

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# La digitalización empresarial como factor desencadenante de despidos colectivos

Ana CASTRO FRANCO\*

---

**RESUMEN:** Si a la transformación digital se une la innovación a través de la inteligencia artificial, la robotización u otros avances de la ciencia y de la técnica, cabe – y cabrá en mayor medida – asistir a un cambio sustancial en el paradigma del empleo, con pérdidas de numerosos puestos de trabajo y el obligado reto de descubrir otros yacimientos que los puedan sustituir. Movimiento en el cual el despido colectivo está llamado a cubrir una doble expectativa, en cuanto punto final de los empleos que desaparecen, pero también vía de encuentro para comenzar la reconstrucción, a través de una fructífera interlocución en el periodo de consultas. En su seno, estarán llamadas a jugar un papel fundamental medidas destinadas tanto a aliviar las consecuencias negativas para los afectados, como a acompañar en la aventura a quienes no encuentren una nueva ocupación mediante un paraguas de protección capaz de proporcionarles cobertura hasta que la obtengan.

**Palabras clave:** Automatización, inteligencia artificial, empleo, despidos colectivos, Directiva 98/59/CE, competitividad empresarial.

**SUMARIO:** 1. Digitalización y reestructuración empresarial en Europa. 2. Las causas empresariales en contraposición a las causas ETOP. 2.1. Delimitación histórica de las causas ETOP. 2.2. El contraste con la fórmula de la Directiva 98/59/CE. 2.3. El contenido de las causas ETOP y su adecuación al Derecho comunitario. 2.4. La conexión de funcionalidad. 2.5. Las causas económicas y su relación con las causas técnicas, organizativas o de producción. 2.6. Las causas técnicas y organizativas frente a la causa económica. 2.7. Las causas productivas en el limbo entre la causa económica y las causas técnicas u organizativas. 3. La implementación de nuevas tecnológicas como causa del despido colectivo. Interpretación jurisprudencial. 3.1. Supuesto paradigmático donde no queda acreditada la necesidad de proceder al despido tras la reconversión tecnológica. 3.2. Comentario crítico a la improcedencia del despido motivado por la automatización. 3.3. Extinciones procedentes como consecuencia de introducir nuevas tecnologías. 4. Consideraciones finales. 5. Bibliografía.

---

\* Personal Docente e Investigador FPU, Ministerio de Universidades, Universidad de León (España).

## Digitalisation of Companies as a Trigger for Collective Redundancies

---

**ABSTRACT:** If digital transformation is combined with innovation through artificial intelligence, robotisation or other advances in science and technology, it is possible – and to a greater extent possible – to witness a substantial change in the employment paradigm, with the loss of numerous jobs and the obligatory challenge of discovering other sources that can replace them. A movement in which collective redundancies are called upon to cover a double expectation, as the end point of the jobs that disappear, but also as a meeting point to begin reconstruction, through a fruitful dialogue in the consultation period. Measures aimed both at alleviating the negative consequences for those affected and at accompanying those who do not find a new job through an umbrella of protection capable of providing them with cover until they find one will play a fundamental role.

*Key Words:* Automation, artificial intelligence, employment, collective redundancies, Directive 98/59/EC, business competitiveness.

## 1. Digitalización y reestructuración empresarial en Europa

La digitalización es uno de los principales motores de la reestructuración empresarial en la actualidad y lo será, sin duda, en un futuro próximo. No puede aislarse, empero, de otras razones, tales como la reducción de costes o la falta de adaptación a la competencia nacional e internacional y a menudo desempeña un papel en conjunción con diversos factores. Al objeto de intentar determinar en qué medida la introducción de nuevas tecnologías es el principal desencadenante de las reestructuraciones, algunas encuestas proporcionan detalles de interés. Así, en las empresas objeto de estudio el 26% de los puestos de trabajo creados, el 39% de los destruidos, el 42% de los de los cambios de estatus y casi dos tercios (63%) de los cambios en la naturaleza de los puestos de trabajo se deben a la digitalización<sup>1</sup>. Estos resultados sugieren que, incluso interrelacionada a otras causas, la digitalización como tal constituye una razón muy importante en los procesos de reestructuración. Ahora bien, la situación dista de ser homogénea en el panorama laboral de los Estados miembros, pues existen diferencias según el panorama general de la digitalización en cada país. En varios países los casos de reestructuración relacionada con la digitalización ya son cuantitativamente relevantes y ocupan un lugar prioritario en la agenda de negociación de los interlocutores sociales, en otros ha desempeñado hasta ahora un papel secundario. En el primer grupo se encontrarían, entre otros, Bélgica, Francia, Alemania, Suecia e Italia; en el segundo, Bulgaria, Portugal y España.

Este enfoque general debe ser completado con observaciones sectoriales y relativas a las empresas, con el fin de comprobar en qué medida la digitalización puede motivar los procesos de reestructuración. Por otra parte, los factores capaces de impulsar las modificaciones pueden ser internos (capacidades de la mano de obra, innovaciones o variaciones en el personal directivo) o externos (cambios en la demanda, alteraciones políticas o crisis financieras, entre otros)<sup>2</sup>. A la luz de esta clasificación, y como supuesto por antonomasia, en el sector de los servicios financieros la transformación digital ha sido una de las causas de la reestructuración durante varios años debido a la automatización de las actividades administrativas, la banca en línea y, más recientemente, la banca telefónica móvil y las relaciones con los clientes a través de internet. Sin embargo, en los últimos tiempos ha lugar a un salto exponencial, al abarcar múltiples

---

<sup>1</sup> M. FRANSSEN, F. NAEDENOEN, F. PICHULT, *DIRE.SOC. Digitalisation and restructuring: which social dialogue? Results from the transnational survey*, European Commission, 2020.

<sup>2</sup> EUROPEAN COMMISSION, *Study on monitoring the application of the EU Quality Framework for anticipation of change and restructuring*, 2018.

ámbitos nuevos, como la inteligencia artificial (IA), los *bots*, la *fintech*, o el *blockchain*. Evolución tecnológica que aumenta el rendimiento de las empresas de servicios financieros y responde a los cambios en las preferencias de los clientes. En este sector, el origen de las reestructuraciones es tanto interno como externo y la innovación digital es clave en todos los casos. Como caso ilustrativo de la situación descrita cabe dar cuenta del ejemplo de Monte dei Paschi en Siena, una entidad activa tanto en Italia como en los mercados internacionales. El banco ha afrontado una intensa crisis económica durante la última década con profundos procesos de reestructuración, orientados, por un lado, a la reducción del número de empleados; por otro, a un impulso hacia la digitalización, siguiendo una tendencia de innovación continua que viene avanzando lenta pero inexorablemente desde la década de los 2000, para hacer frente al aumento de la competencia internacional y a los cambios en los servicios al cliente<sup>3</sup>.

En varios sectores manufactureros la digitalización ocupa un lugar prioritario para las empresas, a menudo bajo la etiqueta de “Industria 4.0”. En el centro de este concepto se encuentra la combinación de tecnologías de internet con artefactos físicos. El concepto de Industria 4.0 se utiliza para ilustrar el cambio hacia una producción “inteligente” de bienes y la creación de valor industrial, mediante la digitalización y la conexión en red. La evolución permite una mayor flexibilidad y una diferenciación de calidad más que una respuesta a condicionantes externos, lo cual hace necesario cambiar por completo los modelos de negocio de las empresas. A este respecto, parece actuar, en primer lugar, como un motor interno de cambio. Un ejemplo de ello viene dado por el Grupo Sopharma en Bulgaria, entidad que opera en una rama de actividad – la industria farmacéutica – con una larga tradición de inversión en innovación. En relación con la motivación que está detrás de la reestructuración, la empresa invierte continuamente en tecnologías, innovación, investigación y ciencia, para ampliar y mejorar los estándares de calidad de producción y tecnologías.

A modo de último botón de muestra, en la industria turística la digitalización acentúa la flexibilidad del sector, ya que permite al cliente optar por una experiencia de viaje muy individualizada, lo cual ha transformado profundamente la forma de gestión del negocio. Representa un reto especialmente para la mayoría de las PYME, poco preparadas para desarrollar nuevos servicios digitales. Esta evolución, donde las agencias de turismo tradicionales son sustituidas por grandes plataformas digitales,

---

<sup>3</sup> F. ROCHA, F. NAEDENOEN, *DIRESOC. Work Package 3: Case studies. Synthesis report*, European Commission, 2020.

representa una amenaza para la mayoría de los “actores clásicos”. Primero, implica cambios externos que conducen a una posible modificación en el modelo de negocio principal de las empresas, lo cual puede dar lugar a estrategias empresariales fundadas en innovaciones digitales para desarrollar un modelo centrado en el cliente. En la misma línea, tuvo lugar la reestructuración del hotel belga Alban, propiedad de una gran empresa de gestión inmobiliaria<sup>4</sup>. El hotel estuvo cerrado desde diciembre de 2017 hasta agosto de 2018, con el fin de ser totalmente renovado y digitalizado. Estos cambios constituyeron un proyecto piloto destinado a probar un nuevo modelo de trabajo centrado en el cliente en el que profesiones tradicionales (cocineros, recepcionistas, camareros) se sustituyen por un único puesto multifuncional llamado “anfitrión”. La motivación era desarrollar una nueva filosofía de trabajo en la industria hotelera. Gracias a la digitalización, el personal se ve liberado del trabajo rutinario (por ejemplo, el *check-in*) y tareas de escaso valor añadido (en términos de personalización de servicios) para centrarse en ofrecer un servicio personalizado, más allá de proporcionar habitaciones para dormir<sup>5</sup>.

En resumen, a menudo es difícil determinar hasta qué punto la digitalización es la principal razón de la reestructuración debido a las diversas dimensiones de la noción y al hecho de que sus cambios a menudo se combinan con otros factores como origen de la reestructuración. En todo caso, y sin duda, es claramente un motivo capaz de desencadenar en una reestructuración, pues suele estar vinculada a factores de cambio tanto internos como externos, dependiendo de los países, los sectores y las características distintivas de las empresas.

El estudio de las repercusiones reales de los procesos de digitalización en el empleo ocupa un lugar destacado desde hace ya algunos años. El paradigma científico y político estuvo dominado en un principio por predicciones de despidos masivos<sup>6</sup>. No obstante, nuevas percepciones han reclamado un enfoque más matizado. Esta perspectiva pone de relieve que el resultado real de las transformaciones depende de los modelos de negocio adoptados por los diferentes actores, incluidas las empresas, y de las respuestas de las instituciones, incluidos los interlocutores sociales. Modelos empresariales capaces de ofrecer un escenario de “distopía” o, alternativamente, de conducir a una mejora de la calidad del empleo, la

---

<sup>4</sup> C. TEISSIER, F. NAEDENOEN, *Digitalisation and restructuring: which social dialogue? Lessons from the DRESOC Project*, European Commission, 2020.

<sup>5</sup> M. FRANSEN, *Is there anything I can help you with? Modernisation through digitalisation: the case of Hotel Alban*, Lentic, 2019, p. 3.

<sup>6</sup> L. BEUKER, M. FRANSEN, V. KIROV, F. NAEDENOEN, *DRESOC. Work Package 1: transnational analysis*, European Commission, 2019.

creación de riqueza y la inclusividad socioeconómica. Si bien los cambios tecnológicos pueden conducir finalmente a la creación de nuevos puestos de trabajo, normalmente comienzan con la supresión de puestos de trabajo. El punto en común de ambas aproximaciones es que la comprensión científica actual de esta revolución digital y de sus implicaciones socioeconómicas carece de evidencias sistemáticas<sup>7</sup>.

Una cuestión importante consiste en resolver si los métodos habituales de gestión de la reestructuración se ven afectados o no por la digitalización. En otras palabras, discernir si el hecho de que la digitalización sea clave en los procesos de reestructuración y, por tanto, produzca efectos concretos en el empleo y las condiciones de trabajo, cambia algo en las herramientas y medidas utilizadas para su gestión, en particular para mitigar sus efectos negativos sobre el empleo.

A la hora de analizar la destrucción de puestos de trabajo que podría generar la digitalización, las iniciativas orientadas a ajustar el número de puestos de trabajo necesarios seguirán siendo las mismas empleadas habitualmente en los diferentes contextos normativos nacionales. Sin embargo, el hecho de que, en la mayor parte de las situaciones, la digitalización conlleve, en primer lugar, una transformación de los empleos conduce a un uso significativo de decisiones clásicas de apoyo a las transiciones laborales, es decir, a las denominadas medidas de ajuste cualitativo más que aquellas otras de ajuste cuantitativo<sup>8</sup>. Como muestra de ello, el desarrollo de acciones formativas dirigidas a favorecer la adaptación de la mano de obra es una de las medidas más comunes negociadas para

---

<sup>7</sup> Un análisis exhaustivo sobre los distintos estudios realizados sobre el particular y la crítica a los mismos por cuanto «la proliferación de opiniones o enfoques solo en apariencia científicos, pues cuantos se ha mencionado, y que figuran entre los más citados, en algunos supuestos carecen de autor; en otros, el patrocinio de o el contrato con quien tiene interés directo en determinado resultado resta credibilidad a cuanto pudiera parecer un encargo; en fin, y en muchos de ellos, más que estudios con un auténtico método capaz de avalar las conclusiones obtenidas, constituyen pareceres que, si bien desde un plano especulativo pudieran ser de recibo, carecen de la base empírica para merecer superior credibilidad, según han denunciado voces autorizadas y algunas Administraciones. De otro, y conforme muestra de manera gráfica un documentado cuadro comparativo publicado por la OMC, destinado a recoger algunos de los informes o análisis reseñados (junto a otros del mismo tenor y uno -justo es reconocerlo- de superior rigor), proporciona respuestas de una heterogeneidad tal que, obviamente, no pueden obedecer tan solo a los distintos enfoques utilizados para la aproximación, sino a un problema de cimientos, bajo la forma de variables conjugadas de distinta forma capaces de conducir a tan grandes márgenes de relatividad», J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, *Automatización y empleo: la "Paradoja de Polanyi" revisitada*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2021, n. 1, p. 67.

<sup>8</sup> O. BERGSTRÖM, *Monitoring Learning and Innovation in European Restructuring, synthesis report*, IRENE Policy Paper, 2014, n. 14.

hacer frente a los cambios laborales vinculados a la digitalización. Esta búsqueda de una adaptación cualitativa también se presenta con frecuencia como una forma de evitar la destrucción de ocupaciones. Estas decisiones no están necesariamente incluidas en los convenios colectivos, ya que las empresas también pueden aplicarlas unilateralmente.

El acuerdo firmado por Otis GmbH & Co.OHG en Alemania reconoce, por ejemplo, que la cualificación continua de los empleados es indispensable para salvaguardar a largo plazo la competitividad y el éxito futuro de la empresa y, en consecuencia, las ofertas deben diseñarse en el marco de un procedimiento de consultas acordado entre el empresario y el comité de empresa. Cuando la organización del trabajo se ve modificada por las actividades de la industria 4.0, los trabajadores afectados tienen derecho al reciclaje para evitar reducciones de plantilla y asegurar el empleo. El acuerdo negociado en Monte dei Paschi de Siena también aborda los programas de formación del personal para adaptar las competencias a la evolución de los contextos interno y externo, con vistas a la recualificación, reforzando la lógica de diversificación y personalización de la formación por grupos de funciones e introduciendo importantes novedades destinadas a facilitar el acceso a la formación y su consiguiente uso mediante la combinación de herramientas integradas.

Más allá de la formación, u otras decisiones de apoyo comparables, también se han de poner de relieve los cambios en la organización del trabajo introducidos para hacer frente a la digitalización. Este el caso de la multifuncionalidad, entendida como aquellos cambios en los perfiles de las ocupaciones, que pueden justificar medidas adicionales de cualificación de los trabajadores. En la filial de HHLA, CTA (Container Terminal Altenwerder), una empresa alemana de logística portuaria, este concepto fue promovido proactivamente por la dirección de la empresa debido al alto grado de automatización de la terminal. La mayoría de los empleados valoró positivamente la medida, pero también hubo algunos menos positivos que vieron la oferta de cualificaciones adicionales más como una imposición que como una oportunidad de seguir desarrollándose. Para evitar opiniones negativas la empresa debe realizar una amplia labor informativa para explicar a los trabajadores las ventajas directas del concepto: por un lado, la cualificación múltiple pretende crear un beneficio para la salud de los trabajadores al reducir las actividades estresantes y complementarlas con otras; por otro, existe la posibilidad de introducir más variedad en el proceso productivo y protege a los trabajadores de la posible pérdida de empleo, que puede producirse al sustituir el trabajo por la automatización. El creciente uso de medidas de ajuste cualitativo utilizadas para hacer frente a la reestructuración motivada por la digitalización constituye una tendencia

puesta de manifiesto en diversas investigaciones al comparar la evolución de los distintos regímenes nacionales de reestructuración a lo largo del tiempo.

