

Resumen

El TSJ desestima el rec. de suplicación interpuesto por comarca demandada contra sentencia que declaró la improcedencia del despido objetivo económico del agente de empleo y desarrollo local accionante. Señala la Sala que la carta de despido se limita a afirmar la situación económica de la comarca, derivada de la disminución de las transferencias del Gobierno de Aragón, principal fuente de ingresos de la institución, que obliga a suprimir el puesto de trabajo del actor, mencionando los necesarios ajustes presupuestarios derivados de la disminución de ingresos procedentes de las transferencias, pero sin que conste mención alguna al concreto importe de los ingresos, ni a sus gastos, ni al coste salarial del actor, ni de los restantes trabajadores, no suponiendo el despido del trabajador la amortización de su plaza, pues sus funciones las va a realizar otro trabajador contratado al efecto.

NORMATIVA ESTUDIADA

RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores
art.51.1 , art.52.c

ÍNDICE

ANTECEDENTES DE HECHO	1
FUNDAMENTOS DE DERECHO	3
FALLO	6

CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

CONTRATO DE TRABAJO

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Por causas objetivas

Cuestiones generales

Amortización de puesto de trabajo; causas económicas, organizativas, etc.

SECTORES Y ACTIVIDADES ECONÓMICAS, INDUSTRIALES Y DE SERVICIOS

SERVICIOS PÚBLICOS

FICHA TÉCNICA

Favorable a: Personal laboral al servicio de la Administración; Desfavorable a: Administración local

Procedimiento:Suplicación; extinción por causas objetivas

Legislación

Aplica art.51.1, art.52.c de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Cita RDL 10/2010 de 16 junio 2010. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

Cita Ley 63/1997 de 26 diciembre 1997. Medidas para la Mejora del Mercado de Trabajo y de Fomento de la Contratación

Indefinida

Cita art.191.b, art.191.c, art.233.1 de RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral

Cita RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Jurisprudencia

Citada en el mismo sentido por STSJ Madrid Sala de lo Social de 18 noviembre 2011 (J2011/293142)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - Por causas objetivas - Amortización de puesto de trabajo; causas económicas, organizativas, etc. STS Sala 4ª de 27 abril 2010 (J2010/84361)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - Por causas objetivas - Amortización de puesto de trabajo; causas económicas, organizativas, etc. STS Sala 4ª de 29 septiembre 2008 (J2008/197297)

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-.- Según consta en autos, se presentó demanda por D. Basilio, contra la Comarca del Bajo Aragón, sobre despido, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de lo Social de Teruel, de fecha veintisiete de abril de dos mil once, siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"Que estimando íntegramente de demanda interpuesta por DON Basilio contra la COMARCA DEL BAJO ARAGON, declaro que el cese producido el 31 de enero de 2011 es constitutivo de DESPIDO IMPROCEDENTE, y condeno a la demandada a que, a su opción, readmita al trabajador en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, o le indemnice en la cuantía de DIEZ MIL NOVENTA Y SEIS EUROS CON CINCUENTA Y CINCO CÉNTIMOS (10.096,55 Eur.); y en todo caso al abono de los salarios de tramitación desde 31 de enero de 2011 hasta la fecha de notificación de la presente sentencia, ambos inclusive, o hasta que hubiera encontrado un nuevo empleo, a razón de 71,48 Eur. diarios.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de que, en su caso, el trabajador devuelva a la empresa la indemnización percibida por el pretendido despido objetivo".

Que con fecha doce de mayo de dos mil once, se dictó Auto de Aclaración de la referida sentencia cuya PARTE DISPOSITIVA dice:

"Aclarar y corregir la sentencia de fecha 27 de abril de 2011, en el siguiente sentido:

Así, DONDE DICE EN EL FALLO DE LA SENTENCIA "Que estimando íntegramente de demanda interpuesta por DON Basilio contra la COMARCA DEL BAJO ARAGON, declaro que el cese producido el 31 de enero de 2011 es constitutivo de DESPIDO IMPROCEDENTE, y condeno a la demandada a que, a su opción, readmita al trabajador en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, o le indemnice en la cuantía de DIEZ MIL NOVENTA Y SEIS EUROS CON CINCUENTA Y CINCO CÉNTIMOS (10.096,55 Eur.); y en todo caso al abono de los salarios de tramitación desde 31 de enero de 2011 hasta la fecha de notificación de la presente sentencia, ambos inclusive, o hasta que hubiera encontrado un nuevo empleo, a razón de 71,48 Eur. diarios".

