

## **LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS ECONÓMICAS DE LA LEY 35/2010 A LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO.-**

**Comunicación presentada a la sesión sobre “LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN”.**

### **I) INTRODUCCION.-**

La Ley 35/2010, de 17-09-10, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, ofrece una nueva redacción de los artículos 51, que regula el despido colectivo, y 52 c), que regula el despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del Estatuto de los Trabajadores.

La Ley 35/10, de 17-09-10, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en su exposición de motivos, en lo relativo a la nueva redacción dada a las disposiciones reguladoras del despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, establece la redacción de las causas de forma concreta, incorporando la interpretación que los órganos jurisdiccionales han hecho de las causas del despido objetivo, de manera que cause certeza tanto a trabajadores, empresarios como órganos jurisdiccionales, y en definitiva sea la fórmula utilizada cuando las extinciones estén fundadas en esas causas. Todo ello para fomentar la causalidad del despido y evitar la práctica que se venía observando, la proliferación del despido disciplinario reconocido por la empresa como improcedente, el denominado “despido exprés”, para dar solución a extinciones fundadas en realidad en causas económicas o de producción.

La nueva redacción del despido colectivo e individual en base a causas económicas, técnicas, organizativas y de producción es la siguiente:

Art 51 ET. <<Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su

nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación 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>>.

**Art. 52 c) ET.** << Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado>>.

Para efectuar un análisis de la actual regulación y la jurisprudencia sentada en base a la anterior regulación, debemos retrotraernos a la misma. La establecida por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, y la de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida.

-La Ley 11/1994 en la redacción del artículo 51 ET previsto para el despido colectivo, en lo que se refiere a las causas bajo las que se ampara la

extinción, no venían explícitamente definidas, sino que únicamente se establecía la finalidad a la que iban dirigidas las extinciones efectuadas. Y a las modalidades posibles, las de amortización de parte de los puesto de trabajo, o bien, del de cese de la actividad y cierre de la empresa.

Art. 51 ET: "Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

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 que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca, como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas".

Art. 52 c) ET, previsto para el despido individual, en número inferior al umbral previsto en el art. 51, se establecía:

"Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51. 1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto a que se refiere este apartado»

-La Ley 63/1997 introdujo una nueva redacción respecto a las causas organizativas, tecnológicas y de la producción, manteniendo la redacción dada en el art. 51 ET para las causas económicas, plasmada ahora en el art. 52 c) ET, e introduciendo una nueva redacción respecto a las causas organizativas, tecnológicas y de producción vinculándolas a la superación de las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa por su disposición competitiva o por exigencias de la demanda a través de una mejor organización de los recursos.

Art 52 c) ET: «Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo

por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta ley y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado>>.

## **II) NOVEDADES DE LA REFORMA.-**

### **A) La nueva redacción de las causas del despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.**

Se realiza una verdadera definición de las causas de despido, en el caso de las causas técnicas, organizativas o de producción, manteniendo la misma redacción en las causas económicas: “cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa”.

Ahora bien, sí se produce una novedad en la redacción de las causas económicas. Se introduce la enumeración de situaciones o circunstancias que puedan afectar a las empresas y que implicarían la concurrencia de tales causas. Enumeración que se realiza a título de ejemplo -“...en casos tales como...”-:

-“...la existencia de pérdidas actuales o previstas,

- o la disminución persistente de su nivel de ingresos...”.

Siempre que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.

Dichos supuestos expuestos evidencian una situación económica negativa, son los más importantes y frecuentes, pero no los únicos, ya que se podrán acoger otros que puedan dar lugar a una situación económica negativa.

Y en todos los casos, han de tener una mínima consistencia, siempre “que puedan afectar a su viabilidad” o a su “capacidad de mantener el volumen de empleo”. Esto es, que tengan gravedad suficiente.

El cambio más relevante es que hasta la reforma las pérdidas debían ser actuales, y ahora cabe que sean previstas, acogiendo las situaciones de disminución de ingresos o beneficios.

Esta introducción de las pérdidas previstas no tiene su origen en que de ese modo se hubiere venido resolviendo por los tribunales, más bien al contrario. La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha venido exigiendo la realidad de estas pérdidas y la gravedad de las mismas.

Así, en diferentes sentencias del Tribunal Supremo se contiene la exigencia de la existencia de pérdidas actuales, constatadas con su reiteración en el tiempo y gravedad:

-La situación económica negativa ha de ser "objetiva, real y actual" (STS UD 24.04.1996 ).

