia de definición legal sobre cada una de las causas que recoge el artículo 51.1 ET, ha obligado a la doctrina científica a proponer distintos conceptos. Así, MARTÍNEZ EMPERADOR (33), afirmaba que, para constatar cuándo nos encontramos ante una causa/crisis económica, deberemos fijar nuestra atención en los ingresos y gastos de la organización económica examinada, «teniendo en cuenta los aspectos financieros, productivos y comerciales y si el desequilibrio de su balance pone en peligro su subsistencia». Estas definiciones doctrinales han servido de base a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia para facilitar la aplicación de los artículos 51 y 52 c) ET en las controversias en las que era necesario dilucidar si se daba o no tal circunstancia de crisis (34).

(30) Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de abril de 1996 (A. 5297), en la cual, este Tribunal, corrige el criterio anteriormente seguido por el Juez *ad hoc* de exigir la característica de objetividad -entre otras- para apreciar la existencia de crisis empresarial.

(31) ALONSO OLEA, CASAS BAAMONDE, *Manual de Derecho del Trabajo*. 1993.

(32) GARCÍA FERNÁNDEZ, M., «Razones económicas, técnicas, organizativas y de producción en las decisiones empresariales de modificación y extinción del contrato de trabajo: determinación, formalización, prueba y control judicial». *Actualidad Laboral*, n.º 5, 1995.

(33) MARTÍNEZ EMPERADOR, R. «Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción». *Reforma de la legislación laboral*. Madrid, 1995.

(34) Véase Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja de 22 de julio de 1996 (A. 2662) según la cual es causa económica «la serie de acontecimientos en virtud de los cuales la empresa está produciendo continuamente pérdidas pese a los esfuerzos que se hayan podido hacer faltando los recursos o siendo inútil la inversión de los que se pudieran obtener para la prosecución de la actividad productiva».

Tradicionalmente, los Tribunales venían manteniendo que esta causa, para ser efectiva, necesitaba la conjunción de cuatro atributos de carácter objetivo; éstos eran: «realidad», «objetividad», «suficiencia» y «actualidad». La «realidad», según GOERLICH (35), sería antónimo de la ficción, y así, se proyectaría sobre la constatación de la veracidad de las causas alegadas; la «objetividad» nos permitiría valorar la imputación de las causas económicas a la conducta empresarial; la «suficiencia» hacía referencia a la intensidad de la crisis, privando de capacidad extintiva aquellas cuya entidad no alcanzase un determinado valor; y la «actualidad» tendría como fin la exigencia de que las causas concurrieran en el mismo momento en que se adopta la medida extintiva.

Este panorama ha cambiado tras la entrada en vigor de la Ley 11/1994, con la que los requisitos de objetividad y actualidad han perdido la fuerza que antaño los caracterizaba. Así lo ha reconocido la importante Sentencia de la Sala 4.^a del Tribunal Supremo de 24 de abril de 1996, en la que critica la sentencia dictada por el Juez *ad hoc* que mantenía que «la causa económica motivadora de la crisis empresarial debe revestir el carácter de irreversibilidad además de la objetiva, real, suficiente y actual».

Si bien algunos Juzgados y Salas de lo Social, en un principio, entendieron el carácter de irreversible de la crisis económica como *conditio sine qua non* para la procedencia de la medida extintiva, esta opinión parece estar desterrada en la generalidad de los pronunciamientos judiciales que se han hecho eco de los criterios sentados por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en unificación de la doctrina en sus conocidas Sentencias de 24 de abril de 1996 (A. 5297) y 14 de junio de 1996 (A. 5162) (36), postura esta que ha sido aplaudida por las organizaciones sindicales más representativas de nuestro país, como lo demuestran las distintas manifestaciones vertidas por las mismas en el transcurso de las negociaciones necesarias para la adopción final del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo.

Este problema aplicativo se centra en determinar cuál será la interpretación correcta de la expresión «situación económica negativa» que el artículo 51.1 del Estatuto contiene, dado que, en este sentido, han aparecido dos posiciones jurisprudenciales:

Otra definición aporta la Sala de lo Social de Málaga en Sentencia de 10 de mayo de 1996 (A. 1578) para la cual serán causas económicas «las de tal clase que incidan desfavorablemente en el seno de la empresa, con manifestación no circunstancial, y que produzcan, atendiendo a los ingresos y gastos y teniendo presente los aspectos financieros, productivos y comerciales, el desequilibrio de su balance, poniendo en peligro su subsistencia».