DEBE DECIR EN EL FALLO DE LA SENTENCIA "Que estimando íntegramente de demanda interpuesta por DON Basilio contra la COMARCA DEL BAJO ARAGON, declaro que el cese producido el 31 de enero de 2011 es constitutivo de DESPIDO IMPROCEDENTE, y condeno a la demandada a que, a su opción, readmita al trabajador en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, o le indemnice en la cuantía de DIEZ MIL NOVENTA Y SEIS EUROS CON CINCUENTA Y CINCO CÉNTIMOS (10.096,55 Eur.); y en todo caso al abono de los salarios de tramitación desde 31 de enero de 2011 hasta la fecha de notificación de la presente sentencia o hasta que hubiera encontrado un nuevo empleo, a razón de 71,48 Eur. diarios"

SEGUNDO.-.- En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal:

" PRIMERO.-.- Que, DON Basilio viene prestando sus servicios laborales para la COMARCA DEL BAJO ARAGON desde el 12 de diciembre de 2007 hasta 31 de enero de 2011, ostentando la categoría profesional de Agente de Empleo y Desarrollo Local, con un salario bruto mensual de 2.144,55 Eur., con inclusión de parte proporcional de pagas extras (Folios 54 a 61).

SEGUNDO.- Que el actor ha realizado las siguientes contrataciones con la COMARCA DEL BAJO ARAGON:

- 12 de diciembre de 2007 a 11 de diciembre de 2008, mediante contrato de trabajo de duración determinada num. NUM000, con la categoría profesional de Agente de Empleo y Desarrollo Local, siendo el objeto del contrato la " finalización cumplimiento objetivos fijados en la memoria del expediente de subvención INAEM " (Folio 59).

- 12 de diciembre de 2008, prórroga del contrato de trabajo num. NUM000 hasta el 11 de diciembre de 2009 " debido a que las razones que motivaron la contratación en su momento todavía no se han dado por finalizadas..." (Folio 60).

- 12 de diciembre de 2009, prórroga del contrato de trabajo num. NUM000 hasta el 11 de diciembre de 2010 o " bien hasta la fecha en que sea Denegada la concesión de Subvención solicitada al departamento de Economía, Hacienda y Empleo mediante Orden de 27 de abril de 2009, quedando, por tanto, condicionada dicha renovación a la efectiva concesión de la subvención solicitada... ". (Folio 61).

TERCERO.- Que por escrito de fecha 14 de enero de 2011, la COMARCA DEL BAJO ARAGON comunicó al actor la extinción, con fecha 31 de enero de 2011, del contrato de trabajo suscrito, " con motivo de los necesarios ajustes presupuestarios derivados de la disminución de ingresos procedentes de las transferencias del Gobierno de Aragón a la Comarca ", poniendo a su disposición la indemnización de 20 días por año, ascendiendo a la cantidad de 4.516,14 Eur. (Folio 54).

CUARTO.- Que la Comarca ha venido solicitando y obteniendo del INAEM una subvención para permitir la contratación de los Agente de Empleo y Desarrollo Local (Folios 37 a 44).

QUINTO.- Que con fecha 15 de octubre de 2010, el actor presento escrito a la Comarca en los siguientes términos: " Que cercano al plazo de presentación de la documentación justificativa para la renovación de mi plaza como AEDL en el INAEM (entre 30 y 60 días naturales antes del vencimiento de mi contrato- 12 de diciembre de 2010-) entrego la documentación relativa a la Memoria Justificativa para que desde el departamento de administración y contabilidad se gestionen y tramiten los anexos del programa de AEDL que hay que adjuntar a dicha memoria (anexos I, II, III y IV) para que se entregue la documentación en Plazo y forma)" (Folio 62).