-La Sentencia de 11-06-2008 (Rec. 730/2007): <<Por ello, se ha argumentado que "para apreciar la concurrencia de las causas económicas (en sentido estricto) del despido objetivo basta en principio con la prueba de pérdidas en las cuentas y balances de la sociedad titular de la empresa. Si estas pérdidas son continuadas y cuantiosas se presume en principio, salvo prueba en contrario, de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala, que la amortización de los puestos de trabajo sobrantes es una medida que coopera a la superación de dicha situación económica negativa>>.

-La Sentencia de 29-09-2008 (Rec. 1659/2007): <<En el presente caso no se discute la existencia de una situación económica negativa, que se pone de manifiesto a través de pérdidas sostenidas y significativas en los términos a los que ya se ha hecho referencia...>>.

La mayoría de las sentencias de los diferentes TSJ, han seguido la doctrina del TS declarando procedentes los despidos económicos siempre que la empresa presentara pérdidas, y declarándolos improcedentes en caso de que se patentizara una disminución de ingresos y beneficios:

-Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya de fecha 13-04-2010 (Nº de Recurso: 5950/2009): <<...poner de manifiesto que la circunstancia de tener pérdidas hay que entenderla en su sentido literal, es decir, la situación negativa de la empresa, no la mera existencia de disminución de beneficios..."; no bastando la disminución de ingresos brutos si hubo beneficios netos. Se ha de producir, en definitiva un acreditado desequilibrio negativo entre "los importes de los ingresos, gastos y resultados de los ejercicios" a contemplar (Sentencia de la Sala de 22 de septiembre de 2004 )>>.

Sin embargo, en algunos se ha estimado procedente el despido por causas económicas relativizando la exigencia de pérdidas, acogiendo las de un solo año, unido a una disminución de ingresos:

-Sentencia del Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Madrid 24-05-10 (Nº de Recurso: 800/2010): <<La sentencia ha acogido el informe pericial en el que se declara que las pérdidas del ejercicio de 2008 así como el descenso de los ingresos derivados de la actividad productiva, han abocado a las demandadas a un grave desequilibrio económico>>.

En definitiva, dicha modificación se hacía necesaria cuando el despido objetivo no tiene como única finalidad la supresión de la totalidad de la plantilla, si bien es la misma medida a adoptar en esas circunstancias, sino que de forma relevante se configura como la posibilidad de reducir la plantilla a efectos de superar la crisis existente y poder proseguir con la actividad empresarial. Y

para superar cualquier crisis o patología, qué mejor que adoptar la medida o prevención antes de consolidarse o cronificar, que una vez que se patentice una situación agónica.

Por otro lado, ese posible adelanto preventivo en el tiempo no es sinónimo de la “certeza”, pretendida por la reforma, para sus usuarios, empresas, trabajadores e indefectiblemente órganos jurisdiccionales. Ya que tampoco lo venía siendo la situación de pérdidas actuales, habida cuenta que, las empresas que estuviesen en esa situación objetivamente, no tenían garantía alguna, lo mismo que sucederá ahora, de que las extinciones basadas en esa causa fueran confirmadas judicialmente en caso de impugnación, pues es necesario que una vez acreditada la causa se produzca la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la medida extintiva y la finalidad perseguida.

#### B) Acreditación de las causas económicas: conexión de funcionalidad o instrumentalidad.-

-La nueva redacción del art. 51.1 ET a las causas económicas exige como uno de los requisitos de los despidos que se produzca conexión de instrumentalidad entre las extinciones de los contratos y la mejora de la situación de la empresa. Así:

<<La empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado>>,

Una vez acreditada la situación económica negativa, deberá demostrarse que los despidos constituyen una medida razonable, aunque no significa que sea la única o la medida más adecuada, sino que contribuye a preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado.

La acreditación de este requisito ya había sido exigido por la jurisprudencia, así como que el elemento de “razonabilidad” se encontraba presente en la doctrina unificada del TS.