(35) GOERLICH PESET, J.M. «Los despidos colectivos». *Revista de Derecho Privado. Comentario a las leyes laborales*. Tomo II «El despido». 1994.

(36) Véase Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Sevilla de 13 de mayo de 1996 (A. 3479) según el cual la situación económica negativa no sólo se da cuando se está ante una crisis grave, estructural, profunda e irreversible, sino también cuando la misma sea transitoria, coyuntural y superable.

- Una primera, que es aquella que podíamos llamar tradicional, mantiene que estaremos ante tal situación cuando el balance de la empresa arroje resultados negativos. Por lo tanto, según esta opinión, situación económica negativa se identificaría con pérdidas. Esta postura es la mantenida por ejemplo, por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón en Sentencia de 3 de julio de 1996 (A. 2544) cuando afirma que la medida extintiva no será procedente en caso de perseguir una simple mejora de beneficios (37).
- En segundo lugar, encontramos pronunciamientos que se inclinan por identificar esta expresión con una mera disminución de beneficios sin llegar a obtener pérdidas (38).

Junto a las dos anteriores posiciones, determinadas Salas de lo Social prefieren adoptar una postura ecléctica sobre esta cuestión. Entre ellas es de destacar el pronunciamiento emitido el 22 de julio de 1996 por el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja (A. 2662) al considerar que la solución se encontraría en un punto equidistante entre, «por una parte, aquella situación asimilable a la protección de un lucro empresarial viabilizadora de la medida extintiva por una transitoria disminución de beneficios e incluso pérdidas esporádicas y, por otra parte, una situación de crisis importante».

La nueva redacción recogida en el Real Decreto-Ley 8/1997, no arroja luz sobre esta cuestión, pues no se decanta por ninguno de los posicionamientos anteriormente expuestos.

La jurisprudencia mantiene opiniones encontradas en lo referente a los efectos que debe conllevar la medida extintiva basada en causas económicas, apareciendo pronunciamientos dispares incluso en una misma Sala de lo Social. Así, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en Sentencia de 18 de junio de 1996 (A. 2455), considera suficiente, para otorgar al despido el calificativo de procedente, que éste logre llevar a la empresa a una situación menos negativa que la que padece, aunque no se llegue a alcanzar una deseable situación positiva (39). Sin embargo meses más tarde -Sentencia 9 de septiembre de 1996 (A. 3584)-, mantiene una postura totalmente contraria a la expuesta, al afirmar que la extinción de los contratos debe contribuir, no simplemente a mejorar la situación económica de la empresa, sino a superar dicha situación negativa, es decir, a sacarla de la crisis.

Seguir esta última opinión conllevaría el inconveniente de obligar a los órganos jurisdiccionales a realizar un profundo examen de la situación financiera de la empresa y de sus perspectivas para decidir si la situación económica negativa quedaría subsanada plenamente con la medida extintiva.

(37) En el mismo sentido, véanse la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 31 de mayo de 1996 (A. 3137) y la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 24 de mayo de 1996 (A. 2266).

(38) Véase Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 8 de julio de 1996 (A. 2717).

(39) En este mismo sentido, véase Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 28 de mayo de 1996 (A. 3131).

VIII. CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN

Junto a las causas económicas, justificarán el despido colectivo del artículo 51 y, por remisión a éste, el objetivo del 52 c) ET, las causas de carácter técnico, organizativo y productivo.

La doctrina, al igual que en el caso de las económicas, ha aportado distintas definiciones para intentar salvar el vacío legal a este respecto. Así por ejemplo MARTÍNEZ EMPERADOR (40) definía las causas técnicas como «aquellas que se proyectan en el plano de la competitividad y que hacen aconsejable, para que ésta sea efectiva, la adopción de medidas tendentes a racionalizar la actividad productiva, incorporando los necesarios avances para mejorar la presencia de la empresa en el mercado». Este criterio es el que acoge la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, al considerar que estaremos en presencia de tales causas cuando, aun con resultados económicos positivos, la organización de los recursos de todo tipo, humanos o materiales, puede mejorarse en aras de la viabilidad y empleo futuro (41).