SEXTO.- Que, con fecha 4 de noviembre de 2010, la Comarca solicito subvención por importe de 26.420,89 Eur., " por la tercera prórroga de la contratación de UN AGENTE DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL ", concretamente el actor, siendo requerida con fecha 2 de diciembre de 2010, para presentar una serie de documentación y teniéndose por desistida de la solicitud de subvención por resolución de fecha 25 de marzo de 2011, al no aportar dicha documentación (Folios 37 a 40 y 63 a 67).

SEPTIMO.- Que las funciones que realizaba el actor las va a realizar otro trabajador contratado al efecto, puesto que la Agencia de Empleo y desarrollo Local no desaparece, sino que " la estrategia que se va a adoptar a partir de 2011 es despedir al personal actual, subvencionado por el INAEM en un 80%, y contratar a dos nuevas personas que llegan subvencionadas al 100% " (Folios 68, 69 y 70).

OCTAVO- Que la comarca ha visto reducido su presupuesto anual. (Folio 48 y 52).

NOVENO - Que con fecha 11 de febrero de 2011, la actor presento reclamación previa, siendo desestimada por silencio administrativo (Folios 4 y 5).".

TERCERO.-.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada, no siendo impugnado dicho escrito por la parte demandante.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-.- La Comarca del Bajo Aragón comunicó al actor la extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas. El trabajador interpuso demanda de despido contra esta Administración pública, la cual fue estimada por el Juzgado de lo Social, que declaró la improcedencia del despido. Contra esta sentencia recurre en suplicación la parte demandada, formulando un primer motivo al amparo del apartado b) del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) EDL 1995/13689, en el que postula la revisión de los hechos probados segundo, tercero y séptimo.

1) En primer lugar, la recurrente solicita la supresión del ordinal segundo, en el que se mencionan los sucesivos contratos temporales suscritos por las partes procesales. La parte recurrente argumenta que no ha sido objeto de controversia la temporalidad o fijeza del contrato de trabajo del actor, razón por la cual se procedió a un despido objetivo del art. 52.c) del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 (ET), abonando la correspondiente indemnización extintiva.

La pretensión no puede prosperar. En el presente motivo suplicacional, formulado al amparo del apartado b) del art. 191 de la LPL EDL 1995/13689, la parte recurrente no ha demostrado suplicacionalmente la incerteza de este hecho probado, que relata el devenir de las relaciones laborales entre las partes, lo que impide estimar este motivo.

2) Respecto del ordinal tercero, la parte recurrente pretende que conste expresamente que la extinción contractual se hizo al amparo del art. 52.c) del ET. EDL 1995/13475 El hecho probado tercero de la sentencia de instancia reproduce el contenido esencial de la carta de despido, identificando el folio de las actuaciones en el que se encuentra y mencionando expresamente que la empresa puso a disposición del trabajador la indemnización extintiva de 20 días por año, lo que evidencia que se trató de un despido objetivo regulado en el art. 52.c) del ET EDL 1995/13475, resultando intranscendente esta pretensión revisora.

3) Por último, la recurrente postula la supresión del ordinal séptimo, el cual explica que "las funciones que realizaba el actor las va a realizar otro trabajador contratado al efecto, puesto que la Agencia de Empleo y desarrollo Local no desaparece, sino que «la estrategia que se va a adoptar a partir de 2011 es despedir al personal actual, subvencionado por el INAEM en un 80%, y contratar a dos nuevas personas que llegan subvencionadas al 100%»".

La parte recurrente apoya esta pretensión revisora en los mismos documentos en los que se basa este ordinal: las noticias de prensa escrita y digital obrantes a los folios 68, 69 y 70 de la causa, que hacen referencia al citado extremo. Estos documentos no demuestran suplicacionalmente el error probatorio de instancia, lo que impide estimar esta pretensión revisora.