La Sentencia de 14 junio 1996, Rec. 3099/1995, estableció: <<En el supuesto de cierre de la explotación, la conexión entre la supresión total de la plantilla de la empresa y la situación negativa de la empresa consiste en que aquélla amortigua o acota el alcance de ésta...En el supuesto en que la amortización de puestos de trabajo pretenda sólo la reducción de la plantilla, la conexión entre la situación desfavorable existente en la empresa y los despidos acordados ha de consistir en la adecuación o proporcionalidad de éstos para conseguir la superación de aquélla, en el marco del plan de recuperación del equilibrio empresarial expuesto por el empresario...Siendo así que, en el supuesto de reducción de plantilla, la valoración de adecuación o proporcionalidad se proyecta sobre hechos pasados, y también sobre la situación actual y previsiones futuras de la empresa, los factores a tener en cuenta por el órgano jurisdiccional no son siempre susceptibles de prueba propiamente dicha, limitada por naturaleza a los hechos históricos, sino **de apreciación de razonabilidad**, de acuerdo con reglas de experiencia reconocidas en la vida económica. El objeto de valoración es, por tanto, en este punto, a diferencia de lo que sucede en la comprobación de la situación de ineficiencia o falta de rentabilidad de la empresa, no un juicio sobre hechos probados, sino un juicio de atenuamiento del empresario a una conducta razonable, con arreglo a los criterios técnicos de actuación atendidos o atendibles en la gestión económica de las empresas>>.

-Asimismo, desaparece en el despido objetivo la exigencia de que “exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo”.

Aparte de reconocerse de forma explícita que debe mediar un juicio de razonabilidad entre la extinción y la finalidad perseguida, lo que como se ha dicho venía aplicándose por la jurisprudencia, se ha eliminado el requisito de “necesidad” de amortizar puestos de trabajo, lo que significa la disminución de las exigencias para estos despidos, lo que asimismo, suponía de nuevo acercar la norma a los criterios jurisprudenciales del Tribunal Supremo.



Con la regulación anterior, si bien se podía afirmar que el despido objetivo sólo era admisible cuando la empresa no tenía otro remedio que amortizar puestos de trabajo para solucionar los problemas, y que no cabían dichos despidos en los que la finalidad del despido sólo era mejorar el funcionamiento y eficiencia de la empresa, lo cierto es que los criterios jurisprudenciales suavizaron dicha interpretación.

La sentencia del Tribunal Supremo de fecha 24-04-1996 (Recurso núm. 3543/1995), unificó la doctrina en estos términos, y fue seguida por las sentencias de 14-06-1996 (Rec. 3099/1995), 28-01-1998 (Rec. 1735/1997), la de 30-09-2002 (Rec. 3828/2001), y 15-10-2003 (Rec. 1205/2003). Se interpretó que basta con estimar que la amortización del puesto de trabajo que se acuerde contribuye a solucionar la crisis para que tal medida se encuentre justificada, sin que sea exigible acreditar que la amortización de puestos de trabajo constituye por sí sola una función suficiente, ni que esa solución sea definitiva junto con otras medidas.

Así, la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 24 abril 1996 Rec. 3543/1995:<< No es preciso, por ende, que el despido objetivo adoptado sea por sí solo medida suficiente e ineludible para la superación de la crisis, pues basta a tal fin que esa rescisión contractual «contribuya» a la mejoría de la empresa, es decir, que ayude o favorezca la consecución de esa mejoría; si bien tal contribución ha de ser directa y adecuada al objetivo que se persigue, no debiendo tomarse en consideración la contribución meramente ocasional, tangencial o remota>>.

Asimismo, el concepto de “amortización” del puesto de trabajo no incluía la desaparición del puesto de trabajo “strictu sensu”, sino que englobaba la posibilidad de reducir el volumen de trabajo disponible en la unidad productiva con uno o varios contratos de trabajo.

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 29-05-2001 (Rec. 2022/2000):<<Amortizar puestos de trabajo>> en el sentido del art. 52.c del ET quiere decir suprimir o reducir el volumen de trabajo por cuenta ajena disponible en la unidad productiva por medio de la extinción de uno o varios contratos de trabajo. La amortización de una plaza para que

sus tareas o funciones sean desarrolladas por el propio empresario da lugar a la desaparición del puesto de trabajo, y este dato, junto con la «necesidad objetivamente acreditada», es lo que importa a efectos de la integración del supuesto de hecho del art. 52.c del ET, y de la consiguiente calificación de la extinción del contrato de trabajo acordada por el empresario. Como dice la sentencia recurrida la «amortización» mencionada en la Ley se refiere a los puestos y no a las funciones o cometidos laborales»>>.