Por causa organizativa podemos entender aquella que hace referencia a la necesidad de adecuar la propia estructura de la empresa, así como los medios personales y materiales de que dispone, a la producción que realiza, con el objetivo de aumentar su presencia en el mercado. Al igual que las técnicas, se trata de reajustes de la estructura empresarial aunque, a diferencia de aquéllas, no requieren previa inversión empresarial en bienes de capital. En esencia, supone una disminución de costes logrando, igual o mejor, los mismos objetivos funcionales (42).

Un sector doctrinal ha querido ver en esta causa una nueva versión del antiguo despido *ad nutum*, pues, en su opinión, una mera decisión de tipo organizativo, seguida de un exceso de personal, legitimaría la correspondiente reestructuración de la plantilla; en su empeño, llegan incluso a justificar, basándose en esta causa, decisiones descentralizadoras del empresario, tales como el despido de los trabajadores propios, para su sustitución por otros de contratos o por trabajadores autónomos, o por el traslado de ciertas funciones de un centro de trabajo a la central.

(40) MARTÍNEZ EMPERADOR, R. «Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción». *Reforma de la legislación laboral*. Marcial Pons. Madrid. 1995.

(41) Sentencia de 2 de mayo de 1995 (A.1791).

(42) Así la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 28 de mayo de 1996 (A. 3130) entiende que las causas organizativas «tratan de establecer elementos básicos de competitividad con sometimiento a procedimientos legales que pueden llevarse a cabo con la finalidad, precisamente, de mantener en el futuro la pervivencia de la empresa».

Sin embargo, gran parte de la doctrina se alza contra esta opinión, al considerar que ampararía, como causa legitimadora de la decisión extintiva, la mera voluntad del empresario, sin que sea ésta la intención del legislador, que sólo justifica el despido cuando las circunstancias organizativas provoquen situaciones de desequilibrio que puedan repercutir en el volumen de la plantilla en un futuro próximo, tales que, sin ser críticas, puedan devenir así de no adoptarse medidas organizativas y extintivas. Según esta opinión, la mera optimización de los recursos no puede alcanzar la categoría de causa de despido.

Como ha reconocido el Tribunal Superior de Justicia de Madrid -Sentencia 27 de junio de 1996 (A. 3212)-, el significado de esta causa es muy amplio, lo que facilitará la acreditación de la concurrencia del móvil de coordinación de medios y personas para que contribuya a mejorar la viabilidad de la empresa y el empleo en la misma; así, por ejemplo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en Sentencia de 18 de septiembre de 1996 (A. 2790), ante una situación de falta de actividad en un centro de trabajo, considera necesario suprimirlo para garantizar la viabilidad de la empresa.

Las causas productivas pueden ser definidas como «aquellas que afectan a los costes y volumen de la empresa para adecuarlos a las necesidades del mercado, impidiendo que pongan en peligro, de mantener su desajuste, la actuación competitiva de la empresa (43). Esta definición refleja que las causas pueden ir referidas, tanto a la forma en que se producen los bienes o servicios a que se dedica la empresa, como al bien o servicio en sí mismo considerado.

Un ejemplo de despido justificado por causas de carácter productivo lo encontramos en un pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, que considera que la amortización de puestos de trabajo no sería más que una necesaria adecuación del personal con que contaba la empresa demandada por las exigencias menores de producción (44).

Característica común a estas tres últimas causas analizadas, y que las distingue de las económicas, es la no necesidad de que existan resultados económicos negativos en la empresa para que el despido esté justificado por ellas (45).

(43) MARTÍNEZ EMPERADOR, R. «Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción». *Reforma de la legislación laboral*. Marcial Pons. Madrid. 1995.

(44) Sentencia de 3 de julio de 1996 (A. 3267). En este mismo sentido se manifiesta el Tribunal Superior de Justicia de Murcia en Sentencia de 26 de septiembre de 1996 (A. 5853).

(45) En este sentido véase Sentencia del Tribunal Superior de Andalucía/Málaga de 17 de mayo de 1996 (A. 1581).