SEGUNDO.-.- En el último motivo del recurso, formulado al amparo del apartado c) del art. 191 de la LPL EDL 1995/13689, se denuncia la infracción de la doctrina jurisprudencial establecida en la sentencia del TS de 29-9-2008, recurso 1659/2007 EDJ 2008/197297, alegando, en esencia, que concurren los requisitos legales y jurisprudenciales del despido objetivo por causas económicas, en particular que dicha extinción contribuya a superar la situación económica negativa de la empresa, postulando que se desestime la demanda.

La sentencia del TS invocada por la parte recurrente interpreta y aplica la regulación legal del despido objetivo anterior a la última reforma legislativa, efectuada por el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y por la Ley EDL 2010/91481 35/2010, de 17 septiembre, homónima. Esta reforma legal estaba en vigor cuando se produjo el despido del actor (el 14-1-2011). Ello supone que se trata de una doctrina jurisprudencial relativa a una normativa legal derogada. Sin embargo, como quiera que esta reforma legal, en parte, ha incorporado a la regulación legal del despido objetivo criterios jurisprudenciales preexistentes, es dable entrar en el examen de este motivo suplicacional.

El preámbulo del Real Decreto-ley 10/2010 EDL 2010/91481 y de la Ley 35/2010 explica que muchas extinciones de contratos indefinidos basadas en motivaciones económicas o productivas se han articulado por la vía del despido disciplinario improcedente, "se ha estimado necesaria, en consecuencia, una nueva redacción de estas causas de extinción que proporcione una mayor certeza tanto a trabajadores y a empresarios como a los órganos jurisdiccionales en su tarea de control judicial. En este sentido, no sólo se mantiene intacto el derecho de los trabajadores a la tutela judicial efectiva en esta materia, sino que la modificación integra en la ley la interpretación que los órganos jurisdiccionales han hecho de las causas del despido objetivo en el desarrollo de su tarea de revisión jurisdiccional de las decisiones empresariales sobre esta materia. En definitiva, se persigue con ello reforzar la causalidad de la extinción de los contratos de trabajo, canalizando su finalización hacia la vía que proceda en función de la causa real que motiva su terminación".

La finalidad de esta reforma es proporcionar seguridad jurídica a los agentes sociales, manteniendo en su integridad el derecho a la tutela judicial efectiva. El objetivo es que las empresas en crisis no tengan reparos en acudir al despido objetivo, en vez de afrontar los excesos de plantilla por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción mediante el denominado despido "técnico" o "express", al amparo del art. 56.2 ET. EDL 1995/13475

Como consecuencia de esta reforma, la regulación legal del despido por causas económicas, técnicas, objetivas o de producción pasa a ser idéntica en el despido colectivo y en el objetivo porque el art. 52.c) ET EDL 1995/13475 se remite al art. 51 ET. EDL 1995/13475 La vigente redacción del art. 51.1, párrafo segundo del ET es la siguiente: "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 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".

La Ley 35/2010 ha suprimido el adverbio: "mínimamente", introducido por el Real Decreto-ley 35/2010. En las causas económicas, esta última norma establecía: "la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva". Y en las causas técnicas, organizativas o de producción, el Real Decreto-ley 35/2010 establecía: "la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva". Esta supresión no puede considerarse jurídicamente irrelevante porque si el legislador ha pasado de exigir una justificación mínima de que el despido sea razonable (en la redacción del art. 51.1 del ET EDL 1995/13475 conforme al Real Decreto-ley 10/2010 EDL 2010/91481), a exigir una justificación de que el despido sea razonable, sin más requisitos, no es dable pretender que este cambio normativo carece de consecuencias jurídicas.

TERCERO.- Los requisitos del despido objetivo por causas económicas son los siguientes: 1) que de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, 2) la empresa debe acreditar los resultados alegados, y 3) la empresa tiene que justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