La digitalización como proceso emergente y en evolución ha adquirido cada vez más importancia en la agenda y las prioridades políticas de los interlocutores sociales. No obstante, los debates en el Norte y en la Europa continental son mucho más sustantivos, mientras que en el Sur y el Este de Europa la digitalización no se considera ni una amenaza inmediata ni una oportunidad, con algunas excepciones como Italia. Al prestar atención a las posiciones de las partes interesadas sobre el papel que debe desempeñar el diálogo social para gestionar el impacto de las nuevas tecnologías en el empleo, el contenido del trabajo y las condiciones laborales, merece la pena mencionar una vez más la diversidad de situaciones nacionales. En algunos países, existe un consenso entre los interlocutores sociales sobre el papel legítimo de la negociación colectiva para hacer frente a la digitalización, según ocurre, por ejemplo, en Suecia y Bélgica. En la mayoría de los Estados, sin embargo, existe una oposición entre los sindicatos y la patronal: los primeros consideran en gran medida que la digitalización debe ser objeto de diálogo social; por su parte, los segundos afirman que debe seguir siendo prerrogativa exclusiva de la dirección de la empresa, o que el diálogo social debe renovarse para ser más ágil (Alemania o Italia)<sup>9</sup>.

## 2. Las causas empresariales en contraposición a las causas ETOP

En atención a la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, se entenderá por “despidos colectivos” las extinciones efectuadas por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando se cumplan los requisitos numéricos y temporales. La norma no identifica propiamente las causas, pues la ambigua referencia a uno o varios motivos no inherentes a la persona del trabajador no asegura el principio de causalidad. Si bien identifica los supuestos capaces de justificar el despido colectivo proyectado por el empresario, la norma comunitaria, en consonancia con su naturaleza economicista, opta por no precisar las circunstancias concretas de la extinción colectiva, lo cual genera incertidumbre en torno a qué supuestos concretos pueden fundamentar el

---

<sup>9</sup> C. TEISSIER, F. NAEDENOEN, *op. cit.*

despido colectivo<sup>10</sup>.

Del considerando 2 de la Directiva se desprende que pretende reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos. Lo que debe ser objeto de una aproximación de las legislaciones son principalmente las diferencias que siguen existiendo entre las disposiciones en vigor en los distintos Estados miembros por lo que atañe a las medidas capaces de amortiguar los efectos de los despidos colectivos. En lo que respecta al objetivo principal de la norma europea – es decir, lograr que los despidos colectivos vayan precedidos de la consulta a los representantes de los trabajadores y de la información a la autoridad pública competente –, ha de recordarse que, por una parte, a tenor de su art. 2, § 2, las consultas deben versar sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos (recolocación interna, acciones de formación y reciclaje o medidas de flexibilidad interna) y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos (derecho de reingreso, recolocación externa o medidas compensatorias)<sup>11</sup>. En este sentido, sería deseable incorporar como contenido propio en la negociación mecanismos dirigidos a soslayar o paliar los despidos tecnológicos, tomando en cuenta aspectos tales como las características de la actividad o de la empresa y pactando un tiempo de adaptación, recolocación o superiores indemnizaciones. Por otra parte, con arreglo a los arts. 2, § 3, y 3, § 1, el empresario está obligado a notificar cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad pública y a transmitirle los datos y la información mencionados en esas disposiciones.

Así pues, la Directiva 98/59/CE, al igual que antes la Directiva 75/129/CEE, a la que sustituyó, solo garantiza una armonización parcial de las normas de protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, en concreto, en el procedimiento a seguir. Ni la Directiva 98/59/CE, ni anteriormente la Directiva 75/129/CEE, afectan a la libertad del empresario de proceder o no a despidos colectivos. No precisan, en particular, las circunstancias bajo las cuales el empresario debe plantearse realizar despidos colectivos, y no afectan de ningún modo a su libertad de decidir si debe elaborar un proyecto de despido colectivo y en qué momento<sup>12</sup>. Si bien al armonizar de este modo las normas aplicables a los despidos colectivos, el legislador de la Unión ha querido, a la vez, garantizar

<sup>10</sup> R. BODAS MARTÍN, *Las causas de despido colectivo: causas económicas*, en M. GODINO REYES (dir.), *Tratado de despido colectivo*, Tirant lo Blanch, 2016, pp. 48-49.

<sup>11</sup> E. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, *El despido colectivo frente a la flexibilidad interna*, en *Revista de Derecho Social*, 2017, n. 79, pp. 41-43.

<sup>12</sup> STJUE 21 diciembre 2016, asunto C-201/15, *AGET Iraklís*, apartados 27-32.

una protección comparable de los derechos de los trabajadores en los diferentes Estados miembros y equiparar las cargas que estas normas de protección suponen para las empresas de la Unión Europea, lo cierto es que de los arts. 1, § 1, y 5 de la Directiva 98/59/CE también se desprende que esta norma tiene por objeto establecer una protección mínima en materia de información y consulta de los trabajadores en caso de despidos colectivos, aunque los Estados miembros podrán adoptar medidas nacionales más favorables para los referidos trabajadores.

Por contra, a efectos del art. 51 ET se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días cuando la extinción afecte a un número determinado de trabajadores. En cumplimiento del art. 4 del Convenio OIT n. 158, no se pondrá término a los vínculos contractuales de los trabajadores a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta, o asentada sobre las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

## 2.1. Delimitación histórica de las causas ETOP

La regulación del despido colectivo ha experimentado cambios relevantes a lo largo de su trayectoria, y parte de esas modificaciones se han proyectado sobre las causas. El punto de partida ha de ser la primera regulación que recogía algún tipo de causa para justificar el despido. En este sentido, la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 aludía a dos vías para proceder a la extinción del contrato de trabajo motivada por la decisión unilateral del empresario: de un lado, el “despido justificado” por incumplimiento del trabajador o por ineptitud del mismo, *ex* art. 89.6; de otro, la «fuerza mayor que imposibilite el trabajo», debida a fenómenos de la naturaleza o de origen externo a la organización empresarial, incluyendo inundaciones, terremotos, incendios, explosiones, plagas del campo, guerras, tumultos, sediciones o, en general, «cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que, previsto, no se haya podido evitar», *ex* art. 89.5. Por lo tanto, la Ley de Contratos de Trabajo de 1931 no se refería expresamente a la situación económica o productiva de la empresa como causa de despido ni al despido de carácter colectivo. En paralelo, la Ley de Jurados Mixtos de 1931 preveía, en su art. 46, la justificación del despido de un obrero por causas imputables al mismo o por motivos independientes a su voluntad, y entre las razones no inherentes a la voluntad del trabajador estaban las de «crisis de trabajo,

cesación de la industria o profesión, naturaleza eventual o limitada del trabajo de que se trate, etc.», al objeto de reconocer los salarios correspondientes al plazo de preaviso, a modo de protección contra el despido.

No es hasta la Ley de Previsión contra el Paro de 1935, en su art. 12, cuando se reconocería expresamente el despido parcial de obreros «por falta de trabajo». Circunstancia donde podía tener cabida la crisis o dificultad económica de la empresa; eso sí, sin profundizar en la configuración de esta causa de despido colectivo, ni en la diferenciación entre las razones económicas de las tecnológicas, organizativas o de producción. La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 imposibilitó el recurso a razones de crisis o de índole empresarial en la extinción del contrato por fuerza mayor, pues quedó restringida a los acontecimientos extraordinarios previstos por la norma de 1931 a situaciones “semejantes” a los fenómenos de la naturaleza o a los episodios de origen externo a la empresa. La mayor innovación de esta norma fue introducir una nueva causa de despido en su art. 76.7, referida a la «cesación de la industria, comercio, profesión o servicio fundada en crisis laboral o económica, siempre que dicha cesación haya sido debidamente autorizada, conforme a las disposiciones legales en vigor». De esta manera, vino a recoger de manera expresa la causa económica y a establecer un precedente al despido colectivo actual por cierre de empresa. Por Decreto de 26 de enero de 1944, posteriormente modificado por Decreto de 14 de noviembre de 1958, quedaba regulado el procedimiento a seguir, a instancia del empresario o de los trabajadores, para la extinción de los contratos de trabajo por cesación, clausura definitiva de la actividad empresarial y crisis. Años más tarde, la Orden de 11 de diciembre de 1959, modificada por la Orden de 5 de marzo de 1960, reguló los recursos de los afectados por el despido contra la autorización de la reestructuración de la plantilla y el Decreto de 26 de noviembre de 1959 fijó los subsidios para los obreros despedidos por una situación de crisis.

En aras de dar respuesta a los procesos de reestructuración empresarial en el marco de los últimos planes de desarrollo económico se promulgó el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, de política de empleo, completado por Orden de 18 de diciembre de 1972. Esta regulación dio un paso más allá, al precisar que la extinción de los contratos de trabajo y la suspensión podían fundarse «en causas tecnológicas o económicas» (art. 7), con mención expresa a “razones técnicas o económicas” cuando el despido tuviera lugar en un proceso de reestructuración de grupo o sectores de actividad (art. 23)<sup>13</sup>. La configuración terminológica de las causas fue

---

<sup>13</sup> J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, *Expedientes de regulación de empleo*, Trotta, 1993, p. 51.

completándose en los años de la transición. En primer lugar, la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, aludía a razones «técnicas, organizativas o productivas» para justificar el traslado o desplazamiento temporal (art. 22), así como para modificaciones sustanciales en el horario de trabajo (art. 24). En segundo lugar, el Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, introdujo las modificaciones “tecnológicas” respecto a la falta de adaptación del trabajador entre las causas capaces de justificar el despido objetivo, sin delimitar las causas empresariales (art. 39). En cambio, la norma sí recogía en el título VI las causas económicas y tecnológicas en los supuestos de reestructuración de plantillas por suspensión o extinción de los contratos de trabajo (art. 45)<sup>14</sup>. La Ley 8/1980, de 10 de marzo, que alumbró la versión original del Estatuto de los Trabajadores, utilizaba la fórmula de “razones técnicas, organizativas o productivas” para la movilidad geográfica y la modificación sustancial de condiciones de trabajo (arts. 40 y 41), y la expresión “causas tecnológicas o económicas” para la suspensión (art. 47). Para el despido, con las debidas precauciones a falta de una coincidencia total en los términos de los distintos pasajes de la norma, utilizaba la referencia “causas tecnológicas o económicas” (art. 49.9), “causas económicas” o “motivos tecnológicos” (art. 51). Contemplaba el despido objetivo por falta de adaptación a las modificaciones técnicas (art. 52.b) y por amortización de un puesto de trabajo individualizado (art. 52.c), como paso previo a una causa equiparable a la del despido colectivo, pero con menor repercusión numérica.

La Ley 11/1994, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de los Trabajadores, recogió las fórmulas «razones técnicas u organizativas» para la movilidad funcional (art. 39.2 ET), “razones económicas, técnicas, organizativas o de producción” para traslados, desplazamientos y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (arts. 40 y 41 ET) y, a los efectos que aquí interesan, “causas económicas, técnicas, organizativas o de producción” para la suspensión y el despido (arts. 47 y 51). La norma cierra el círculo, no solo al configurar las causas actuales, sino también por introducir formalmente el instituto del “despido colectivo” por influencia de la Directiva 75/129/CEE, de 17 de febrero, vigente en el momento. La reforma de 1994 confirmaba que el despido podía afectar a todos los trabajadores de la empresa o a un grupo de los mismos, siempre y cuando el número de implicados superara los correspondientes umbrales, pues en caso contrario procedería acudir al despido objetivo. A partir de este

---

<sup>14</sup> A. MUROS POLO, *El despido objetivo por causas técnicas y la automatización robótica de procesos, a debate*, en C. SOLÍS PRIETO, I. MARÍN ALONSO, M.T. IGARTUA MIRÓ (dirs.), *Nuevas tecnologías y trabajo sostenible*, Laborum, 2020, p. 211.

momento, la fórmula no sufrirá variación alguna en las sucesivas reformas legales y en los dos textos refundidos del Estatuto de los Trabajadores, el primero poco después de la reforma de 1994 (en 1995), y el segundo, años más tarde (en 2015). Todo ello sin perjuicio de las variaciones en la valoración por parte del legislador de las causas del despido y las correcciones en torno a la conexión formal entre los arts. 51 y 52.*c* ET, pues en ocasiones empleaban fórmulas diversas y en otras se acudía a la misma pauta<sup>15</sup>.

## 2.2. El contraste con la fórmula de la Directiva 98/59/CE

La tipificación de las causas de despido colectivo ha quedado consolidada en el sistema español, al ofrecer suficiente holgura para hacer frente a las necesidades de reestructuración de la empresa y, en términos más amplios, del sistema productivo. Esta opción legal sigue de cerca la técnica empleada por el Convenio OIT n. 158, que demanda una causa objetiva para la terminación de los contratos de trabajo<sup>16</sup>. Cabe destacar que desde una etapa temprana el sistema legal español comenzó a mostrar su acomodación al Derecho de la Unión Europea, especialmente desde la incorporación a las Comunidades Europeas en 1986. El sistema normativo de carácter supranacional cuenta, por tanto, con una Directiva en materia de despidos colectivos (Directiva 75/129/CEE sustituida por la Directiva 98/59/CE) con una influencia nada desdeñable en la regulación interna del despido colectivo a través del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre<sup>17</sup>. Ahora bien, las directrices supranacionales sobre despido colectivo no están caracterizadas por ser taxativas ni especialmente precisas en comparación al Derecho interno o la normativa de la OIT. La norma europea ha prestado mayor atención a las exigencias de información y participación de los trabajadores despedidos, primando la trascendencia social de las medidas de reestructuración empresarial en detrimento de la identificación de las causas justificativas del despido, siendo suficientes aquellas por motivos no inherentes a la persona del trabajador. El ordenamiento comunitario incidía

---

<sup>15</sup> J. GARCÍA MURCIA, *Las causas de despido colectivo: causas técnicas, organizativas o de producción*, en M. GODINO REYES (dir.), *op. cit.*, p. 98.

<sup>16</sup> M.E. CASAS BAAMONDE, *Causalidad del despido colectivo, autorización administrativa y negociación colectiva*, en *Relaciones Laborales*, 1996, n. 19, p. 1.

<sup>17</sup> M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, *La versión política 2012 de la reforma laboral permanente. La afectación del equilibrio del modelo laboral*, en I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.R. MERCADER UGUINA (dirs.), *La regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, Lex Nova, 2012, p. 40.

en la dimensión colectiva del despido, mientras la legislación española giraba en torno a la causa, hasta el punto de descuidar la propia noción de “despido colectivo”, incorporada formalmente en 1994. Únicamente a partir de este momento se abandona la referencia al despido por “crisis” o por “cesación” de la industria, comercio o servicio, para comenzar a tantear la dimensión numérica del despido colectivo.

La Directiva 98/59/CE (en los mismos términos que su precedente de 1975) emplea la referencia a despidos efectuados por el empresario fundado en «uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores», sin mayor detalle sobre su alcance material o el contenido de tales motivos. Ello no obsta para que distintas leyes nacionales, como la española, opten por introducir expresiones de mayor precisión, sin que el escrúpulo del legislador interno suponga reducir el radio de acción pretendido por la norma europea o eludir las garantías de información y consulta. *A priori*, no hay problemas de adecuación de la norma española a la normativa de ámbito supranacional, pues la fórmula empleada es suficientemente amplia como para abarcar todos los posibles motivos vinculados a la situación o al funcionamiento de la empresa. En este sentido, las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción deben ser interpretadas de acuerdo con las directrices comunitarias, de modo que no queden excluidos motivos que, no siendo inherentes a la persona del trabajador, puedan ser alegados por el empresario para justificar la terminación de los contratos de trabajo, cuando su uso tenga alcance colectivo. Cabe afirmar, por ende, que el legislador español ha obrado adecuadamente al incorporar a la operación de cómputo toda extinción producida en la empresa en el periodo temporal de referencia por motivos no inherentes a la persona del trabajador, aun cuando esta cláusula de cierre tomada del Derecho comunitario haya suscitado problemas interpretativos<sup>18</sup>.

### **2.3. El contenido de las causas ETOP y su adecuación al Derecho comunitario**

Desde la adopción formal de la noción de despido colectivo el autor de la norma ha tratado de proporcionar pautas seguras sobre el contenido y el alcance de las causas, pues la suficiencia de la tipificación en la normativa española para afrontar las necesidades de la empresa y para cumplir con las exigencias del Derecho comunitario depende del sentido que les atribuya. La finalidad última radica en solventar los problemas de

---

<sup>18</sup> *Vid.* STJUE 13 mayo 2015, asunto C-392/13, *Rabal Cañas*.

acomodación al Derecho de la Unión Europea, de un lado, y facilitar su uso en el ámbito empresarial y su valoración en sede judicial, de otro. Las sucesivas reformas laborales han tratado de dotar a las causas del despido colectivo de un sentido claro, coherente y eficaz, para atender tanto las necesidades de reestructuración empresarial como los requerimientos del sistema productivo e incluso del mercado laboral.