Las causas analizadas no siempre van a presentarse de forma aislada, separadas unas de otras, sino que, muy al contrario, es frecuente la conexión entre varias de ellas, pues una situación negativa en la empresa va a repercutir en los ámbitos económicos, técnicos, organizativos o de producción de la misma. Así, con frecuencia, suelen encontrarse causas económicas en conexión con causas productivas, pues como ha señalado el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la superación de una crisis económica se puede paliar de muchas maneras: buscando otros mercados, reduciendo otros gastos que no sean de personal, enajenando activos, ampliando capital, disminuyendo beneficios, etc.

IX. PRUEBA DE LAS CAUSAS

Uno de los problemas aplicativos más controvertidos que afecta a los artículos 51 y 52 c) ET es el relativo al distinto rigor con que las Salas de lo Social vienen exigiendo la probanza de las causas alegadas por las empresas para justificar las medidas extintivas que estos preceptos recogen. Estas Salas mantienen distintos criterios sobre el alcance de la prueba; así, por ejemplo, mientras que para algunas de ellas es suficiente con que se demuestre la situación económica que padece la empresa o que ésta atraviesa por problemas técnicos, organizativos o de producción, otras extienden también la necesidad de prueba al hecho de que se logre demostrar que tales problemas se van a resolver con la extinción laboral acordada, o, por lo menos, que ella va a colaborar a su desaparición o minimización. La Sentencia de 12 de septiembre de 1996 del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (A. 2874) ha clasificado en tres los criterios seguidos por las Salas de lo Social a este respecto:

- El seguido por las Salas de Valladolid (Sentencia de 17 de enero de 1995, A. 87) y Granada (Sentencia de 17 de abril de 1995, A. 1467): sostienen que ante la acreditación de pérdidas económicas o supuesto genérico semejante se ha de deducir, sin más, la necesidad empresarial de amortizar puestos de trabajo y aceptar el o los despidos producidos.
- Otras Salas como las de Galicia (Sentencia de 24 de febrero de 1995, A. 607) o Cataluña (Sentencia de 30 de junio de 1995, A. 2436) exigen a la empresa que pruebe la realidad de la causa legal invocada.
- Las Salas de Asturias (Sentencia de 24 de abril de 1995, A. 1450), Baleares (Sentencia de 16 de junio de 1995, A. 2260) y La Rioja (Sentencia de 21 de abril de 1995, A. 1373) se inclinan por entender que la empresa habrá de probar que concurren causas económicas, técnicas, etc., para despedir, pero, además, tendrá que demostrar, no tanto que la medida adoptada es la expresamente indicada para justificar el despido, sino, por lo menos, que esa medida es razonable adoptarla ante la situación empresarial.

Tras recoger estas tres direcciones de los pronunciamientos judiciales, la Sala mencionada anteriormente, se inclina por la expuesta en último lugar, al considerar que no ha sido la intención del legislador el introducir una presunción *iuris tantum* a favor de la medida de extinción cuando la empresa está en algunas de las situaciones anunciadas, sino que ha exigido un control o valoración judicial de la actuación empresarial; y, aunque este control no exige la demostración plena de que la extinción acordada sea estrictamente necesaria para mejorar la situación de crisis empresarial, sí requiere, al menos, la demostración de que aquella medida contribuye a resolver la situación, o lo que es igual, que se trata de una medida razonable o no arbitraria; así, el empresario no tendría que aportar una prueba absoluta de vinculación automática de medio a fin, sino una conexión de racionalidad entre la causa esgrimida y la medida adoptada (46).

Siguiendo este criterio, el control judicial del uso de la facultad extintiva del contrato de trabajo por parte del empresario, en los supuestos de los artículos 51 y 52 c), ha de recaer sobre dos elementos distintos:

- Sobre la realidad de la causa en que el ejercicio de la potestad se funda.
- Sobre la necesidad de que, para alcanzar la finalidad perseguida de asegurar la subsistencia o mejorar el funcionamiento de la empresa, deban suprimirse puestos de trabajo.

En principio, no resulta fácil determinar el grado de rigor con que tales extremos han de quedar probados, pues, si bien es cierto que ambos han de constar acreditados a modo de *semiplena probatio*, no cabe exigir a los órganos jurisdiccionales la realización de un conocimiento desmedido de la situación financiera de la empresa y, menos aún, sustituir al empresario en el diseño de la estrategia empresarial (47).