El apartado II del preámbulo de esta Ley 35/2010 explica que ha normativizado la doctrina jurisprudencial sobre la materia: "La modificación integra en la Ley la interpretación que los órganos jurisdiccionales han hecho de las causas del despido objetivo en el desarrollo de su tarea de revisión jurisdiccional de las decisiones empresariales sobre esta materia". Estos tres requisitos legales se corresponden con los establecidos en la sentencia del TS de 29-9-2008, recurso 1659/2007 EDJ 2008/197297 . En ella se rechaza que haya una conexión automática entre la reducción de los costes de personal y la concurrencia de causas económicas: no se puede presumir que la empresa por el solo hecho de tener pérdidas pueda despedir a sus trabajadores. Por consiguiente, no basta con el primer requisito: probar la existencia de pérdidas de la empresa. El Alto Tribunal sostiene que deben aportarse indicios y argumentaciones suficientes para que el órgano judicial pueda "decidir de forma razonable acerca de la conexión que debe existir entre la situación de crisis y la medida de despido". El concepto jurídico de la Ley 35/2010 : "razonabilidad de la decisión extintiva" tiene su origen en esta doctrina jurisprudencial.

Pero la Ley 35/2010 no se ha limitado a reiterar estos requisitos jurisprudenciales. Si esta norma legal se hubiese limitado a incluir en el texto refundido del ET la doctrina jurisprudencial anterior, ello no hubiera supuesto ningún cambio en la aplicación de los requisitos necesarios para la procedencia del despido objetivo. El preámbulo de esta norma, en su apartado II, explica que pretende reducir la dualidad del mercado laboral. Entre las medidas dirigidas a este objetivo incluye la siguiente: "se da una nueva redacción a las causas del despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que establece el Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 ". Aunque posteriormente se menciona la integración legal de la interpretación jurisprudencial de las causas del despido objetivo, la comparación entre la doctrina jurisprudencial preexistente y la nueva regulación del art. 51.1 ET EDL 1995/13475 revela que se ha producido una modificación legal que supone un cambio en la doctrina jurisprudencial previa, como lo evidencia, por ejemplo, la consideración de las pérdidas previstas como una situación económica negativa que puede justificar el despido objetivo.

Los requisitos del despido objetivo por causas económicas establecidos por el art. 51.1 del ET EDL 1995/13475 en la redacción conforme a la Ley 35/2010 son los siguientes:

1) Situación económica negativa. Aunque este concepto jurídico adolece de gran indeterminación, la Ley 35/2010 menciona plausiblemente dos ejemplos, lo que ayuda a clarificar su contenido: las pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente del nivel de ingresos de la empresa (elemento cuantitativo), que puedan afectar a la viabilidad empresarial o a su capacidad de mantener el volumen de empleo (elemento cualitativo). La mención legal: "en casos tales como", evidencia que se trata de una enumeración meramente ejemplificativa, por lo que la situación económica negativa puede derivarse de supuestos distintos de los citados.

a) Pérdidas empresariales. Las pérdidas empresariales, acreditadas normalmente mediante la documentación contable de la empresa (la cuenta de pérdidas y ganancias), constituyen el supuesto habitual en el que se fundamentan la mayoría de los despidos objetivos por causas económicas. Las pérdidas de la empresa hacen referencia al resultado del ejercicio negativo: la diferencia entre ingresos y gastos de la empresa, con un resultado negativo. La novedad de esta reforma legal radica en que menciona tanto las pérdidas actuales como las pérdidas previstas.

Este requisito debe interpretarse en conexión con la mención a "que puedan afectar a la viabilidad empresarial o a su capacidad de mantener el volumen de empleo". La utilización del plural en esta última frase: "que puedan afectar", evidencia que la exigencia de afectación a la viabilidad empresarial o al mantenimiento de empleo, se aplica a los dos ejemplos anteriores: tanto a las pérdidas actuales o previstas como a la disminución persistente del volumen de ingresos. Y la utilización en este párrafo de la conjunción alternativa: "o" evidencia que las pérdidas o la disminución de ingresos deben incidir alternativamente en la viabilidad empresarial o en el mantenimiento de empleo, bastando con una de ellas.