La explicación de las causas ha estado centrada en su operatividad con los fines de saneamiento empresarial, competitividad o empleabilidad, más que en una correcta conformación de su alcance material. En otras palabras, el legislador ha obviado aclarar de manera prolija los motivos concretos para aplicar la causa económica y las circunstancias subyacentes a las causas técnicas, organizativas o de producción, dejando estas cuestiones en manos del intérprete. El esfuerzo empleado en proporcionar seguridad a la comprensión de las causas es patente, mas no parece haber logrado diseñar una fórmula perfecta. Por este motivo, la disquisición en torno a las causas ha sufrido variaciones de calado a lo largo del tiempo. De volver la vista hacia el pasado una vez más, cabe situar el punto de partida en la redacción harto esquemática de la reforma de 1994: concurrirán causas económicas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya «a superar una situación negativa de la empresa», y causas técnicas, organizativas o de producción cuando la actuación empresarial lo haga «a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos». La redacción de esta reseña justificativa del despido mantuvo su vigencia en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1995, pero fue modificada en la reforma introducida por el Real Decreto-Ley 10/2010. La causa económica obedecía a «una situación económica negativa» a resultados de unos resultados a acreditar por la empresa y de los que debía desprenderse «mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva». Las causas técnicas se entendían concurrentes «cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción»; las causas organizativas «cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal», y las causas productivas «cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado». En cualquier caso, la empresa debía justificar «mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor

respuesta a las exigencias de la demanda»<sup>19</sup>.

Por su parte, la Ley 35/2010 acometió una mayor especificación de la causa económica, concurrente «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», con la siempre presente obligación empresarial de «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». Las restantes causas apenas sufrieron modificación alguna, pues tan solo se suprimió el adverbio “mínimamente” respecto a la prueba de la razonabilidad de la medida y se realizó un cambio de orden en algunos pasajes del mandato normativo.

Ninguna alteración supuso el Real Decreto-Ley 7/2011, a diferencia de la reforma laboral de 2012. El Real Decreto-Ley 3/2012 eliminó las exigencias formales para la acreditación de las causas y para su justificación a efectos de la competitividad. Una de las variaciones más interesantes vino dada por la introducción de un dato más concreto para delimitar «la disminución persistente» de los ingresos o ventas de la empresa, que podía producirse «si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior». Una segunda modificación fue una ampliación de las causas organizativas, ya que a partir de este momento podían suponer cambios no solo «en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal», sino también «en el modo de organizar la producción». Las reformas legales acometidas por el Real Decreto-Ley 11/2013 y la Ley 1/2014 no conllevaron modificación alguna en esta materia y, por ende, la redacción quedó inalterada en el texto del Real Decreto Legislativo 2/2015 (actual Estatuto de los Trabajadores).

La STC 8/2015, de 22 de enero, confirma la constitucionalidad de las causas del despido colectivo, descartando que el art. 51 ET consagre un despido no causal. En concreto, la supresión específica de las referencias que hacía la Ley 35/2010 a la prueba de la concurrencia de la causa y a la acreditación de la razonabilidad de la decisión extintiva, ni desdibuja las causas extintivas, ni introduce una mayor discrecionalidad empresarial de cara a la adopción de la decisión; antes al contrario, sirvió para suprimir espacios de incertidumbre en la interpretación y aplicación de la norma generados por unas previsiones legales tan abiertas en su contenido como

---

<sup>19</sup> J.L. MONEREO PÉREZ, *El despido colectivo y sus elementos configuradores tras las recientes reformas*, Tirant lo Blanch, 2012, p. 23.

abstractas en sus objetivos, que en ocasiones, podían llegar a constituir la exigencia de una prueba diabólica, de hechos negativos, por las dificultades para demostrar que la decisión extintiva servía «para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado» o «para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma» en orden a favorecer «su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda». La nueva redacción no ha supuesto otorgar un mayor espacio a la discrecionalidad empresarial que la anterior en la adopción de una decisión extintiva.

Con posterioridad, la última reforma laboral operada por el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, mantiene el mismo tenor, así como la Ley 2/2023, de 28 de febrero, pues, si bien esta última introduce una variación en el apartado 2 del art. 51 ET por su disposición final 8.2, permanece idéntica la configuración de las causas. Resulta interesante poner sobre el tapete algunas similitudes y divergencias con otras medidas de reestructuración empresarial. De este modo, las causas de despido colectivo coinciden en su enumeración y explicación con las que habilitan al empresario para adoptar medidas de suspensión de los contratos o de reducción temporal de la jornada (arts. 47 y 47-*bis* ET) y con aquellas que pueden conducir a decisiones de descuelgue del convenio colectivo (art. 82.3 ET). En los mismos términos, tampoco hoy en día media variación alguna entre la versión del despido objetivo del art. 52.c ET. Las diferencias formales aparecen de comparar el despido colectivo con otras medidas de adaptación de plantilla como la movilidad geográfica (art. 40 ET) y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET). En verdad, las causas justificativas del despido y de estas otras medidas de reorganización empresarial son muy similares («probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción» en el caso de la movilidad geográfica y «existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción» en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo), pero no obra igual coincidencia en su explicación, pues en estos otros casos el legislador sigue vinculando el contenido de la medida con su finalidad. De este modo, ha dejado pasar la oportunidad de eliminar la referencia a la aptitud de las causas cuando «estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa» en estos dos preceptos<sup>20</sup>.

Como elemento de contraposición a lo expuesto, un efecto deseado de

---

<sup>20</sup> R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, *Reflexiones preliminares y críticas sobre las reestructuraciones empresariales y su proyección en el ámbito laboral*, en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (coord.), *Las reestructuraciones empresariales: un análisis transversal y aplicado*, Cinca, 2015, p. 38.

la reforma laboral de 2021 ha sido el escalonamiento de las medidas de flexibilidad interna como alternativa a las extinciones. Este impulso constituye una de las principales aportaciones que busca transformar el mercado de trabajo, para dejar atrás sus anomalías, asegurando la calidad del empleo y el dinamismo del tejido productivo. Una adecuada utilización de los mecanismos de ductilidad interna como medidas de adaptación aporta alternativas más eficientes y de menor coste social que las reducciones de plantillas, según indica la exposición de motivos del Real Decreto-ley 32/2021<sup>21</sup>. Además, el nuevo mecanismo de estabilización económica y de flexibilidad interna de las empresas pretende proteger el empleo ante las crisis económicas y las dificultades del mercado y acompañar los procesos de cambio estructural para evitar un impacto macroeconómico negativo del que resulte la pérdida del capital humano y el crecimiento potencial.

#### 2.4. La conexión de funcionalidad

En referencia a la justificación de los despidos, la norma se ciñe desde 2012 a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, prescindiendo de cualquier referencia a proyecciones de futuro, de imposible prueba, o de una valoración finalista de los despidos, en aras de evitar los juicios de oportunidad relativos a la gestión empresarial llevados a cabo por los Tribunales con anterioridad. Precisamente, la limitación del control judicial a la valoración de la concurrencia de unos hechos relacionados con las causas ha dado como resultado una fuerte discusión jurisprudencial. Fruto de este enfrentamiento, el Tribunal Supremo ha señalado que el respeto al art. 4 del Convenio OIT n. 158 impide aceptar que el control judicial del despido se limite a comprobar si concurren las circunstancias definidoras de una situación negativa; antes bien, ha de extender su cometido a determinar si concurre el nexo de razonabilidad entre lo pretendido – un determinado número de extinciones contractuales – y la causa desencadenante<sup>22</sup>. Por ello, considera inadmisibles tanto el extraordinariamente limitado papel que de manera formal se atribuye a los Tribunales en el Preámbulo de la Ley 3/2012, como la discrecionalidad absoluta que, en todo caso, únicamente corresponde al

---

<sup>21</sup> C. MOLINA NAVARRETE, *La gestión pública de los “ERTE” (regulación temporal de empleo) y de los “ERE” (regulación extintiva) en el autogobierno andaluz: balance y perspectivas postpandemia*, en *Temas Laborales*, 2021, n. 160, p. 154.

<sup>22</sup> STS 25 junio 2014 (rec. 165/2013).

empresario cuando medie causa legalmente descrita<sup>23</sup>.

Ciertamente, el empleador no está obligado a demostrar que la reestructuración tiende a la superación de la situación económica negativa, preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa o su adaptación a los requerimientos de la demanda<sup>24</sup>; pero ello no significa que sea suficiente acreditar la concurrencia de cualquiera de las causas, con independencia de su intensidad, para proceder a la extinción de los contratos de trabajo<sup>25</sup>. El empresario no está legitimado para extinguir automáticamente cuantos vínculos quiera, pues las causas constituyen propiamente el desencadenante de los despidos, que deben adecuarse necesariamente a la intensidad de las razones invocadas<sup>26</sup>. Una vez acreditado el motivo o motivos, el titular de la empresa deberá acreditar una adecuación razonable entre el título habilitante y los puestos a extinguir, ya que los despidos son consecuencia de las causas, cuya mayor o menor intensidad ha privado a los contratos de su función económica y social, entendiéndose como tal la pérdida de utilidad patrimonial para la empresa. El derecho al trabajo consagrado en el art. 35 de la Constitución comprende el derecho a no ser despedido sin justa causa, y en este sentido obliga a los poderes públicos a establecer una regulación de la extinción del contrato a iniciativa del empresario que respete el principio de causalidad, pero de ello no se deriva que la regulación o la aplicación de las razones económicas del despido deba hacerse imponiendo la continuidad de la relación cuando esta ha perdido su función económica para una de las partes<sup>27</sup>.

El empresario ha de demostrar la conexión de funcionalidad entre causas y efectos, de modo que deberá probar su concurrencia; identificar sus efectos sobre los contratos de trabajo, en la medida en la cual provoquen la necesidad de amortización total o parcial de los puestos de

---

<sup>23</sup> STS 17 julio 2014 (rec. 32/2014) y STS 25 febrero 2015 (rec. 74/2014).

<sup>24</sup> A. GINÈS I FABRELLAS, *El despido colectivo por causas económicas y centro de trabajo. Incongruencias en el alcance de la causa económica, la unidad de cómputo y la negociación por centros de trabajo*, en *Documentación Laboral*, 2014, n. 101, p. 37.

<sup>25</sup> J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, *El despido colectivo en el Derecho Español: Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, 1997, p. 61-65.

<sup>26</sup> STS 25 febrero 2015, cit., y STS 20 octubre 2015 (rec. 172/2014).

<sup>27</sup> STS 26 marzo 2014 (rec. 158/2013). El despido económico se ha definido como un despido en “interés de la empresa”, justificado cuando se acreditan razones objetivas para entender que ese interés requiere la extinción del contrato de trabajo. Ante un contrato de cambio con prestaciones recíprocas fundadas en un principio de equivalencia de beneficios para las partes, el contrato pierde su función económico-social y puede extinguirse desde el momento en que por determinadas circunstancias deja de tener interés o utilidad patrimonial para alguna de las partes, como sucede para el empresario en el caso del art. 51 ET.

trabajo, y mostrar la adecuada proporcionalidad de las medidas de reestructuración en relación con la intensidad de cuanto se ha invocado como justificación última<sup>28</sup>. La acreditación de los tres pasos reseñados encuentra respaldo en la jurisprudencia<sup>29</sup>, y tiene hilo de continuidad en los pronunciamientos de la Audiencia Nacional<sup>30</sup>, a pesar de iniciales divergencias, ya superadas, por parte de un sector minoritario de la Sala de lo Social de algún Tribunal Superior de Justicia<sup>31</sup>. Por lo tanto, la redacción dada al art. 51 ET no ha suprimido la conexión de funcionalidad entre las causas y las extinciones, aun cuando ya no exigirá la consecución de objetivos futuros<sup>32</sup>, pero será necesario acreditar la pérdida de eficiencia económica de los contratos para la empresa<sup>33</sup>. No corresponde a los Tribunales fijar la precisa “idoneidad” de la medida a adoptar por el empresario, ni censurar su “oportunidad” en términos de gestión empresarial; pero tampoco pueden hacer dejación de su obligado deber de enjuiciar la racional adecuación de las medidas extintivas<sup>34</sup>. A estos efectos, han de quedar excluidas, por carecer de “razonabilidad”, las decisiones de reestructuración que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legal y los sacrificios impuestos a los trabajadores, pues tales medidas serían ilícitas y contrarias a la buena fe e incurriría en el abuso de derecho<sup>35</sup>.

En síntesis, además de probar la concurrencia de la causa económica, técnica, organizativa o productiva, debe acreditarse que su entidad justifica el número de extinciones contractuales acordadas, esto es, que la medida es adecuada y proporcionada al fin perseguido. El que la iniciativa concreta quede al arbitrio del empresario y su criterio no pueda ser suplido por los juzgados y Tribunales, los cuales no pueden realizar un juicio de valor sobre ella para determinar si es la mejor (juicio de optimización), no quiere decir que la decisión empresarial, probada la causa, escape a todo control judicial, por cuanto los órganos judiciales pueden realizar un juicio sobre su racionalidad, para determinar si son ajustadas a la situación existente o

---

<sup>28</sup> STS 30 noviembre 2022 (rec. 156/2022), que recoge el criterio de la STS 14 noviembre 2017 (rec. 17/2017).

<sup>29</sup> STS 29 septiembre 2015 (rec. 1/2015) o STS 20 octubre 2015, cit.

<sup>30</sup> SAN 10 noviembre 2015 (proc. 248/2015) o SAN 13 noviembre 2015 (proc. 257/2015).

<sup>31</sup> STSJ Madrid 11 junio 2012 (rec. 22/2012) y STSJ Cantabria 26 septiembre 2012 (rec. 2/2012) defendían la desaparición de la conexión de funcionalidad.

<sup>32</sup> J.R. MERCADER UGUINA, A. DE LA PUEBLA PINILLA, *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*, Tirant lo Blanch, 2013, p. 34.

<sup>33</sup> STS 25 febrero 2015, cit.

<sup>34</sup> STS 27 enero 2014 (rec. 100/2013).

<sup>35</sup> STS 20 junio 2018 (rec. 168/2017), con idéntico contenido a la STS 27 enero 2014, cit., la STS 15 abril 2014 (rec. 136/2013), la STS 26 marzo 2014, cit., la STS 17 julio 2014, cit., la STS 23 septiembre 2014 (rec. 231/2013) y la STS 20 octubre 2015, cit.

desproporcionadas por excesivas<sup>36</sup>. Ello requerirá ponderar todas las circunstancias concurrentes para hacer un juicio sobre la razonabilidad y proporcionalidad de la decisión adoptada, que será confirmada si es razonable. Es, pues, al juez, a quien corresponde apreciar la concurrencia de una causa real y verosímil que, por ser justa, esto es, por ajustada a la razón, legítima la decisión empresarial extintiva de la relación laboral, dentro de los parámetros normativos que le ha otorgado el legislador<sup>37</sup>.

## 2.5. Las causas económicas y su relación con las causas técnicas, organizativas o de producción

El legislador señala 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 tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo del año anterior. A continuación, precisa que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando acaezcan variaciones, entre otras, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas si las alteraciones afectan, entre otras, a la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A modo de matización, se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre y cuando el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

A la hora de analizar las causas económicas, el Tribunal Supremo declara procedente, por ejemplo, el justificado a partir de las pérdidas en las tres últimas anualidades, aun cuando en el año del despido sean inferiores a las de los dos años anteriores<sup>38</sup>. La expresión “en casos tales”, permite

---

<sup>36</sup> J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, *Despido colectivo*, en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ (dir.), *Tratado de despido*, Wolters Kluwer, 2018, pp. 168-169.

<sup>37</sup> STS 25 septiembre 2018 (rec. 43/2018).

<sup>38</sup> «El hecho de que la empresa no despidiera al trabajador por causas económicas en el año 2015, cuando la cifra de facturación era de 11.285.716,62 euros; no imposibilita que pueda despedirlo en noviembre del año 2016, cuando la cifra de facturación era mucho

extender la situación económica negativa requerida por el precepto a otros supuestos, como la inviabilidad de la entidad<sup>39</sup>, entendiéndose que concurre la causa aun cuando obtenga beneficios, pues su origen era la aportación de materiales por debajo del mercado por la empresa dominante<sup>40</sup>, o cuando queda acreditada la pérdida del cliente principal<sup>41</sup>. En cualquier caso, la necesidad de probar la situación económica negativa vincula la causa económica con la crisis. Con todo, la doctrina recibió con cierta perplejidad la introducción de las pérdidas previstas, por cuanto dicho concepto carece de base alguna en contabilidad, lo cual obliga a acreditar, cuando quien la invoca pretenda extinguir contratos por pérdidas previsibles, hechos actuales de los cuales puedan deducirse razonablemente las futuras pérdidas<sup>42</sup>. Esta prueba exigente<sup>43</sup> ha sido admitida en supuestos de pérdida del cliente principal<sup>44</sup>, como claro desencadenante de una reducción de ingresos y las consiguientes pérdidas, cuando la estructura de la empresa estaba esencialmente orientada a atender sus necesidades, así como en casos donde el concurso de la matriz provoca pérdidas a los proveedores y auxiliares.