Respecto a los documentos que han de presentarse por el empleador a fin de que el Juez considere que se da la situación económica negativa que justificaría la decisión extintiva, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, siguiendo la legislación mercantil, recuerda que lo necesario es que quede constancia de la «imagen fiel del patrimonio», exigiendo que sea fiable, para lo cual no sería necesario un auditor, «sino que la explicación de un perito titulado puede ser suficiente» (48).

(46) En este sentido véanse: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Valladolid de 21 de mayo de 1996 (A. 1529), Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 24 de abril de 1996 (A. 1982) y de 23 de julio de 1996 (A. 2697) y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja de 22 de julio de 1996 (A. 2662).

(47) En este mismo sentido, véanse sentencias: Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Málaga de 17 de mayo de 1996 (A. 1581), de Galicia de 8 de julio de 1996 (A. 2717), de la Rioja de 22 de julio de 1996 (A. 2662), y de Navarra de 30 de julio de 1996 (A. 3264).

(48) Sentencia de 28 de mayo de 1996 (A. 3131).

Tampoco es pacífica la opinión de si la medida extintiva debe estar acompañada por otras que formen parte de un plan de viabilidad con el objetivo de hacer que la empresa supere la situación de crisis. Así, mientras que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid -Sentencia de 23 de mayo de 1996 (A. 2191)-, considera que tal medida ha de estar englobada en aquellas otras, más amplias, necesarias para superar la crisis y que la empresa ha de probar la existencia de un plan mediante el cual se pueda remontar, el Tribunal Superior de Justicia de la Rioja entiende que:

«el empleador no viene obligado a demostrar un específico y exhaustivo plan de viabilidad, en ningún momento exigido con carácter necesario por la ley» (49).

Dado que gran parte de nuestra investigación ha estado apoyada en los pronunciamientos que las distintas Salas de lo Social han emitido en los últimos años sobre la problemática de los despidos, parece conveniente, llegados a este punto, comprobar en la práctica, cuál ha sido la calificación que nuestros Tribunales han otorgado a las medidas extintivas basadas en los artículos 51.1 y 52. c) ET. que han tenido que enjuiciar. El período analizado a continuación comprende desde el día 1 de enero de 1996 hasta 31 de julio de 1997.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA	FECHA	ARANZADI	PONENTE	CALIFICACIÓN
Galicia	10-01-1996	688	Ron Curiel	Procedente
Cantabria	12-01-1996	812	López-Tamés	Procedente
Andalucía/Málaga	17-01-1996	113	López Delgado	Procedente
Comunidad Valenciana	24-01-1996	131	Cots Díaz	Improcedente
Comunidad Valenciana	05-02-1996	1059	Cots Díaz	Improcedente
Andalucía/Málaga	09-02-1996	289	Maqueda Abreu	Improcedente
Castilla-León/Valladolid ..	13-02-1996	361	Menéndez Holgado	Procedente
				.../...

(49) Sentencia de 22 de julio de 1996 (A. 2662).

.../...				
Castilla-León/Valladolid ..	13-02-1996	362	Del Barrio Gutiérrez	Improcedente
País Vasco	19-02-1996	952	Blanco López	Improcedente
País Vasco	23-02-1996	278	García Ross	Procedente
Extremadura	09-03-1996	1127	Bravo Gutiérrez	Procedente
Cataluña	13-03-1996	1869	Martínez Garrido	Procedente
Cataluña	20-03-1996	645	Moralo Gallego	Nulo
Cataluña	09-04-1996	1414	Arastey Sahún	Improcedente
Cataluña	09-04-1996	1416	Arastay Sahún	Improcedente
Cantabria	10-04-1996	1322	Sancha Saiz	Procedente
Cataluña	16-04-1996	1456	Arastay Sahún	Procedente
Baleares	19-04-1996	1367	Muñoz Jiménez	Procedente
Cataluña	23-04-1996	2123	Quintana Pellicer	Improcedente
Comunidad Valenciana	24-04-1996	1982	García Fenollera	Improcedente
Castilla-León/Valladolid ..	30-04-1996	1318	Del Barrio Gutiérrez	Procedente
Andalucía/Málaga.....	10-05-1996	1578	Navas Galisteo	Improcedente
Andalucía/Sevilla	13-05-1996	3478	Martínez Escribano	Procedente
País Vasco	14-05-1996	3122	Díaz de Rábago Villar	Improcedente
				.../...