**Y La Sentencia de 15-10-2003 (Rec. 1205/2003):** <<...la amortización de puestos de trabajo en que consiste el despido objetivo o económico del art. 52.c. tiene lugar cuando se produce una disminución de los efectivos de la empresa por extinción de contratos de trabajo acordada por el empresario, aunque las funciones o cometidos laborales desempeñados antes por los trabajadores despedidos se asignen a otros trabajadores de la empresa o sean asumidos por el propio empresario. El art. 52.c. ET se refiere por tanto a una amortización orgánica efectiva o propiamente dicha, relativa a un puesto de trabajo de la plantilla u organigrama de la empresa, y no a una amortización funcional o virtual, concerniente a las concretas tareas o trabajos que se desarrollan en la misma>>.

Una vez definidas las causas, acreditada su existencia, debe verificarse la razonabilidad de las medidas extintivas, deben “justificarse”, ya que no es posible demostrar que con el despido se vaya a alcanzar la finalidad prevista.

Al respecto, la razonabilidad de las extinciones derivará de la presunción, establecida por la doctrina jurisprudencial, de que la disminución de los costes de personal es una medida que puede cooperar a favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Así en la Sentencias del Tribunal Supremo de fecha 15-10-2003 (Rec. 1205/2003) y 11-06-2008 (Rec. 730/2007), se recoge esta doctrina. En la primera de ellas establecía: << Si estas pérdidas son continuadas y cuantiosas se presume en principio salvo prueba en contrario, de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala, que la amortización de puestos de trabajo sobrantes es una medida que coopera a la superación de dicha situación económica negativa...la amortización de puestos de trabajo sobrantes comporta una disminución automática de la partida

de costes de personal, que contribuye directamente por sí misma a aliviar la cuenta de resultados>> .

Este juicio de razonabilidad, ahora recogido expresamente en el art. 51 ET, extraído de los criterios jurisprudenciales que lo aplicaban, basado en la presunción de que cuando se acreditan pérdidas relevantes, ahora tanto pérdidas actuales como previstas o en caso de disminución del nivel de ingresos, se puede contar con un principio de justificación de que la decisión extintiva va a preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado, debe ir acompañado en cada caso de argumentaciones suficientes que verifiquen la conexión entre la medida adoptada y la superación de la crisis.

En este sentido la Sentencia del Tribunal Supremo 29-09-2008 (Rec. 1659/2007): << Esta conclusión debe ser, sin embargo, matizada. Con carácter general es cierto que la reducción de los costes de personal contribuyen a reducir las pérdidas de una empresa. Pero esta conexión no es automática; no establece una relación directa entre el nivel de las pérdidas y el número de los despidos y tampoco puede verse como una presunción que desplace al trabajador despedido la carga de acreditar los hechos de los que pueda derivarse la falta de conexión entre la medida extintiva y el objetivo que ésta debe perseguir. Por ello, ni se puede presumir que la empresa por el solo hecho de tener pérdidas en su cuenta de resultados pueda prescindir libremente de todos o de alguno de sus trabajadores, ni tampoco se le puede exigir la prueba de un hecho futuro, que, en cuanto tal, no susceptible de ser acreditado, como sería el demostrar la contribución que la medida de despido pueda tener en relación con la situación económica negativa de la empresa. Lo que se debe exigir son indicios y argumentaciones suficientes para que el órgano judicial pueda llevar a cabo la ponderación que en cada caso conduzca a decidir de forma razonable acerca de la conexión que debe existir entre la situación de crisis y la medida de despido>>.

En conclusión, tanto con la regulación anterior como con la vigente la situación de certeza con una mínima seguridad jurídica no es viable. El hecho de que se haya establecido un régimen más flexible sólo es aparente, porque de hecho seguirán existiendo las mismas dificultades cuando en el supuesto de pérdidas y disminución de ingresos no se han fijado criterios cuantitativos, lo que dificultará su acreditación.

Objetivamente no se ha conseguido facilitar los despidos o hacerlos más seguros para el empresario, por lo que de entrada no reduciría la litigiosidad, ni la necesidad de ponderar caso por caso la existencia de la pluralidad de elementos que se exigen para que un despido objetivo se declare procedente o bien evitar su impugnación.

C) Se unifica la regulación para el despido colectivo y objetivo.

-Se unifican tanto las causas como la finalidad de las medidas extintivas que ejecuta la empresa para paliar la crisis.