Sin embargo, el pronóstico de pérdidas no deja de ser una medida preventiva, frente a las pérdidas actuales o la disminución persistente de ingresos y ventas, en las que el despido será una medida más reactiva. Es más, una empresa con beneficios, incluso crecientes, puede estar ante una situación económica negativa, cuando las cifras de negocio descienden de manera persistente o se augura que va a entrar en pérdidas<sup>45</sup>. De este modo, la norma ha habilitado un concepto amplio de las causas económicas, aplicable hasta cuando los resultados no sean claramente negativos, de concurrir previsiones de pérdidas o reducción continuada de los ingresos, como en supuestos de cesación total de la actividad o inexistencia de

---

menor: 9.747.186,89 euros. Es cierto que el resultado negativo de la cuenta de pérdidas y ganancias fue peor en 2015 que en 2016. Pero en este último año la empresa también sufrió importantes pérdidas. La empresa intentó solucionar su situación crítica del año 2015 sin extinguir a la sazón el contrato de trabajo del actor, lo que no debe impedir que, si las causas económicas subsistieron en el año siguiente, el empleador pueda despedir por causas objetivas al trabajador en el año 2016. La tesis contraria tendría un efecto disuasorio para las empresas que intentan superar su situación económica negativa sin realizar despidos al iniciarse dicha situación», STS 14 enero 2021 (rec. 2896/2018).

<sup>39</sup> STS 24 noviembre 2015 (rec. 86/2015).

<sup>40</sup> SAN 18 noviembre 2014 (rec. 338/2013).

<sup>41</sup> STS 25 junio 2014, cit.

<sup>42</sup> A. ESTEBAN MIGUEL, *Los despidos colectivos: un estudio de las causas económicas*, en *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 2012, n. 26, p. 65.

<sup>43</sup> SAN 15 julio 2014 (rec. 119/2014).

<sup>44</sup> SAN 18 diciembre 2012 (proc. 257/2012).

<sup>45</sup> SAN 11 marzo 2013 (proc. 381/2012).

actividad contratada sin perspectivas de revertir dicha situación. En cambio, no procederá el despido colectivo fundado en esta causa cuando la decisión no esté basada en la existencia de pérdidas presentes o futuras, o en el decrecimiento de los ingresos o de las ventas, sino en la conveniencia empresarial y en el objetivo de un mayor beneficio mediante la destrucción de empleo, reduciendo los gastos salariales<sup>46</sup>.

A pesar de que la causa económica de cierta intensidad supone una justificación autónomamente suficiente del despido, normalmente va anudada a la causa productiva, pues la reducción de ventas tiene lugar de manera habitual cuando se introducen desajustes en la demanda de los productos o servicios que el empleador pretende colocar en el mercado. Igualmente, pueden estar interrelacionadas las causas económicas y las organizativas<sup>47</sup>, o estar presentes al mismo tiempo las tres, cuando la empresa en situación de crisis acredita unas persistentes pérdidas en su cuenta de resultados, lo que supone una situación económica negativa generada, entre otros factores, por los cambios en la demanda de servicios, que si bien no ha sufrido mutaciones en términos cuantitativos, sí lo hace en términos cualitativos, habida cuenta de que el precio medio del servicio en la actualidad es menor, por primar los envíos de comercio electrónico sobre los servicios de envíos entre empresas, y para afrontar tal situación la empresa debe reordenar su sistema productivo<sup>48</sup>. Misma conjunción acaece cuando se acreditan pérdidas debido a fuertes reducciones en la facturación, a causa de una reordenación del mercado de las comunicaciones, que ha generalizado la concentración de empresas, con la consiguiente necesidad de reorganizar las plantillas<sup>49</sup>.

En todo caso, el empleador debe identificar correctamente la causa o causas, a fin de situarlas en el ámbito idóneo y asegurar la consecución de los objetivos del periodo de consultas, según indican el art. 51.2 ET y el art. 3.1 del Real Decreto 1483/2012. La identificación presenta gran importancia, pues si la causa real es económica, alegar una causa productiva para fundamentar la medida extintiva constituye fraude de ley<sup>50</sup>. Se trata de conductas aparentemente lícitas, pero producen un resultado no querido o prohibido por la norma, lo cual sucederá cuando entre los hechos concurrentes – mínima causa productiva y marcada causa económica – y la utilización desviada del motivo existe «un enlace preciso y directo según las

---

<sup>46</sup> STSJ Madrid 11 julio 2012 (proc. 32/2012).

<sup>47</sup> STS 21 abril 2014 (rec. 126/2013).

<sup>48</sup> SAN 10 noviembre 2015, cit.

<sup>49</sup> SAN 18 enero 2016 (proc. 311/2015).

<sup>50</sup> R. BODAS MARTÍN, *op. cit.*, pp. 48-49.

reglas del criterio humano»<sup>51</sup>.

En lo referente al ámbito de afectación, cuando se está ante la alegación de una causa económica en un despido colectivo, la existencia de una situación negativa comporta, para la determinación de su concurrencia, la valoración de la empresa en su conjunto. La situación negativa, suficiente o trascendente ha de afectar a la entidad en su conjunto o globalidad, lo que no posibilita en este ámbito la disgregación en secciones o centros separados, pues con la adopción de la medida extintiva se pretende superar una situación negativa de la entidad y conseguir un adecuado funcionamiento económico de la misma<sup>52</sup>. De tal forma, deberá probarse la concurrencia en su conjunto sin que quepa reducir el ámbito con fundamento en la emergencia de una causa productiva, aunque sea causante del resultado final. Ahora bien, cuales quiera sea el motivo concreto, no podrá eludirse la aportación de la información económica de cada centro, cuando se disponga de dicha información<sup>53</sup>, siendo exigible, en todo caso, probar la situación negativa del conjunto.

El contenido de la carta de despido debe exponer no solo la situación de un determinado centro o empresa, sino la posición económica global de la entidad o del grupo en su totalidad, cuando sea el caso<sup>54</sup>.

En este sentido, la doctrina expuesta llevada al supuesto de que el despido económico se realice en un grupo de empresas que ha sido considerado como un único y verdadero empresario a efectos laborales implica que la alegada situación debe concurrir en el grupo considerado como un todo y no aisladamente en una u otra empresa componente. Dado que el empresario es el propio grupo no resulta factible seccionar la causa en cada una de sus integrantes y aprovechar la concurrencia de la situación económica negativa en uno para proceder a la extinción de contratos de trabajo.

## 2.6. Las causas técnicas y organizativas frente a la causa económica

El despido colectivo no puede estar fundado en una mera transformación del equipamiento empresarial técnico u organizativo, sino en el impacto que tal medida puede provocar en la plantilla de trabajadores, desde el punto de vista cuantitativo (reducción de personal) o cualitativo (sustitución de trabajadores por otros más aptos). Ello no conlleva la

<sup>51</sup> STS 18 marzo 2014 (rec. 1687/2013).

<sup>52</sup> STS 14 mayo 1998 (rec. 3539/1997).

<sup>53</sup> SAN 15 mayo 2015 (proc. 180/2013).

<sup>54</sup> STS 23 marzo 2022 (rec. 3522/2019).

apertura de un periodo de adaptación de los trabajadores afectados en todo despido colectivo fundado en causas técnicas u organizativas. De un lado, algunos cambios exigirán la supresión de puestos de trabajo; de otro, las modificaciones podrán permitir el mantenimiento de la plantilla de los mismos niveles anteriores con una adaptación o recualificación profesional y, solo en estos casos, procederá un tiempo de formación. No se trataría de un cambio radical de funciones, convirtiendo el puesto de trabajo en irreconocible, sino de una novedad en las herramientas técnicas o medios, de manera que recaerá sobre la persona trabajadora una vez formada, la obligación de demostrar las nuevas competencias requeridas tras la reconversión tecnológica<sup>55</sup>. Por consiguiente, el cambio en la plantilla por exceso de trabajadores o por deficiencias de cualificación puede motivar el despido; pero en la segunda hipótesis únicamente cuando no sea viable readaptar a quienes ya estuvieran en la empresa<sup>56</sup>. Las decisiones técnicas u organizativas, más allá del “cambio” en términos del precepto legal, pueden consistir en una ampliación de lo ya existente, que o bien experimentará cambios o bien se mantendrá sin modificaciones. Por este motivo, más que de transformaciones procederá aludir a innovaciones en el ámbito técnico u organizativo, quedando justificado el despido de trabajadores cuando tales circunstancias demandan una adaptación cuantitativa o cualitativa de la plantilla.

La descripción legal de las causas técnicas y organizativas adolece de cierta ambigüedad. Lo técnico es reconducido a «los medios o instrumentos de producción» y lo organizativo coincide con «los sistemas y métodos de trabajo del personal» o «el modo de organizar la producción». Así pues, no hay razones para excluir de la técnica lo relativo a los sistemas y métodos de trabajo, ni para separar drásticamente el “modo de organizar la producción” del terreno organizativo y los “medios o instrumentos de producción” del plano de la técnica. Sin duda, hay instrumentos eminentemente técnicos y decisiones puramente organizativas, pero con frecuencia la medida técnica irá acompañada de alguna innovación organizativa, y los cambios organizativos pivotarán en torno a las nuevas tecnologías o técnicas de producción. La causa técnica, en esencia, es definida como la introducción o aplicación al proceso productivo de nuevas herramientas o maquinaria, en sentido amplio. Acorde a toda lógica, los medios serán más acordes a los tiempos, pero eso pertenece al ámbito de

---

<sup>55</sup> H. ÁLVAREZ CUESTA, *Buenas prácticas convencionales frente a despidos por causas tecnológicas*, en *Documentación Laboral*, 2021, n. 123, p. 78.

<sup>56</sup> A. DESDENTADO BONETE, *Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales*, en *Actualidad Laboral*, 2012, n. 17-18, pp. 1795-1796.

decisión empresarial, aun cuando parece poco probable que el empleador opte por medios obsoletos o faltos de competitividad. En la actualidad, la posibilidad de renovación no es en absoluto desdeñable, gracias a la tecnología, y con toda seguridad aumentará en el futuro próximo. La automatización, la IA y la robotización son fuentes de renovación empresarial, tal y como la informática y la electrónica lo han sido desde hace años. En efecto, las causas técnicas se identifican con la maquinaria tecnológica avanzada, donde la introducción de la robótica impone profundas transformaciones estratégicas y las personas trabajadoras pueden sufrir en último término esos cambios. El objetivo de integrar avances tecnológicos en la empresa será maximizar la eficiencia productiva a causa de la posible vejez o inutilidad total o parcial de los medios de producción, ya sea por su obsolescencia en relación con los puestos de trabajo, ya sea por devenir ineficaces a causa del progreso científico-tecnológico o por el interés de incorporar nuevos métodos o maquinarias<sup>57</sup>. Así pues, cabría el despido por causas técnicas en supuestos de informatización, automatización o robotización de determinados puestos cuyas funciones principales, o todas ellas, pasen a ser desempeñadas por softwares o robots. La empresa deberá acreditar la razonabilidad de las innovaciones por conllevar mejoras, tales como la reducción de los tiempos de trabajo o el aumento de los niveles de producción, quedando vacío de contenido el puesto de trabajo. Procederá el despido ante la implantación de un sistema de control técnico automatizado y electrónico en operaciones productivas; la instalación de operadores telefónicos automáticos; o el establecimiento de un sistema electrónico de acceso a las instalaciones de la empresa, en sustitución de la vigilancia personal.

Los continuos avances tecnológicos, el desarrollo de las TIC en el ámbito laboral, la progresiva automatización y robotización de los procesos productivos, y, en términos generales, la transformación digital de las empresas, están teniendo un impacto muy relevante en la reconfiguración de los puestos de trabajo. La causa técnica y la causa organizativa aparecerán ligadas en supuestos derivados de introducir un sistema de gestión informatizado en un departamento de servicio técnico en relación con la transformación del organigrama de la empresa en esa área<sup>58</sup>; o de contar con nuevos equipos industriales debido a la obsolescencia de la maquinaria empleada hasta la fecha en la actividad de producción, con la consiguiente reorganización del personal<sup>59</sup>.

---

<sup>57</sup> H. ÁLVAREZ CUESTA, *op. cit.*, p. 79.

<sup>58</sup> STSJ Madrid 7 febrero 2019 (rec. 933/2018).

<sup>59</sup> STS 22 febrero 2018 (rec. 192/2017).

Las causas organizativas están próximas a las técnicas, aunque pueden aparecer caracterizadas por rasgos propios. Los cambios de este tipo pueden ser adoptados por pura estrategia empresarial y actuar en el campo de lo intangible, esto es, materializarse sin gasto o con menor inversión financiera; en contraposición, las causas técnicas suelen conllevar un desembolso económico a consecuencia del avance en la ciencia y en la tecnología. Además, las razones organizativas no operan sobre los bienes en sí, sino sobre el modo de ordenación de los mismos o de la forma de articular el sistema productivo en conjunto. De hecho, pueden afectar a cualquier aspecto de la estructura productiva, y a todas las fases o parcelas de la organización, como son la obtención de recursos financieros, la contabilidad, el aprovisionamiento de materias primas, la producción, la ordenación y aplicabilidad de los recursos, la distribución y comercialización de los bienes y servicios y hasta la “cultura de empresa” (criterios de actuación en el funcionamiento de las relaciones internas y externas). Aun cuando los cambios estén limitados al plano organizativo, también pueden producir efectos sobre alguna realidad tangible como la configuración de las instalaciones. En paralelo, cabe distinguir entre medidas organizativas que tienen su impacto en los recursos materiales, que pueden afectar al personal, y medidas con repercusión directa en los recursos humanos. Ante la posibilidad de que el despido colectivo pueda estar justificado por la reorganización del personal, la fórmula «en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción» del art. 51 ET parece estar referida a planos objetivos, pero la expresión “entre otros” deja a salvo la posibilidad de cambios distintos. Ahora bien, una mera reestructuración del personal necesita habitualmente de alguna razón técnica u organizativa y el cambio no puede llevar a omitir los límites temporales y funcionales de la prestación de servicios.

Aquilatadas las anteriores nociones, cabe mencionar en este punto del discurso dos grandes causas del despido colectivo, a saber: por un lado, las causas económicas; de otro, las causas tradicionalmente conocidas como “tecnológicas” y en la actualidad repartidas entre la causa técnica y la organizativa. La causa económica constituye una situación negativa que en un momento dado se le presenta a la empresa y, en este caso, el empleador responde ante una circunstancia que le viene dada. Parece que, de acuerdo con el tenor de la norma vigente, esta causa debe estar conectada a una circunstancia negativa capaz de afectar al sostenimiento de la empresa, siendo complicado imaginar, salvo en el ámbito de la patología, que tal situación deba su origen a decisiones de la propia entidad. La razón económica viene impuesta por circunstancias ajenas a los criterios de gestión. En cambio, las causas técnicas u organizativas tienen su origen en

decisiones de gestión corporativa, dentro de la autonomía y responsabilidad del titular de la empresa. En estas causas, es el empresario el que crea las circunstancias originarias del despido, por razones de planificación y similares<sup>60</sup>.

Los efectos de dichas categorías también son distintos. Los problemas económicos o financieros erosionan el correcto funcionamiento de la empresa, mientras la falta de adecuación técnica o las deficiencias organizativas afectan a la competitividad, pero no necesariamente a su supervivencia. Si la causa económica actúa en la estabilidad financiera, las causas restantes afectan a la eficiencia. Por esta razón, la primera de ellas suele requerir de una actuación inmediata por parte del responsable y las restantes admiten mayor demora. Pues bien, estas precisiones no han de ser tenidas en cuenta en términos absolutos ni en lo referente al punto de origen ni a la forma de impactar en la marcha de la sociedad. No en vano, todas las causas de despido colectivo están relacionadas entre sí porque persiguen el mismo fin y todas ellas repercuten en la salud y viabilidad financiera del empleador. La mejora de la situación puede producirse introduciendo nuevas máquinas y tecnologías más avanzadas o cambiando los sistemas o métodos de trabajo o de organización de la producción<sup>61</sup>.

Las líneas de separación pueden desdibujarse, pues las causas técnicas u organizativas dependen de una determinada estrategia, pero en muchas ocasiones las innovaciones tecnológicas, el incremento de la competencia o los nuevos sistemas de organización deben su aparición al entorno exterior o requieren de una respuesta rápida por parte del empleador. No es posible descartar por completo una causa económica cuyo origen se sitúe en el ámbito interno. Carecería de lógica que los responsables adoptaran decisiones tendentes a crear una situación negativa, pero sí entra dentro de lo posible que opten por decisiones equivocadas en términos económicos o financieros<sup>62</sup>.

Un estudio más detallado de las divergencias conduce a ponderar cómo la causa económica debe quedar constatada mediante una visión de conjunto de la organización empresarial, mientras la concurrencia de causas técnicas u organizativas ofrece mayor variedad funcional, puesto que pueden afectar al conjunto de la empresa o al grupo (nada obsta a una decisión conjunta encaminada a la renovación tecnológica o a la reorganización de recursos), o solo a parte de la misma, como un centro de

---

<sup>60</sup> A. BLASCO PELLICER, *Los procedimientos de regulación de empleo*, Tirant lo Blanch, 2007, p. 60.