.../...				
Andalucía/Málaga	17-05-1996	1581	Navas Galisteo	Procedente
Asturias	17-05-1996	2265	González González	Improcedente
Castilla-León/Valladolid ..	21-05-1996	1529	Del Barrio Gutiérrez	Procedente
País Vasco	21-05-1996	3126	Rivas Díaz de Antona ña	Improcedente
Madrid	23-05-1996	2191	García Alarcón	Improcedente
Asturias	24-05-1996	2266	García González	Improcedente
País Vasco	28-05-1996	3130	De Miguel Burgueño	Procedente
País Vasco	28-05-1996	3131	Álvarez Sacristán	Procedente
Cataluña	30-05-1996	1674	Moralo Gallego	Improcedente
País Vasco	31-05-1996	3137	Blanco López	Improcedente
Cataluña	31-05-1996	1676	Moralo Gallego	Improcedente
Madrid	18-06-1996	3200	Triguero Agudo	Improcedente
País Vasco	18-06-1996	2455	Álvarez Sacristán	Procedente
Madrid	20-06-1996	3203	Triguero Agudo	Procedente
Madrid	27-06-1996	3211	Triguero Agudo	Improcedente
Canarias/Santa Cruz de Tenerife	02-07-1996	3171	Sánchez Parodi Pascua	Improcedente
				.../...

.../...				
Cantabria	03-07-1996	3267	López-Tamés Iglesias	Improcedente
Aragón	03-07-1996	2544	Lázaro Miguel	Improcedente
Galicia	08-07-1996	2717	Souto Prieto	Procedente
Cataluña	10-07-1996	2917	Quintana Pellicer	Procedente
Cataluña	12-07-1996	2928	Martínez Garrido	Nulo
La Rioja	22-07-1996	2662	Espinosa Casares	Improcedente
Galicia	23-07-1996	2729	Souto Prieto	Improcedente
Comunidad Valenciana	23-07-1996	2697	Carbonell Suñer	Improcedente
Murcia	23-07-1996	3555	Martínez Moya	Procedente
Castilla-León/Valladolid ..	26-07-1996	2603	Míguez Alvarellos	Procedente
Navarra	30-07-1996	3264	Cubero Romero	Improcedente
País Vasco	09-09-1996	3584	Rivas Díaz de Ant toñana	Improcedente
Aragón	18-09-1996	2810	Lázaro Miguel	Improcedente
Comunidad Valenciana	18-09-1996	2874	Moliner Tamborero	Procedente
Extremadura	18-09-1996	2790	Bravo Gutiérrez	Procedente
Murcia	26-09-1996	2853	Martínez Muñoz	Improcedente
Madrid	30-09-1996	3247	Triguero Agudo	Improcedente
Navarra	30-09-1996	2796	Santos Martín	Procedente
Comunidad Valenciana	15-10-1996	3000	Ballester Pastor	Procedente

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA	FECHA	ARANZADI	PONENTE	CALIFICACIÓN
País Vasco	21-01-1997	104	Rivas Díaz de Antoñana	Procedente
Galicia	24-01-1997	166	Díaz Amor	Improcedente
Cataluña	21-02-1997	1836	Feliú Llansá	Improcedente
La Rioja	08-04-1997	1799	Espinosa Casares	Procedente
Castilla-La Mancha	24-04-1997	1640	Librán Sainz de Baranda	Improcedente
Cantabria	05-05-1997	1550	Fernández García	Improcedente
Andalucía/Málaga	21-05-1997	1918	Maqueda Abreu	Procedente
Castilla-León/Burgos	27-06-1997	1878	Segoviano Astaburuaga	Improcedente
Castilla-León/Burgos	21-07-1997	2472	Segoviano Astaburuaga	Improcedente
Navarra	31-07-1997	2542	Álvarez Campero-Chipi	Improcedente