En el art. 51.1 se definen las causas y su finalidad, y el 52 c) se remite expresamente a las causas del 51.1, además de establecer que la extinción afecte a un número de trabajadores inferior a los umbrales allí previstos.

Dicha modificación del articulado debe valorarse positivamente desde el momento que permite unificar el mismo tratamiento para el despido colectivo y el objetivo, de forma que ambos obedecen a las mismas causas y a idéntica finalidad, y de este modo se evita provocar controversias y contradicciones entre ambas redacciones.

En el despido colectivo se constata un cambio más relevante por cuanto se sustituye lo antes exigido, que las medidas fuesen necesarias para superar la situación económica negativa o garantizar la viabilidad futura de la empresa, por el término razonabilidad, dando entrada de este modo a la aplicación de los criterios jurisprudenciales, fijados como consecuencia del conocimiento de los despidos individuales, y que exigen únicamente que el despido contribuya a superar las dificultades que atraviesa la empresa.

-Se prevé igualmente la atracción al orden jurisdiccional social en cuanto a la competencia para conocer de los recursos contra las resoluciones administrativas de la Autoridad Laboral en los procedimientos de suspensión temporal de los contratos, reducción de jornada, y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del ET (Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley 35/2010).

d) Se modifica la calificación del despido objetivo cuando no se hubieren cumplido los requisitos del art. 53.1 ET, de nulo a improcedente.

Esta modificación es favorable por el hecho de configurar un sistema de calificación jurídica del despido idéntico para el despido disciplinario y el objetivo, para el mismo supuesto de hecho, los defectos formales. Y reducir la calificación de nulidad del despido, también de igual forma en ambas modalidades de despidos, cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

La nueva calificación del despido como improcedente sí parece que va a cumplir con las pretensiones de la reforma. Va a reducir la tendencia que se venía observando de infrautilizar el despido objetivo, intercambiándolo con la figura del despido denominado “exprés” previsto en el art. 56.2 ET, por más seguro aunque resultase más caro. Esta modalidad si bien está prevista para los despidos disciplinarios se ha venido utilizando también en los despidos objetivos. Y en el caso de que se utilice reducirá el volumen de litigios.

Por un lado, mediante la instauración de la vía específica de la posibilidad por parte del empresario de reconocer improcedente el despido objetivo con abono de una indemnización de 33 días por año trabajado con el límite de 24 mensualidades, aunque no será válido para todos los casos, ya que sólo será aplicable en el caso de los contratos celebrados para el fomento de la contratación indefinida establecido con la reforma, o aquellos contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010 que se hayan transformado en un contrato de fomento de contratación indefinida antes del 31 de diciembre de 2010, o los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, celebrados a partir de 18 de junio de 2010 que se transformen en un contrato de fomento de contratación indefinida antes del 31 de diciembre de 2011.

Y de otro, por el hecho de que en el caso de que siga utilizándose la vía extintiva del artículo 56.2 ET por motivos de despido objetivo, se evitará la litigiosidad, en cuanto a la impugnación de estos alegando la nulidad del despido por defectos de forma, por inconcreción de la causa en la carta, ya que su consecuencia jurídica ya no será la nulidad sino la improcedencia que ya viene reconocida en la propia carta de despido o en el acto de conciliación.

En este sentido las sentencias del Tribunal Supremo de fechas 30 marzo 2010 RJ 2010\2482, y 30-09-2010 (Rec. Nº 2268/09), en las que se resolvían las impugnaciones de despido solicitando la declaración de nulidad por falta de expresión de la causa de despidos objetivos reconocidos improcedentes, y en las que se indicaba que si bien el cauce especial del art. 56.2 ET está previsto para el despido disciplinario, se extiende por remisión a las extinciones del contrato de trabajo por causas objetivas reguladas en el art. 52 ET, si bien la remisión no alcanzaba a la supresión del requisito de forma escrita “expresando la causa”. El reconocimiento por parte del empresario de la improcedencia, “no habría de alterar la calificación de nulidad que legalmente se aparejaba a la insuficiencia del requisito formal. La norma legal sanciona con nulidad el defecto en a la precisión de la causa, y, por ello, el reconocimiento por parte de la empresa de la dificultad de prueba de dicha causa en ningún caso puede convertir en improcedente el despido”.

Lleida, marzo de 2011.

ROSA M<sup>a</sup> DOMÉNECH TUDELA

Profesora Asociada de Derecho del Trabajo de la Universitat de Lleida.  
Abogado.