<sup>61</sup> STS 20 noviembre 2015 (rec. 104/2015).

<sup>62</sup> J. GARCÍA MURCIA, *op. cit.*, p. 107.

trabajo, un departamento o una sección<sup>63</sup>. Esta diferencia tiene especial relevancia en la selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo, pues la extinción del contrato de trabajo alcanzará a quienes presten sus servicios en el correspondiente ámbito funcional, cuando las razones invocadas sean técnicas u organizativas. Una vez delimitadas las causas y sus ámbitos de afectación entre el personal, corresponde al titular de la entidad determinar qué contratos deben ser extinguidos para conseguir la mejor optimización de los recursos humanos<sup>64</sup>. Asimismo, de continuar con los puntos de escisión, la causa económica puede conducir al cierre y a la amortización de toda la plantilla, pero también cabe abordarla mediante una reestructuración, cuyos efectos cuantitativos quedan limitados a una parte de los empleados. En cambio, las causas técnicas u organizativas no tienen el potencial de conducir a la “cesación” de la industria, en términos clásicos. La aplicación de estas medidas, con independencia de su intensidad, implica el mantenimiento de la empresa por su propia razón de ser, sin posibilidad de conducir al cierre y al despido de todos los trabajadores. En este sentido, las razones técnicas u organizativas pueden conllevar la necesidad de reducir el personal o también de proceder a una mera renovación, pero la causa económica suele ir encauzada a la supresión total o parcial de puestos de trabajo.

De prestar atención a los arts. 3 a 5 del Real Decreto 1483/2012, las exigencias de acreditación y justificación de las causas presentan nuevos elementos de contraste, tanto ante los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas como ante la autoridad laboral. Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, quien la invoca debe aportar determinada información en la comunicación del periodo de consultas. Ahora bien, si la causa es económica ha de presentar una memoria explicativa que acredite los resultados a partir de los cuales se desprende una situación económica negativa, acompañada de la documentación específica que a su derecho convenga en función de las circunstancias concretas, como son, sin ánimo exhaustivo, las cuentas anuales, la documentación fiscal o contable, los criterios utilizados para la estimación (en caso de previsión de pérdidas) o el informe de gestión consolidado de la sociedad dominante (cuando la interesada forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas)<sup>65</sup>.

---

<sup>63</sup> Cfr. STS 7 junio 2007 (rec. 191/2006) y J.L. MONEREO PÉREZ, *El despido colectivo por causas productivas en un centro de trabajo de una empresa multi-centros: elementos configuradores y negociación colectiva gestional o participativa*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2021, n. 1, p. 10.

<sup>64</sup> STS 24 noviembre 2015 (rec. 1681/2014).

<sup>65</sup> R. BODAS MARTÍN, *La documentación pertinente en los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción*, en *Lan Harremanak*, 2017, n. 35, p. 125.

Por su parte, las razones técnicas u organizativas han de ser acreditadas mediante una memoria explicativa unida a los informes técnicos que acrediten la concurrencia de alguna de las causas de acuerdo con su descripción legal. Cabe poner el foco de atención en el hecho de que solo para la causa económica se valora la posibilidad de que la empresa forme parte de una entidad compleja, con la derivada obligación de aportar documentación complementaria. No obstante, las causas técnicas u organizativas pueden derivar de una estrategia global de un grupo de empresas, por lo que mencionar tal circunstancia resulta de interés en el informe técnico.

En fin, surge la pregunta de si hay alguna particularidad en las causas técnicas u organizativas desde el prisma de la revisión jurisdiccional del despido colectivo. El margen de apreciación judicial de unas y otras causas no puede ser el mismo, pues los órganos judiciales pueden valorar con objetividad la existencia y los efectos de una situación económica, pero no es tarea propia del juzgador estimar la pertinencia de medidas técnicas u organizativas, propias de la esfera interna de la sociedad. Diferente es, la repercusión de tales medidas en la plantilla de la empresa en aras de salvaguardar la proporcionalidad entre la intensidad de la causa y el número de trabajadores afectados.

### **2.7. Las causas productivas en el limbo entre la causa económica y las causas técnicas u organizativas**

La razón productiva presenta un carácter polimorfo, al venir provocada por circunstancias externas a la empresa, pero también de decisiones adoptadas por su titular. Los factores subyacentes pueden ser puramente económicos o de marcado carácter técnico u organizativo. En la fórmula legal contenida en el art. 51 ET, la causa productiva parece más cercana a las causas técnicas y organizativas, tanto en su ubicación sistemática como en la hipótesis de “cambio” en alguno de los ámbitos mentado. En el trasfondo laten inquietudes económicas o financieras<sup>66</sup>, puesto que la reducción de la demanda es un problema eminentemente de tal índole. La legislación vigente le otorga un lugar separado probablemente por la trayectoria histórica de la regulación del despido colectivo. La causa económica se asimilaba tradicionalmente a la crisis (“cesación” de la industria), siendo necesaria la causa productiva en previsión de otras vicisitudes económicas de menor gravedad capaces de justificar la

---

<sup>66</sup> SAN 21 noviembre 2012 (proc. 167/2012).

reestructuración de la plantilla<sup>67</sup>. Hoy en día, la causa económica abarca otras situaciones, en detrimento de la productiva, que ha perdido parte de su fundamento.

En todo caso, mantiene su espacio en el precepto legal con el presupuesto – varias veces repetido a estas alturas del estudio –, de la existencia de “cambios”. Dichas modificaciones pueden tener su origen en la “demanda” de los productos o servicios de la empresa, pero también en otros ámbitos como la competencia en el mercado local o internacional, cuando sea aconsejable una modificación en la estrategia al efecto, o la tecnología, cuando lleve aparejado un cambio en el modelo productivo o en las líneas de producción. Asimismo, la norma ampara situaciones de reducción o pérdida. La disminución de encargos o clientes, la carencia de pedidos o la desaparición de la clientela por completo son los supuestos más previsibles de la causa productiva<sup>68</sup>. La pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de la producción contratada que provoca dificultades capaces de impedir el buen funcionamiento de la empresa y como tal hay que considerar el exceso de personal resultante de tal reducción<sup>69</sup>. El ámbito de apreciación si sobrevinida puede ser el espacio o sector concreto de la actividad empresarial afectado por el exceso de personal, que es, en el caso, el centro de trabajo con menor encargo de servicios y consiguientemente de ocupación. A estas dificultades cabe hacer frente mediante amortizaciones de los puestos sobrantes, de forma que se restablezca la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende<sup>70</sup>.

Es más, el “cambio” puede tener un sentido distinto, e incluso contrario, en supuestos de aumento de los pedidos o los clientes y que provoquen problemas de orden organizativo y a la postre de orden productivo. En este marco, la empresa no tendrá que acometer un despido colectivo, pero puede ser recomendable una reestructuración y renovación de la plantilla, con el consiguiente cese de los trabajadores no aptos.

Por otra parte, los “cambios” en sentido estricto conllevan alteraciones respecto al objeto de la producción más allá de la reducción (o extensión) de la demanda. Un primer supuesto podría venir dado por la necesidad de un producto o servicio nuevo, renovado o con características distintas a las tradicionales, aun cuando los pedidos no bajen y la clientela se mantenga.

---

<sup>67</sup> J.M. GOERLICH PESET, *La extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, 1994, pp. 73-74.

<sup>68</sup> STS 31 enero 2008 (rec. 1719/2007).

<sup>69</sup> STS 28 febrero 2018 (rec. 1731/2016).

<sup>70</sup> STS 18 noviembre 2020 (rec. 143/2019).

La causa analizada pasa a ser de forma preclara otra técnica u organizativa, pues requiere una adaptación del proceso de producción al mercado en relación con su tecnología o los métodos aplicados.

En ocasiones el cambio en el producto o servicio no requerirá de una adaptación del personal, pero puede darse el caso contrario, de atender a razones de cualificación, en cuyo caso existirá causa para la reestructuración.

En otra hipótesis, el cambio productivo puede venir materializado por un descenso de la producción y el consiguiente descenso de la facturación que, con carácter general, constituirá un efecto no deseado de la actitud de la clientela o de la situación del mercado, pero también puede ser consecuencia de una pérdida del potencial productivo de la empresa, por desgate o envejecimiento del equipamiento tecnológico o por deficiencias organizativas. La razón productiva tendría entonces connotaciones técnicas y organizativas que pueden generar un problema económico y financiero.

En definitiva, cuando el empresario invoque esta justificación deberá tener en cuenta el carácter híbrido de esta causa y a la hora de acreditarla, alegar repercusiones, o bien en el plano económico o financiero, o bien que procede la adopción de medidas técnicas u organizativas. En los despidos colectivos por causas de producción, la documentación presentada por el responsable de la empresa incluirá una memoria explicativa (al igual que para las razones técnicas y organizativas) y deberá justificarse con los pertinentes informes técnicos.

En cuanto hace al ámbito de afectación, pueden actuar tanto en el ámbito de la empresa en su conjunto como en un solo centro de trabajo o en una unidad productiva autónoma cuando lo que acaece es una situación de desajuste entre la fuerza del trabajo y las necesidades de la producción o de la posición en el mercado, que afectan y se localizan en puntos concretos de la vida empresarial, pero no alcanzan a la entidad globalmente considerada, sino exclusivamente en el espacio en el cual la patología toma forma, el remedio a esa situación anormal debe aplicarse allí donde se aprecia el desfase de los elementos concurrentes<sup>71</sup>. De este modo, si cuanto sobra es mano de obra y así se ha constatado como razón para la extinción de los contratos, la amortización de los puestos de trabajo es la consecuencia de tal medida y no impone la legalidad vigente la obligación de reforzar con el excedente de mano de obra en esa unidad otra unidad en situación de equilibrio, salvo que se prefiera desplazar el problema de un centro de trabajo a otro, pero sin solucionarlo<sup>72</sup>. En un despido colectivo

---

<sup>71</sup> STS 18 noviembre 2020, cit.

<sup>72</sup> STS 28 febrero 2018, cit.; STS 13 febrero 2002 (rec. 1436/2001); STS 21 julio 2003 (rec.

en un grupo de empresas a efectos laborales, ha de descartarse la obligación de que todas las integrantes deben asumir la posición de promotoras del despido porque, al ser causas de carácter productivo y organizativo, el ámbito de afectación de la medida debe centrarse allí donde estén presentes los motivos que la provocan, correspondiendo al empleador decidir los puestos a extinguir<sup>73</sup>.

### **3. La implementación de nuevas tecnológicas como causa del despido colectivo. Interpretación jurisprudencial**

Corresponde al juzgador en el fallo de la sentencia calificar el despido colectivo proyectado por el empresario como procedente, improcedente o nulo. La remisión a las acciones judiciales y la obligada tutela que ello comporta (art. 24.1 CE), determina que el acceso a los tribunales no pueda sino entenderse en el sentido de que a estos les compete no solo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la razón acreditada y la modificación acordada; aparte, por supuesto, de que puedan apreciar – si concurriera – la posible vulneración de derechos fundamentales. La razonabilidad no ha de entenderse en el sentido de exigir que la medida adoptada sea la óptima para conseguir el objetivo perseguido (privativo de la dirección empresarial), sino en el de que también se adecue idóneamente al mismo (juicio de idoneidad). La cuestión radica, entonces, en determinar si la medida en concreto acordada por la empresa se justifica también en términos del juicio de razonable idoneidad<sup>74</sup>.

El legislador ha querido que los órganos jurisdiccionales encargados de conocer los despidos colectivos no sustituyan al empleador en la elección de las medidas concretas a adoptar, limitando su control a verificar que las causas alegadas existen, que tienen entidad suficiente para justificar una reestructuración de los objetivos y de los recursos productivos de la empresa y, por tanto, no constituyen un pretexto o excusa para despedir, y que la supresión o amortización de puestos de trabajo acordada es una medida apropiada (o una de las medidas apropiadas) para hacerles frente<sup>75</sup>. Procede entender que el canon de verificación que la ley establece no se corresponde con el llamado control de óptimos, consistente en que el órgano judicial verifique que la medida adoptada ante la situación negativa

---

4454/2002) o STS 21 diciembre 2012 (rec. 199/2012).

<sup>73</sup> STS 13 mayo 2019 (rec. 246/2018).

<sup>74</sup> STS 27 enero 2014, cit., y STS 26 marzo 2014, cit.

<sup>75</sup> STS 28 febrero 2018, cit.

es la más adecuada – en sentido técnico gestión empresarial o en términos de coste social –, sino a un control del supuesto de hecho, en el sentido de que debe limitar su quehacer a verificar si la situación fáctica es la prevista en la norma para determinar la procedencia del despido, con independencia que pueda ser posible otra que a juicio del órgano que realiza el control resultara más adecuada<sup>76</sup>. Se trata de una garantía frente a la arbitrariedad que respeta el margen de discrecionalidad del empresario.

### 3.1. Supuesto paradigmático donde no queda acreditada la necesidad de proceder al despido tras la reconversión tecnológica

Un ejemplo por excelencia de la materia objeto de análisis cabe situarlo en la polémica sentencia de un Juzgado de lo Social de las Palmas de Gran Canaria de 2019<sup>77</sup>. El fallo ha generado una notable controversia por la argumentación sobre la automatización y su conjunción con el mantenimiento del empleo. Desgranando los hechos probados, cabe constatar que la empresa procede a despedir a una trabajadora sobre la justificación de causas técnicas, organizativas y de producción. La parte demandada adquirió una licencia de software RPA, acrónimo de *robotic process automation*, o automatización robótica de procesos. El software está orientado a realizar tareas repetitivas, mecánicas y que varían muy poco en cada interacción. El RPA instalado fue destinado a la reclamación y conciliación de cobros. A fecha del despido, se le habían encargado el tratamiento de los datos de los 7 clientes de mayor facturación. El RPA realizaba tareas desde las 17:15 hasta las 06:00, y los festivos y fines de semana trabajaba 24 horas. En el Área de Clientes, donde desempeñaba sus servicios la actora, había 9 personas, a fecha del despido había 6. En 2017, la actora remitió a Deloitte una relación de las tareas que realizaba, y en 2018, año previo al despido, una relación del tiempo que dedicaba a cada tarea.

En el momento del despido (29 de marzo de 2019), el *Informe de Perspectivas Turísticas Enero 2019* elaborado por Exceltur/Alianza para la Excelencia Turística recogía como opinión empresarial mayoritaria que durante el 2019 se preveía un empeoramiento de los resultados del 58,2% y de las ventas de un 61,8%. Así mismo, el índice de confianza (ICTUR) en el sector alojamiento de Canarias se situaba en unos -25,8 puntos. En la

---

<sup>76</sup> STS 26 marzo 2014, cit.

<sup>77</sup> SJS n. 10 Las Palmas de Gran Canaria 23 septiembre 2019 (proc. 470/2019).

misma línea, y de conformidad con las previsiones del Instituto Canario de Estadística, las pernoctaciones, viajeros entrados y viajeros alojados en los establecimientos de hostelería en Gran Canaria en enero de 2019 se redujeron en un 12% respecto de los datos registrados en enero de 2018 y en un 28% respecto de los registrados en 2017. La demandante impugna el despido por considerarlo improcedente, en tanto en cuanto no considera ciertos los hechos contemplados en la carta de despido, pues sostiene que la situación “productiva” de la empresa, se asienta sobre previsiones o suposiciones, aún no constatadas al tiempo del despido.

De entrar a valorar los Fundamentos de Derecho, lo primero que cabría señalar es que las causas técnicas, organizativas o de producción, nada tienen que ver con los resultados económicos de la empresa; motivo por el cual toda referencia a los beneficios obtenidos por la demandada en el año 2018, de unos 9,4 millones de euros, o por las demás empresas del grupo, en nada afectan a la procedencia o no del despido operado, sin perjuicio de que puedan ser pinceladas a la situación general de la empresa. El ponente procede a definir las causas de acuerdo a los criterios sentados por la jurisprudencia sobre el particular, así como su ámbito de afectación. Así, las causas técnicas, organizativas y de producción tienen su origen en los cambios acaecidos en sectores limitados de la vida de la empresa, a diferencia de cuanto ocurre con las económicas referidas a la rentabilidad de la entidad en su conjunto y con proyección sobre el plano de su competitividad, pudiendo aparecer totalmente desvinculadas de la existencia de pérdidas o resultados económicos desfavorables. Para que tales cambios puedan operar como causa de extinción colectiva o individual será preciso que provoquen una reducción real de las necesidades de mano de obra, de modo que la medida permita mantener o restablecer la equivalencia entre las nuevas exigencias y el personal contratado para atenderlas.

En el Fundamento de Derecho cuarto, el juzgador señala que la invocación en la carta de despido de la causa productiva no puede ser tal. Estas afectan al ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, y estos productos o servicios, que son de gestión de intermediación turística y de administración, gestión, explotación y gerencia de sociedad dedicadas a la actividad turística, no habían cambiado al tiempo del despido. Continúa la exposición indicando que no ha surgido un nuevo producto turístico, ni ha desaparecido ninguno. La empresa pretendía hacer valer que el mercado turístico está en declive, con datos y expectativas negativos; sin embargo, se adelantaba a un futuro que aún no se ha producido. Si bien la causa productiva podría afectar a que el producto o servicio ofertado estuviera en franca decadencia, es igual de cierto que no

puede basarse en que tiene visos de alcanzar la decadencia en un futuro, incierto y sin proximidad definida. La carta de despido incurre en el error de proyectar hacia el futuro sus previsiones negativas, sin una circunstancia objetiva y real de empeoramiento del sector al tiempo del despido, más allá de los datos puntuales de enero de 2019, 2018 y 2017.

En todo caso, el Informe elaborado por Exceltur convierte la opinión empresarial en un elemento taxonómico, cuando lo decisivo deberían ser los datos objetivos. En consecuencia, la fiabilidad de estos datos debe dejarse en entredicho, y ello por cuanto las opiniones son subjetivas y los datos son objetivos; esto es, a la fecha del despido no había un dato objetivo que permitiera justificar un cambio en los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado y, por ende, justificar el despido. Otro de los datos tomados en cuenta para justificar el despido es el Índice de Confianza Turístico Empresarial, de carácter subjetivo, formado por la diferencia entre el porcentaje de opiniones empresariales sobre el aumento o la reducción de sus ventas previstas, sus reservas y el empleo del trimestre de referencia respecto al mismo trimestre del año anterior. Es decir, no constata hechos, sino que presume el futuro. Los Indicadores adelantados por lo general cambian antes de que cambie el ciclo económico/productivo, pudiendo ser útiles como predictores a corto plazo de la economía, pero, en todo caso, no pueden constituir cimiento para una “causa productiva” de un despido.

Mayor interés presenta la alusión en la carta de despido a un descenso en la previsión de vuelos regulares a Gran Canaria; sin embargo, los clientes de la empresa que más trabajo dan y por ende más facturan y más tiempo ha de dedicarse de trabajo, son los grandes operadores turísticos. Estos clientes no operan con vuelos regulares, sino con vuelos charter. Por ende, los datos sobre vuelos regulares en poco o en nada afectan a los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, por lo que seguiría sin haber causa productiva. Ahora bien, cabe cuestionarse si tal calificación de la causa productiva sería distinta de haberse sabido en el momento del despido la quiebra del gigante Thomas Cook, uno de los principales clientes de la demandada, el 23 de septiembre de 2019<sup>78</sup>.

La segunda cuestión a abordar, en el Fundamento de Derecho quinto, es la relativa a la conjunta justificación que en la carta se hace de las causas técnica y organizativa. La demandada alega haber procedido a la «robotización de parte de las funciones administrativas que hasta el

---

<sup>78</sup> E. ROJO TORRECILLA, *Sustitución de una trabajadora por un bot de gestión. Necesidad de justificar la causa de la decisión empresarial. Reflexiones a partir de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 10 Las Palmas de Gran Canaria de 23 de septiembre de 2019*, en [www.eduardorjotorrecilla.es](http://www.eduardorjotorrecilla.es), 1º octubre 2019.

momento venían siendo desarrolladas directamente por el personal». El ponente, excelente conocedor de la materia, matiza que, desde un punto de vista técnico, la demandada no ha procedido a la robotización, sino a la automatización a través de software, es decir, no existe “robot” físico alguno que haya asumido tareas, sino que un software dotado de reconocimiento óptico de caracteres, lee determinados documentos, extrae la información y hace con ella aquello para lo cual está programado. En ningún caso se trata de un robot, dado que debería de existir bajo tal forma el soporte físico, como exige el Parlamento Europeo en el Anexo a la Resolución de 16 de febrero de 2017, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho Civil sobre robótica. Por tanto, se trata de un software instalable en cualquier servidor generalista, sin perjuicio de que comercialmente se emplee el término “robot”, y no “bot”, de manera equivocada.

La empresa ha llevado a cabo una automatización de procesos mediante la robótica, usando el software en *bots* para realizar tareas corporativas rutinarias. La demandada justifica que la implantación del *bot* respondía a la «necesidad de adaptación a los cambios constantes que se vienen dando en el sector» y de modernizar los sistemas en aras de «aumentar la competitividad de la empresa dentro del mercado y mejorar los resultados en términos de eficiencia y coste, incrementando la eficiencia en la ejecución de operaciones recurrentes en los procesos financieros-administrativos a través de un modelo de operación más competitivo como el que permite los softwares de automatización de procesos». Las causas técnicas afectan a los medios o instrumentos de producción, a saber, los cambios que en ellos se produzcan. En el supuesto de hecho ha aparecido un nuevo elemento que automatiza lo que antes se realizaba manualmente, prescindiendo de la necesidad del trabajador humano. Desde luego, las razones económicas son claras, pues los costes asociados a la implantación del RPA (licencia de servidor, nodo de producción y configuración) ascienden a un total de 12.900 euros anuales, en tanto que el coste de mantenimiento del puesto de trabajo de la actora representa para la empresa 28.412,44 euros anuales (salario más costes de Seguridad Social). Asimismo, el *bot* trabaja de 17:30 a 06:00 horas entre semana (12 horas y media) y 24 horas los fines de semana y festivos, para permitir alcanzar la conclusión de que por 12.900 euros anuales se desempeña un trabajo de 392 horas (98 a la semana), mientras que por 28.412,44 euros se desempeña un trabajo de 160 horas (40 a la semana). Es decir, el *bot* desempeña el trabajo correspondiente a 2,45 trabajadores al mes, lo cual vendría a coincidir con los trabajadores cuyos puestos han sido afectados por la implantación de la RPA.

La carta, hace alusión a que el *bot* había asumido el 70% de las tareas de reclamación y compensación de cobros; tareas ambas que realizaba la actora. Ahora bien, el juzgador considera que las razones para amortizar del puesto de la afectada no habían sido acreditadas, como no resulta probado el efectivo tiempo y carga de trabajo de la que se libera a la actora. De este modo, la carta señala que, en la automatización de la reclamación de cobros, los tiempos se reducen un 94%, por cuanto esta tarea pasa, de realizarse en un tiempo medio de 15 minutos por cliente, a tener lugar en tan solo 55 segundos por cliente. No obstante, en la pericial aportada no se hace un estudio del tiempo promedio que la actora tarda en hacer una tarea de reclamación de cobros, sino que simplemente se limita a transcribir el contenido de una presentación Power Point de Deloitte, sin hacer un examen de los datos subyacentes. Por otro lado, la declaración testifical de la Directora de Contabilidad y Cobros señalando que la actora dedicaba el 8% de su jornada mensual a gestión de cobros y el 89,23% restante a conciliación de cobros, carece de soporte documental, no siendo suficiente la mera declaración de certeza sin posibilidad de acceder a las fuentes. En efecto, toda automatización suele conllevar una mejora en la eficiencia, pero en este caso no hay una acreditación específica, con números concretos y detalle explicativo, para lo cual la pericial habría sido necesaria.

La demandada añade y destaca que el proceso de automatización «ha permitido que la tarea de compensación de cobros a clientes se realice en tan solo 6 minutos por cliente, cuando manualmente se realizaba en 10 minutos por cliente». De nuevo, no hay pericial que lo acredite, pues se desconoce el método de trabajo y la forma de desempeño de la actora en sus labores, el tiempo que dedica y cómo, en cambio, la RPA desempeña esas mismas tareas con un 40% más de eficacia, por cuanto no hay datos que así lo demuestren, o no se han aportado. Tampoco ha acreditado la empresa el tiempo efectivo del que se liberó a la actora tras la implantación de la RPA. Se parte de que el trabajo de la actora no se elimina al completo, sino sólo en un 70% de algunas tareas, a saber, de compensación de cobros y reclamación de cobros, y ello por cuanto no se habían dado al *bot* todos los clientes, sino solo 7 de los 500. Pues bien, «no se encuentra tampoco un estudio sobre cuánto tiempo dedicaba la actora a esos 7 clientes y cuánto dedicaba a los 493 restantes, se afirma como dato “incontrastado” que se le libera del 70% pero se desconoce los parámetros empleados para tal cálculo, siendo así que podría ser un 50% o un 40% o incluso un 1,4% (porcentaje real de 7 respecto a 500)». Esos clientes son los que más facturan según indican tanto los testigos como las partes y, por ende, los que más trabajo dan, pero no hay datos numéricos contrastables que permitan un debate sobre la realidad de esos porcentajes, por lo que no cabe, igualmente sino

tener por no acreditadas las razones técnicas.

Tras concluir que no aparece probada la causa técnica, a la cual va ligada la organizativa, por no quedar acreditada la realidad de las horas vacías de contenido, la sentencia va un paso más allá y contiene una digresión sobre la causa técnica. Precisamente es en el Fundamento de Derecho sexto donde está plasmado el verdadero eje de discusión para los operadores jurídicos. Tras realizar un repaso histórico y jurisprudencial de las causas de despido colectivo, el juzgador pone el punto de mira en la interpretación de la expresión legal «dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa». La interpretación del término “dificultades” por el Tribunal Supremo en el año 2006 dejaba abierta la puerta a que la simple mejora de la eficiencia en el uso de los medios o recursos de la organización empresarial justificara el despido<sup>79</sup>. El ponente, en manifiesta discrepancia con el contenido de la citada sentencia, se remite al voto particular de la misma, centrado en la idea de que la simple mejora de la eficiencia no puede ser tenida como piedra que justifique la inclinación de la balanza en favor del derecho a la libertad de empresa, sobre el derecho al trabajo e incluso sobre el interés público a favor del mantenimiento del empleo. En palabras de aquel voto particular, la norma determina la necesidad de que exista una circunstancia objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo vinculada a una situación de dificultad en la empresa; y no una cualquiera, sino aquella o aquellas de tal entidad que impidan su buen funcionamiento.

De seguir la lectura de la fundamentación jurídica, se hace una defensa del juicio de razonabilidad en la concurrencia de los motivos, pese a la eliminación de tal referencia en la reforma laboral de 2012. No en vano, el concepto y la finalidad de la extinción de contratos de trabajo con fundamento en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción no ha sido modificado. En este sentido, el despido por causas empresariales sigue estando configurado como un mecanismo legal para la extinción de contratos de trabajo a menor coste del ordinario, cuando en la sociedad concurren circunstancias de esa naturaleza y como instrumento para intentar mantener la actividad y conservar los demás puestos de trabajo no afectados por tan drástica medida, pero no como ardid para reformar la estructura laboral o evitar acudir a otros mecanismos que generarían una indemnización mayor. Por lo tanto, la correcta interpretación de esta mayor flexibilización efectuada por el legislador no exime al empleador del deber de acreditar que real y efectivamente atraviesa por dificultades de cierta entidad para cuya superación es medida adecuada y razonable la extinción

---

<sup>79</sup> STS 31 mayo 2006 (rec. 49/2005).

de contratos de trabajo, dado que lo contrario implicaría dejar libérrimamente en manos del empleador la opción unilateral por la extinción contractual con el pago de una indemnización inferior a la ordinaria.

En este punto, el ponente defiende que el fenómeno de la automatización de labores repetitivas que no ofrecen un valor añadido supera lo puramente “técnico”, e incluso la libertad de empresa, alcanzando a la estabilidad del empleo en su conjunto. Procede, a renglón seguido a describir varios estudios que llevan a cabo un análisis prospectivo sobre los trabajos automatizables en cada economía para extraer el dato de que la automatización de procesos implicara una destrucción de empleos de al menos el 35% de la población activa. A su entender, es necesaria una reinterpretación del concepto de causas técnicas que parten, entre otros, de un cambio en los medios o instrumentos de producción. En el caso de la automatización, más que un cambio (entendiendo como tal la conversión o modificación de algo en otra cosa) implica la irrupción de algo nuevo. Ilustra tal conclusión con lo que considera un verdadero cambio de un instrumento de producción, esto es, la transformación de las cámaras fotográficas analógicas a cámaras fotográficas digitales, en la que el trabajo de revelado y tratamiento desaparece y gran parte de la labor de un fotógrafo manual puede desaparecer.

Sin embargo, en el caso de la automatización se pasa de que los trabajadores hagan uso de un instrumento de producción para el desempeño de su trabajo, a que el instrumento de producción haga ese trabajo por sí mismo. Por ello, entiende que no ha lugar a un cambio en el medio o instrumento de producción, sino la sustitución de un trabajador por un instrumento. Lo contrario sería tanto como considerar al trabajador un instrumento y la aparición de un “robot” o “bot” un cambio en ese instrumento. La correcta interpretación de las causas no puede llevar a confundir la mera conveniencia empresarial de reducir costes, con la necesidad de superar desajustes entre la fuerza laboral y la oferta. De otro modo, se favorecería, so pretexto de la competitividad, la subestimación y minimización del Derecho al Trabajo. A tal contundente conclusión añade que la finalidad no ha de ser configurar un sistema de incremento de los beneficios en aquellas empresas que, no atravesando complicación alguna, pretenden ante cualquier eventualidad en su proceso técnico, productivo y de organización, trasladar al trabajador los riesgos de la actividad productiva, haciendo recaer sobre el colectivo laboral cualquier incidencia del mercado, de escasa relevancia y nula incidencia en su normal funcionamiento, o servir de subterfugio para evitar llevar a cabo la negociación de una serie de derechos y garantías laborales, como implicaría

la masiva sustitución de trabajadores por automatismos robóticos.

De la misma manera, determina que en el caso enjuiciado no se ha producido un desajuste entre la demanda existente en el mercado y la fuerza laboral en la empresa, sino que ha sido la propia empresa, sin problemas previos, la que ha introducido un elemento de desajuste (por otro lado, no acreditado), al adjudicar a un *bot* el trabajo que antes desempeñaban humanos. En el supuesto presente no había una carga de trabajo inasumible capaz de justificar la introducción de un elemento robótico a cargo de dicho excedente de trabajo. La razonabilidad de la medida no puede encontrarse ni en la mera conveniencia económica de introducir un instrumento que trabaje 392 horas al mes, frente a una persona que por derechos sociales alcanzados no debería trabajar más de 160 horas al mes, ni en la mejor conveniencia económica de pagar 12.900 euros anuales por una licencia, frente a los 28.412,44 euros anuales de un trabajador, suponiendo un ahorro en salarios y, sobre todo, en cotizaciones a la Seguridad Social.

La vigorosa defensa del trabajador humano se cierra con la afirmación de acuerdo con la cual la automatización como causa técnica del despido implica una oposición entre los derechos sociales alcanzados por los trabajadores, como el salario mínimo, la jornada laboral o la limitación de horas extraordinarias, que se vislumbran como obstáculo u óbice para alcanzar un rendimiento empresarial óptimo, frente a la posibilidad de que un instrumento de producción pueda efectuar ese mismo trabajo sin límite de horas, sin salario ni cotizaciones sociales. Reflexiona el ponente sobre cómo la automatización mediante *bots* o robots, con la única excusa de reducir costes para aumentar la competitividad, viene a significar lo mismo que reducir el Derecho al Trabajo para aumentar la libertad de empresa. En conclusión, según su parecer no puede tenerse por procedente un despido por causas técnicas, en casos como el presente, donde la automatización viene a sustituir a los trabajadores en sus tareas, hasta desplazar a la masa laboral del mercado, por la mera competitividad de la empresa.

### **3.2. Comentario crítico a la improcedencia del despido motivado por la automatización**

Finalizada la síntesis argumentativa del juzgador (y sin ápice de duda en torno a sus conocimientos del terreno tecnológico)<sup>80</sup>, cabe exponer una

---

<sup>80</sup> Como puede comprobarse en los escritos publicados por el ponente de la sentencia, J. ERCILLA GARCÍA, *La robotización como "causa técnica" de despido objetivo*, Aranzadi, 2018, J. ERCILLA GARCÍA, *Aproximación a una Personalidad Jurídica Específica para los robots*, en *Revista*

serie de matizaciones a tener en cuenta. A pesar de la parquedad de la norma al referirse a las causas, de algunos de los razonamientos esgrimidos por la sentencia comentada cabe apreciar cierta resistencia a aceptar los cambios operados por las distintas reformas del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Parece pertinente recordar en este contexto, que el interés del Derecho del Trabajo por la pervivencia de la empresa está en la propia génesis de esta parcela del ordenamiento, ya que es el medio preeminente para asegurar la viabilidad de las relaciones laborales a ella vinculados. A partir del año 1994 se asocia la conservación del negocio jurídico con la competitividad de las organizaciones productivas, lo cual se traduce en la necesidad de aceptar cierta devaluación de la protección de los trabajadores en favor de la mejora competitiva de las empresas. Dicho de otro modo, la actual regulación, así como las instituciones relacionadas con la flexibilidad interna, obedece a la apuesta del legislador por la competitividad de las empresas como garantía del mantenimiento y de la creación de empleo, especialmente a medio y a largo plazo.

La sentencia reseñada plantea una disyuntiva excluyente entre la libertad de empresa y la competitiva, de una parte, y el derecho al trabajo y el mantenimiento del empleo, de otra, bajo la justificación de que la robotización y la automatización pueden destruir un notable volumen de empleo<sup>81</sup>. Ahora bien, dicha afirmación es del todo controvertida, pues ante la estimación empleada por el juzgador de un 35% de destrucción de empleo cabe decir que son diversas las metodologías para calcular el riesgo de automatización de la fuerza laboral. Baste con señalar que la OCDE sitúa el riesgo de automatización en España en un 11,7%, el mayor porcentaje corresponde a Grecia con un 12,9%, figurando a continuación Alemania y Austria, ambos con 12,2%. El Reino Unido con un 10,2%, mientras Italia y los Países Bajos comparten un 9,7%. Estados Unidos con un 8,9% seguido por Francia con un 8,8% están algo por debajo del promedio de 9% de la OCDE. Los países con menor riesgo de automatización de los puestos de trabajo serán, sobre todo, Bélgica (7,1%), Finlandia (6,6%), Estonia (6,3%) y Corea (5,9%)<sup>82</sup>. Una interpretación tan estricta como la que mantiene la sentencia reseñada podría afectar directamente al avance de la innovación y el desarrollo tecnológico.

Paradójicamente, mientras el progreso económico siga asociado a la

---

*Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnología*, 2018, n. 47, o J. ERCILLA GARCÍA, *Tributación y cotización de los robots inteligentes*, en *Consell Obert*, 2019, n. 351.

<sup>81</sup> A. JURADO SEGOVIA, *Robotización/ automatización y despido objetivo por causas técnicas (Art. 52 c ET)*, en *Labos*, 2020, n. 3, p. 23.

<sup>82</sup> OECD, *OECD Employment Outlook 2017*, 2017, cap. 3.

competitividad de las empresas, el Derecho del Trabajo deberá aceptar que esta devaluación permanente del estatuto protector de los trabajadores para garantizar la vida de la empresa, que – y sobre todo – también contribuye a salvaguardar el empleo. El proceso productivo, en la actualidad, no puede prescindir de la automatización, pues ello supondría un detrimento de la innovación tecnológica y la mejora de la eficiencia y competencia de las sociedades. El legislador deberá tener en cuenta dichas contingencias a la hora de determinar cuál es la solución adecuada; pero mientras tal ocurre, serán necesarias medidas para minimizar el impacto de la reconversión tecnológica a negociar por la parte empresarial y los representantes de los trabajadores.

Por otra parte, la jurisprudencia ha admitido que, ante determinadas circunstancias, la decisión de externalizar una actividad interna justifica la extinción por causas de empresa. La sentencia debería haber tratado de razonar los motivos por los que un proceso de automatización (una especie de externalización interna, salvando las distancias) constituye un fenómeno diferenciado que avale una desviación respecto a la línea interpretativa<sup>83</sup>. Ante la hipótesis de que la demandada, en vez de adquirir la licencia directamente, hubiera externalizado la actividad a una empresa que ya dispusiera del *bot*, sería interesante desarrollar si el despido debiera ser calificado como improcedente. De no contraargumentar esta posible refutación, la incidencia de la automatización en la calificación de improcedencia es controvertida. La eventual destrucción de empleo a causa de la automatización no parece ser motivo que devalúe *per se* la causa resolutoria alegada por la empresa.

Por lo tanto, de aceptar que la legislación vigente se vertebra sobre la idea de que, en el contexto económico de hoy en día, la competitividad promueve el empleo y la automatización no describe un tipo resolutorio calificado que exija un desequilibrio contractual mayor, el juicio sobre la adecuación de la calificación de la sentencia debe quedar limitado a los argumentos esgrimidos para rebatir la motivación de la empresa. En síntesis, estos fundamentos son el carácter futurible y la subjetividad de los datos aportados. Son precisamente estas cuestiones la clave de si «ha sido la propia empresa, que no tenía problemas previos, la que ha introducido un elemento que ha creado dicho desajuste». La complejidad de la cuestión radica en determinar si el diagnóstico realizado por la empresa se aproxima a un análisis racional u obedece a la mera intuición subjetiva, irracional o errónea. De asumir los problemas ligados a las predicciones de futuro a partir de datos incompletos, el principal defecto en la argumentación de la

---

<sup>83</sup> STS 20 noviembre 2015, cit.

unidad productiva no radica en el carácter no actual de los mismos, sino en la ausencia de razonamiento de que los datos aportados tienen incidencia, al menos mediata, en la oportunidad de introducir el *bot*<sup>84</sup>. En conclusión, la calificación de improcedencia es ajustada, al igual que en otros supuestos<sup>85</sup>, si bien hubiera sido adecuado centrar la fundamentación en este último punto, donde en verdad radica el núcleo de la controversia jurídica del caso.

### 3.3. Extinciones procedentes como consecuencia de introducir nuevas tecnologías

Queda normativamente reconocida la facultad del empresario de gestionar medidas frente a la situación de crisis. Ahora bien, eso no significa que el poder sea absoluto e ilimitado. Una cosa es que pueda gestionar las crisis, de manera amplia, adoptando al efecto las decisiones que estime más oportunas y adecuadas para sus necesidades, decidiendo qué tipo de intervención realiza y con qué alcance; y, otra bien distinta, es que ello le confiera un poder omnímodo de intervención en las condiciones de los trabajadores y en la propia subsistencia de los vínculos contractuales<sup>86</sup>. La

---

<sup>84</sup> Un magistral análisis en I. BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, *Automatización y despido objetivo (SJS/10 Las Palmas 23/9/19)*, en [ignasibeltran.com](http://ignasibeltran.com), 9 octubre 2019.

<sup>85</sup> Confirmando la improcedencia declarada en instancia, pues «si bien acredita la empresa que ha sustituido tres máquinas por dos que incrementan la productividad, no ha aportado dato alguno para poder colegir que la mera supresión de una máquina, por cuanto las otras dos deberán continuar siendo accionadas por operarios, justifique el despido de nada menos que nueve trabajadores de la misma sección, por lo que no ha superado el juicio de razonabilidad, no acreditando la proporcionalidad de la medida, ya que solo constan datos genéricos respecto del incremento de los kms cuadrados de papel impreso, pero no se ha acreditado en qué proporción ni tampoco que ello suponga el descenso de la mano de obra necesaria para accionar las máquinas, ya que, por el contrario, precisamente ese aumento en la productividad podría llevar a necesitar más personal para continuar el proceso productivo», STSJ Madrid 7 octubre 2019 (rec. 775/2019) o STSJ Madrid 30 marzo 2022 (rec. 81/2022). En este sentido, «la verdadera intención de la empresa era la de realizar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de todas las administrativas de oficinas, cambiándoles la categoría y las obligaciones contractuales a través de una novación contractual (documento nº 13 de la empresa), en la que se exigían objetivos, y al no ser aceptada por la actora se procedió a su despido, intentando fundamentarlo en causas técnicas que, en realidad, eran anteriores a la fecha de extinción de la relación laboral», SJS Ciudad Real 20 septiembre 2019 (proc. 467/2019).

<sup>86</sup> La introducción de la máquina ha supuesto una modificación relevante en la organización del trabajo pues automatiza las tareas de etiquetaje y empaquetado que había venido desarrollando el actor, no afectando solo a su puesto de trabajo sino a la organización de la empresa en general, por concurrir con la unificación de los

redacción en torno a las causas dota de mayor certidumbre al contenido de la decisión, tanto en su aplicación como en el posterior control al evitar la realización de juicios de oportunidad y valoraciones a futuro de incierta materialización. La norma exige que la decisión extintiva aparezca fundada sobre causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, e impone al empresario un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, debiendo entregar no solo una memoria explicativa de las causas alegadas, sino también toda la información necesaria para acreditar la procedencia del despido colectivo.

Las causas de extinción para el despido colectivo, pueden ser encasilladas en dos grupos, por un lado las de tipo económico, entendiendo como el recurso necesario ante una situación crítica, equiparando el concepto tradicional de crisis permanente, para contribuir a superar una coyuntura económica negativa de la empresa; y, por otro, el que abarca los motivos técnicos, organizativos o de producción, orientados a superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de aquella, ya sea por su posición competitiva en el mercado, ya por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos. La posibilidad en la práctica de deslindar y diferenciar ambos grupos resulta ciertamente compleja, pues es evidente que la amortización de un puesto de trabajo que redunde favorablemente en la marcha económica de la empresa conllevará, en principio, una más favorable situación de viabilidad futura de la empresa. Pese a la dificultad divisoria, cuanto en todo caso sí parece ser tenido en cuenta a la hora de configurar las causas de extinción contractual de los arts. 51 y 52.c ET, es que estas operen como última medida de carácter laboral a la que el empleador ha de acudir para garantizar el futuro de la entidad, operatividad subordinada a las situaciones en las cuales son posibles, y menos traumáticas, decisiones previas que hayan fracasado o se prevean un fracaso con relación a las mismas a medio o corto plazo<sup>87</sup>.

En el despido por causas económicas, el factor desencadenante hace referencia al ámbito de los resultados de explotación. Mientras, las causas técnicas, organizativas o productivas han de entenderse referidas a circunstancias sobrevenidas que guarden relación con la actividad, el funcionamiento o la organización interna de la empresa y cumplan asimismo aquellos requisitos de objetividad, actualidad y suficiencia. Legalmente se presupone que tales circunstancias obligan a introducir

---

departamentos de logística y expediciones, cualquiera de cuyos operarios puede manipularla, STSJ Cataluña 22 julio 2022 (rec. 2419/2022).

<sup>87</sup> La decisión extintiva se basa en que el puesto de trabajo de la actora ha quedado, en la práctica, vacío de contenido por la adquisición de ordenadores que ahora ejecutan la misma labor que antes realizaba la actora.

cambios considerados como necesarios o aconsejables para la buena marcha de la empresa. Dichos cambios pueden tener distinta motivación y diferente contenido y afectar a una o a diversas parcelas de la actividad empresarial. La extinción por estas causas ha de encontrar un punto adecuado de equilibrio entre la libertad de empresa y el derecho al trabajo de los trabajadores despedidos reconocido en el art. 35 CE<sup>88</sup>.

La decisión de extinguir el contrato debe ajustarse, entonces, al estándar del buen comerciante y superar el test de razonabilidad; apreciándose, además, una conexión adecuada entre las causas acreditadas y la amortización del puesto de trabajo<sup>89</sup>. El empresario, en suma, que es sobre quien pesa la carga de probar que su organización productiva ha sufrido modificaciones y aquellas han incidido en el ámbito en el cual el trabajador o trabajadores despedidos prestan sus servicios, cumple con su tarea, cuando acredita que el concreto contrato de trabajo ha entrado en crisis, el puesto de trabajo ha devenido innecesario y el trabajador no puede cumplir con su prestación básica que es la de trabajar<sup>90</sup>. Las modificaciones operadas han de estar suficientemente acreditadas y ser lo suficientemente profundas para mostrar la proporcionalidad de la medida adoptada por la empresa. El que el trabajador se encuentre sobrecargado, o así lo sientan muchos o la mayoría, no impide que el despido sea calificado como procedente si se constata de forma objetiva la realidad de la causa efectuada por la empresa y una disminución proporcional de la necesidad de trabajo<sup>91</sup>. La única fórmula para enervar tal efectividad de la causa sobre la bondad de la decisión empresarial sería la de su desmesura en términos de razonabilidad<sup>92</sup>.

En el proceso por despido fundado en las causas reguladas en el art. 51.1 ET, la empresa ha de acreditar cumplida y fehacientemente la necesidad de amortización del puesto de trabajo mediante los medios de prueba que de modo incuestionable y manifiesto dejen patente tal necesidad. A lo anterior se añade que la causa debe ser actual y estar presente en la fecha en la cual se adopta la medida extintiva, pues cuanto

---

<sup>88</sup> STSJ Madrid 28 noviembre 2008 (rec. 4330/2008); STSJ Castilla y León, Burgos, 17 diciembre 2009 (rec. 742/2009).

<sup>89</sup> «Se declara procedente el cese por causas técnicas, organizativas y productivas; cumplimiento de las exigencias formales, documentales y procedimentales en el período de consultas, no habiéndose infringido el principio de la buena fe en la negociación, ya que se producen sucesivas mejoras de la oferta y reducción del alcance del despido; procedencia de las extinciones realizadas en aplicación de los criterios de selección de los trabajadores afectados negociados y acordados», STSJ Madrid 23 julio 2019 (rec. 35/2019).

<sup>90</sup> STSJ Asturias 31 mayo 2022 (rec. 771/2022).

<sup>91</sup> STSJ Cataluña 14 junio 2019 (rec. 2117/2019).

<sup>92</sup> STSJ Madrid 18 enero 2021 (rec. 736/2020).

justifica causalmente la amortización de puestos de trabajo es la existencia de un problema de funcionamiento de la empresa, de manera que si la situación desfavorable es pretérita faltaría el presupuesto del cese. La expresión amortizar un puesto de trabajo comporta su supresión, sin que ello haya de equivaler a la desaparición de las funciones que en él se hacían, de forma tal que estas pueden seguir siendo desarrolladas en el seno de la empresa, pudiendo ser asumidas por otros trabajadores, por el propio empresario o por un ordenador comprado *ad hoc* para ello. En este último caso, se permite al empresario la supresión individualizada de dicho puesto de trabajo, por circunstancias de reorganización de los medios personales con el fin de adaptar el resultado productivo de bienes o servicios a las exigencias de la demanda o del mantenimiento de la necesaria competitividad en una economía de mercado, siendo el instrumento que permite el buen funcionamiento de la empresa en términos de racionalidad económica, evitando así el riesgo que para su mantenimiento o viabilidad futura puede generar la permanencia o conservación de los puestos de trabajo que carecen de ocupación específica, obedeciendo tal supresión a fines de carácter preventivo o positivo tratando de mantener la viabilidad futura a través de la eliminación del carácter sobredimensionado de las plantillas en atención a criterios objetivos de demanda o competitividad<sup>93</sup>.

Resulta de todo punto contrario a los más elementales criterios de racionalidad productiva mantener puestos de trabajo que, habiendo dejado de cumplir su función económica, devienen totalmente innecesarios. Si el trabajo ha perdido parte de su contenido de forma que ha originado una reorganización de recursos humanos y la actividad es ahora ejecutada por una máquina, parece claro que la medida extintiva adoptada por la empresa contribuiría a una optimización de dichos recursos humanos. Carecería de sentido conservar un puesto de trabajo que ha perdido su cometido, pues se trataría de mantener costes (salario y Seguridad Social) sin contraprestación de producción o con una contraprestación mínima. El cambio tecnológico justifica la amortización de puestos de trabajo precisamente porque los medios nuevos sustituyen métodos y procesos de trabajo obsoletos por otros más modernos, necesitan menos mano de obra, reducen costes, hacen más competitiva a la empresa y mejoran su posición en el mercado en el que actúa<sup>94</sup>. La consecuencia es la amortización de los puestos de trabajo cuyas funciones hayan quedado reducidas o suprimidas por la introducción del cambio tecnológico<sup>95</sup>. De manera que, cabe reseñar,

---

<sup>93</sup> STSJ Castilla y León, Burgos, 17 diciembre 2009, cit.

<sup>94</sup> STSJ Galicia 27 enero 2015 (rec. 3505/2014).

<sup>95</sup> «En consecuencia, el trabajo que venía desempeñando la actora se ha visto superado por

la jurisdicción laboral viene reputando de lícitas las causas de extinción del contrato de trabajo por, verbigracia, la efectiva inversión empresarial en una nueva tecnología, más eficaz que la intervención manual de los trabajadores<sup>96</sup>.

#### 4. Consideraciones finales

Una de las principales conclusiones a alcanzar de cuanto se ha expuesto es que, tradicionalmente el cambio tecnológico presentaba escasos efectos sobre el número total de puestos de trabajo, pero hoy en día ha dado lugar a importantes procesos de reestructuración en las empresas. Debido al avance de las nuevas tecnologías, las máquinas son cada vez más capaces de realizar tareas antes reservadas a los humanos, donde los procesos de producción y las organizaciones están cambiando por la aparición y desarrollo de nuevos productos, servicios y modelos de negocio. Estas tendencias tienen importantes repercusiones para los mercados laborales europeos, incluido el español. En concreto, el cambio tecnológico afecta a la demanda y la oferta de mano de obra y, por tanto, tiene consecuencias para los trabajadores, las empresas, el empleo, los salarios y la organización del lugar de trabajo. Los avances más recientes en robótica e IA convierten en imprescindible la necesidad de comprender la interiorización acelerada de estas tecnologías digitales en los procesos de producción y organización. El temor a un gran número de extinciones contractuales ha acompañado a las diversas fases del cambio tecnológico, pero hasta ahora el potencial de la automatización no ha conducido necesariamente a pérdidas duraderas de ocupaciones. Más bien, los efectos sobre el empleo dependen de la interacción entre varios mecanismos de ajuste macroeconómico, siendo la productividad, la acumulación de capital y la reinserción, elementos a ponderar con tiento a la hora de determinar si se ha compensado o incluso sobrecompensado la inicial amortización. Las nuevas tecnologías no afectarán tanto a la destrucción de empleo como a las condiciones de trabajo y las tareas realizadas en cada profesión<sup>97</sup>.

---

un proceso de centralización en la sede de Valencia de la actividad antes desarrollada en las distintas delegaciones y, por la aplicación de sistemas de automatización y de compensación de cobros y pagos, que justifica la amortización del puesto de trabajo en Bilbao, donde según señala el Juzgador de instancia, no consta que se desarrolle actividad alguna de gestión de pagos u otros servicios administrativos asimilables», STSJ País Vasco 1º junio 2021 (rec. 697/2021).

<sup>96</sup> STSJ Galicia 27 junio 2011 (rec. 1320/2011).

<sup>97</sup> P. GMYREK, J. BERG, D. BESCOND, [Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects](#)

Así, los estudios a nivel de empresa suelen indicar que las unidades productivas innovadoras que adoptan nuevas tecnologías tienden a crecer más rápido lo cual está asociado con un aumento del empleo, tal y como ha sucedido en países como Alemania, Austria o Gran Bretaña<sup>98</sup>. Los datos sobre efectos específicos de introducir y usar la digitalización en las empresas europeas sugieren una modificación de la composición del empleo en favor de los trabajadores altamente cualificados. Por su parte, las investigaciones sectoriales tienen en cuenta la recolocación de trabajadores entre empresas más y menos innovadoras. La OCDE ha determinado que el impacto de la inversión en TIC en la demanda de mano de obra y en los efectos agregados a largo plazo son neutros, lo cual indica que las consecuencias indeseadas pueden ser contrarrestadas por los resultados positivos<sup>99</sup>.

En segundo lugar, la adaptación tecnológica de las empresas va acompañada de un proceso de rediseño organizativo. Los cambios suelen ir dirigidos a hacer frente a retos relacionados con ciclos de producción más cortos, personalización de los productos y servicios, líneas de producción más complejas, comunicación y toma de decisiones más rápidas, así como una nueva división del trabajo entre humanos y máquinas. En consecuencia, los cambios organizativos relacionados con las nuevas tecnologías conducen a formas de organización más flexibles, menos jerarquizadas y, por lo general, implican puestos de trabajo con una gama amplia de tareas más exigentes y autoridad para tomar decisiones. Asimismo, las tendencias en las modalidades alternativas de trabajo, especialmente el trabajo autónomo, también pueden ser el resultado de un cambio en las preferencias de los trabajadores, como una mayor demanda de autonomía y flexibilidad, así como de un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

Como tercera consideración, la robótica está evolucionando a un crecimiento exponencial, en particular debido a que los algoritmos incorporados a los robots funcionan como las partes sensibles del cerebro, pero también avanzan en capacidades no cognitivas como la interacción humana y la percepción<sup>100</sup>. Por su parte, la IA ya está siendo empleada para tomar decisiones automatizadas respecto a las fases previas, coetáneas y

---

[on job quantity and quality](#), ILO Working Paper, 2023, n. 96.

<sup>98</sup> M. GOOS ET AL., *The impact of technological innovation on the future of work*, JRC Working Paper on Labour, Education and Technology, 2019, n. 3.

<sup>99</sup> OECD, *ICTs and jobs: complements or substitutes? The effects of ICT investment on labour demand by skills and by industry in selected OECD countries*, 2016.

<sup>100</sup> D. KLENERT, E. FERNÁNDEZ-MACÍAS, J.-I. ANTÓN, *Do robots really destroy jobs? Evidence from Europe*, en *Economic and Industrial Democracy*, 2023, vol. 44, n. 1, p. 299.

posteriores a la relación laboral. Por esta razón, deberían desarrollarse políticas tendentes a mejorar el diseño y la aplicación de las tecnologías digitales. El éxito de la mayoría de los algoritmos actuales de aprendizaje automático se mide en términos de beneficio o eficiencia, sin tener en cuenta sus consecuencias para los trabajadores y la sociedad en general. Las tecnologías que sean capaces de limitar el desplazamiento directo de trabajadores mediante la automatización al tiempo que maximizan la productividad y la reinserción generarán más puestos de trabajo. Cabe preguntarse si la IA que recibe las grandes inversiones en la actualidad es una tecnología de este tipo. Dada la gran variedad de aplicaciones de las tecnologías digitales, un buen punto de partida sería invertir en pruebas prácticas de interacciones entre trabajadores y sistemas automatizados.

Por último, el legislador europeo parece que no otorga mayor relevancia al elemento causal y, en su lugar, centra la atención en la trascendencia social del despido colectivo. Por su parte, las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción no dejan de ser a todos los efectos etéreos motivos que pretendían quedar alejados de cualquier control administrativo e incluso judicial. Los órganos judiciales, lejos de aceptar el papel de meros observadores con resignación, han reivindicado el protagonismo que les confiere el Convenio núm. 158 OIT, como verdaderos garantes seguridad jurídica a la hora de poner fin a las relaciones laborales. La operatividad práctica de las causas ha sido definida por el legislador e interpretada con paciencia por los Tribunales. De esta manera, se admite que el empresario invoque como motivos económicos las pérdidas actuales o prevista y el descenso persistente en el nivel de ingresos y ventas; eso sí, con la obligada aportación documental a efectos acreditativos. Más laxa es la regulación de las restantes causas, en cuanto la prueba está limitada a la memoria explicativa y a los documentos técnicos orientados a demostrar su concurrencia.

En el actual marco normativo español, la complejidad a la hora de delimitar las causas empresariales del despido colectivo no ha logrado alcanzar su punto y final, aun cuando las sucesivas reformas legislativas han tratado de aquilatar con mayor o menor éxito la tan ansiada seguridad jurídica en el instituto. El recurso a conceptos jurídicos indeterminados, así como a referencias amplias, permite abarcar los diversos y cambiantes problemas de la organización empresarial, si bien dejan su apreciación al control externo. La propia definición de las causas ha estado tradicionalmente pendiente de la operatividad de los fines perseguidos por el legislador más que de la verdadera configuración de su alcance material.

De centrar la atención en la causa técnica, la mera introducción de un *bot* y la acreditación de un ahorro en los costes no es suficiente para apreciar

su concurrencia. Cuando se trata de justificar despidos colectivos vinculados a la introducción de cambios tecnológicos en la empresa ya no es necesario probar que tales cambios obedecen a problemas o dificultades constatadas, ni tampoco acreditar nada acerca de la repercusión más o menos positiva de dichos cambios en la viabilidad o evolución de la empresa. Incluso es posible admitir el despido motivado por la automatización en una empresa con beneficios económicos y sin signos de una evolución negativa. Ahora bien, el empleador deberá probar a través de los correspondientes informes técnicos que la innovación tecnológica ha conducido a vaciar de contenido los puestos de trabajo de los trabajadores despedidos, indicando las tareas realizadas por los afectados, los métodos y tiempo de ejecución, las funciones asignadas al *bot* y el análisis de en cuánto ha mejorado la eficiencia. Es decir, el empresario ha de realizar un esfuerzo probatorio al indicar cuáles eran las tareas llevadas a cabo por los trabajadores afectados por el despido, cuánto tiempo tardaban en ejecutarlas, cuáles de las anteriores son encargadas al *bot* y cuánto ha aumentado la productividad. El aumento de la eficiencia, plasmado en los informes técnicos, ha de presentar bastante entidad para justificar la medida extintiva.

Si la innovación tecnológica no ocasiona un excedente de personal, sino una necesidad de recualificación, la entidad de la modificación podría plantear una doble vía: de un lado, proceder al despido colectivo, cuando fuera inviable la readaptación de quienes ya estuvieran en la empresa; de otro, adoptar un preceptivo periodo de adaptación y formación a fin de mantener el empleo existente. De hecho, gran parte del ajuste parece tener lugar dentro de las profesiones y no entre ellas. Es importante comprender la naturaleza de los cambiantes requisitos de la cualificación en el curso de la transformación digital, para que puedan ser adecuadamente abordados por las políticas educativas a todos los niveles. El objetivo último ha de ser colmar las lagunas actuales y garantizar la empleabilidad de los trabajadores, pues la proporción de tareas con potencial de ser automatizadas tiende a aumentar cuanto menor es el nivel de preparación de los trabajadores. Si los tecno-optimista están en lo cierto y la velocidad del cambio tecnológico se acelera, entonces los trabajadores también se verán obligados a adaptar sus competencias con mayor frecuencia. Por tanto, las medidas para aumentar la formación continua a lo largo de la vida, apoyando el aprendizaje permanente, pueden ser imprescindibles para mantener la empleabilidad.

En fin, un factor esencial viene dado por la necesaria jerarquización entre las medidas de flexibilidad externa e interna en el ordenamiento jurídico laboral, primando en todo caso las segundas a tenor del Real

Decreto-Ley 32/2021. En los casos en los que la fuerza de trabajo de la persona sustituida por un *bot* o robot siguiera subsistiendo, por mantener parte de sus funciones, acudir a la reducción de jornada y no al despido colectivo u objetivo constituye una posibilidad pretendida por la voluntad legislativa en la última reforma laboral al endurecer las causas para acometer una reestructuración empresarial e impulsar y suavizar los requisitos de la flexibilidad interna.

## 5. Bibliografía

- ÁLVAREZ CUESTA H. (2021), *Buenas prácticas convencionales frente a despidos por causas tecnológicas*, en *Documentación Laboral*, n. 123, pp. 789-806
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ I. (2019), *Automatización y despido objetivo (SJS/10 Las Palmas 23/9/19)*, en [ignasibeltran.com](http://ignasibeltran.com), 9 octubre
- BERGSTRÖM O. (2014), *Monitoring Learning and Innovation in European Restructuring, synthesis report*, IRENE Policy Paper, n. 14
- BEUKER L., FRANSSEN M., KIROV V., NAEDENOEN F. (2019), *DIRESOC. Work Package 1: transnational analysis*, European Commission
- BLASCO PELLICER A. (2007), *Los procedimientos de regulación de empleo*, Tirant lo Blanch
- BODAS MARTÍN R. (2017), *La documentación pertinente en los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción*, en *Lan Harremanak*, n. 35, pp. 113-149
- BODAS MARTÍN R. (2016), *Las causas de despido colectivo: causas económicas*, en M. GODINO REYES (dir.), *Tratado de despido colectivo*, Tirant lo Blanch
- CASAS BAAMONDE M.E. (1996), *Causalidad del despido colectivo, autorización administrativa y negociación colectiva*, en *Relaciones Laborales*, n. 19, pp. 44-56
- DESDENTADO BONETE A. (2012), *Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales*, en *Actualidad Laboral*, n. 17-18
- ERCILLA GARCÍA J. (2019), *Tributación y cotización de los robots inteligentes*, en *Consell Obert*, n. 351, pp. 14-20
- ERCILLA GARCÍA J. (2018), *Aproximación a una Personalidad Jurídica Específica para los robots*, en *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnología*, n. 47, pp. 1-34
- ERCILLA GARCÍA J. (2018), *La robotización como "causa técnica" de despido objetivo*, Aranzadi

- ESCUADERO RODRÍGUEZ R. (2015), *Reflexiones preliminares y críticas sobre las reestructuraciones empresariales y su proyección en el ámbito laboral*, en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (coord.), *Las reestructuraciones empresariales: un análisis transversal y aplicado*, Cinca
- ESCUADERO RODRÍGUEZ R. (coord.) (2015), *Las reestructuraciones empresariales: un análisis transversal y aplicado*, Cinca
- ESTEBAN MIGUEL A. (2012), *Los despidos colectivos: un estudio de las causas económicas*, en *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, n. 26, pp. 55-80
- EUROPEAN COMMISSION (2018), [\*Study on monitoring the application of the EU Quality Framework for anticipation of change and restructuring\*](#)
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ J.J. (2021), *Automatización y empleo: la "Paradoja de Polanyi" revisitada*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 1, pp. 63-93
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ J.J. (2018), *Despido colectivo*, en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ (dir.), *Tratado de despido*, Wolters Kluwer
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ J.J. (1993), *Expedientes de regulación de empleo*, Trotta
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ J.J. (dir.) (2018), *Tratado de despido*, Wolters Kluwer
- FRANSSEN M. (2019), *Is there anything I can help you with? Modernisation through digitalisation: the case of Hotel Alban*, Lentic
- FRANSSEN M., NAEDENOEN F., PICHULT F. (2020), [\*DIRESOC. Digitalisation and restructuring: which social dialogue? Results from the transnational survey\*](#), European Commission
- GARCÍA MURCIA J. (2016), *Las causas de despido colectivo: causas técnicas, organizativas o de producción*, en M. GODINO REYES (dir.), *Tratado de despido colectivo*, Tirant lo Blanch
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN I., MERCADER UGUINA J.R. (dirs.) (2012), *La regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, Lex Nova
- GINÈS I FABRELLAS A. (2014), *El despido colectivo por causas económicas y centro de trabajo. Incongruencias en el alcance de la causa económica, la unidad de cómputo y la negociación por centros de trabajo*, en *Documentación Laboral*, n. 101, pp. 33-50
- GMYREK P., BERG J., BESCOND D. (2023), [\*Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality\*](#), ILO Working Paper, n. 96
- GODINO REYES M. (dir.), *Tratado de despido colectivo*, Tirant lo Blanch, 2016
- GOERLICH PESET J.M. (1994), *La extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch
- GOOS M., ARNTZ M., ZIERAHN U., GREGORY T., CARRETERO GÓMEZ S., GONZÁLEZ VÁZQUEZ I., JONKERS K. (2019), *The impact of technological*

- innovation on the future of work*, JRC Working Paper on Labour, Education and Technology, n. 3
- JURADO SEGOVIA A. (2020), *Robotización/ automatización y despido objetivo por causas técnicas (Art. 52 c ET)*, en *Labos*, n. 3, pp. 13-35
- KLENERT D., FERNÁNDEZ-MACÍAS E., ANTÓN J.-I. (2023), *Do robots really destroy jobs? Evidence from Europe*, en *Economic and Industrial Democracy*, vol. 44, n. 1, pp. 280-316
- MERCADER UGUINA J.R., DE LA PUEBLA PINILLA A. (2013), *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*, Tirant lo Blanch
- MOLINA NAVARRETE C. (2021), *La gestión pública de los “ERTE” (regulación temporal de empleo) y de los “ERE” (regulación extintiva) en el autogobierno andaluz: balance y perspectivas pospandemia*, en *Temas Laborales*, n. 160, pp. 151-188
- MONEREO PÉREZ J.L. (2021), *El despido colectivo por causas productivas en un centro de trabajo de una empresa multi-centros: elementos configuradores y negociación colectiva gestional o participativa*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 1, pp. 1-13
- MONEREO PÉREZ J.L. (2012), *El despido colectivo y sus elementos configuradores tras las recientes reformas*, Tirant lo Blanch
- MONEREO PÉREZ J.L., FERNÁNDEZ AVILÉS J.A. (1997), *El despido colectivo en el Derecho Español: Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi
- MUROS POLO A. (2020), *El despido objetivo por causas técnicas y la automatización robótica de procesos, a debate*, en C. SOLÍS PRIETO, I. MARÍN ALONSO, M.T. IGARTUA MIRÓ (dirs.), *Nuevas tecnologías y trabajo sostenible*, Laborum
- OECD (2017), *OECD Employment Outlook 2017*
- OECD (2016), [\*ICTs and jobs: complements or substitutes? The effects of ICT investment on labour demand by skills and by industry in selected OECD countries\*](#)
- PALOMEQUE LÓPEZ M.C. (2012), *La versión política 2012 de la reforma laboral permanente. La afectación del equilibrio del modelo laboral*, en I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.R. MERCADER UGUINA (dirs.), *La regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, Lex Nova
- ROCHA F., NAEDENOEN F. (2020), [\*DIRESOC. Work Package 3: Case studies. Synthesis report\*](#), European Commission
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ E. (2017), *El despido colectivo frente a la flexibilidad interna*, en *Revista de Derecho Social*, n. 79, pp. 37-62
- ROJO TORRECILLA E. (2019), *Sustitución de una trabajadora por un bot de gestión. Necesidad de justificar la causa de la decisión empresarial. Reflexiones a partir de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 10 Las Palmas de Gran Canaria de 23 de septiembre de 2019*, en [www.eduardorojotorrecilla.es](http://www.eduardorojotorrecilla.es), 1º octubre

SOLÍS PRIETO C., MARÍN ALONSO I., IGARTUA MIRÓ M.T. (dirs.) (2020), *Nuevas tecnologías y trabajo sostenible*, Laborum

TEISSIER C., NAEDENOEN F. (2020), *Digitalisation and restructuring: which social dialogue? Lessons from the DIRESOC Project*, European Commission

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