Es importante reparar en que esta norma legal no hace referencia a que las pérdidas "afecten" a la viabilidad de la empresa o a su capacidad de mantenimiento de empleo, sino que se limita a exigir que "puedan afectar": conforme al tenor literal, basta con la posibilidad de que las pérdidas o la disminución persistente de ingresos puedan afectar a la viabilidad o al empleo de la empresa, para que el despido

se reputa procedente. La expresión: "puedan afectar" significa que hay un riesgo real de que las pérdidas o la disminución de ingresos pongan en peligro la supervivencia de la empresa o su empleo. Esta norma no exige la certeza de que las pérdidas o la disminución de ingresos afecten a la viabilidad o al empleo de la empresa. Basta con que previsiblemente, atendiendo a la entidad de dichas pérdidas o disminución de ingresos, estas circunstancias puedan perjudicar la supervivencia de la empresa o su empleo: que existe el peligro de que puedan conducir a la desaparición de la empresa o del empleo. La viabilidad hace referencia a la supervivencia de la empresa. El volumen de empleo hace referencia al número de horas trabajadas en la empresa.

b) Disminución persistente del nivel de ingresos. A diferencia de las pérdidas de la empresa, que hacen referencia al resultado del ejercicio negativo (la diferencia entre ingresos y gastos de la empresa, con un resultado negativo), la disminución de ingresos no exige comparar los ingresos y los gastos de la empresa sino que basta con atender a los primeros. Conforme al tenor literal de la norma, aun cuando los ingresos sigan siendo superiores a los gastos empresariales y la empresa no incurra en pérdidas, es dable proceder al despido objetivo de alguno de sus trabajadores si existe una disminución persistente de estos ingresos.

Puede suceder que concurren las dos circunstancias: la existencia de pérdidas (los ingresos empresariales son inferiores a los gastos) y además una disminución persistente de los ingresos de la empresa, lo que refuerza la justificación de la razonabilidad del despido objetivo.

El término que ofrece mayores problemas interpretativos es el relativo a la "persistencia" de la disminución de ingresos. Una disminución ocasional de los ingresos empresariales no permite acudir al despido objetivo. Para concretar su alcance es necesario ponerlo en relación con la exigencia relativa a que ello pueda afectar a la viabilidad empresarial o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. Como quiera que la viabilidad hace referencia a la supervivencia de la empresa, parece difícil que si la empresa continúa teniendo beneficios, aunque sus ingresos sean menores, exista peligro de desaparición empresarial. Por el contrario, sí que es posible que una disminución persistente de ingresos de la empresa pueda afectar al volumen de empleo, aunque la empresa no incurra en pérdidas, porque una disminución de la rentabilidad empresarial, consecuencia directa de la disminución de ingresos, puede causar ulteriormente una reducción de plantilla.

2) Acreditar los resultados alegados. Esta mención legal contenida en el art. 51.1 del ET EDL 1995/13475 resulta innecesaria porque la aplicación de las reglas generales de la carga de la prueba impone a la empresa la acreditación de los resultados negativos alegados.

3) Justificar la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. Las sentencias del TS de 29-9-2008, recurso 1659/2007 EDJ 2008/197297 y 27-4-2010, recurso 1234/2009 EDJ 2010/84361, exigen, además de la acreditación de las pérdidas de la empresa, que se aportasen indicios y argumentaciones relativos a la conexión entre la situación de crisis y la medida de despido: la conexión entre la extinción del contrato y la superación de la crisis en términos de adecuada razonabilidad. Por consiguiente, no basta con que la empresa tenga pérdidas para que el despido por causas económicas sea procedente, hay que justificar que razonablemente el despido vaya a contribuir a superar la crisis de la empresa. La conexión opera entre dos términos: despido y superación de la crisis.

La reforma de los arts. 52.c) y 51.1 del ET EDL 1995/13475 operada por la Ley 35/2010 exige que se justifique que de los resultados negativos se deduce la razonabilidad del despido para favorecer la posición competitiva de la empresa. El texto legal exige interrelacionar tres factores: 1) los resultados negativos de la empresa, 2) el despido del trabajador, y 3) la preservación o favorecimiento de la posición competitiva de la empresa. El orden lógico es el mismo: como quiera que existe una situación económica negativa de la empresa (patentada por sus pérdidas, disminución de ingresos o de cualquier otro modo), la cual se ha probado por el empresario, éste debe justificar que de esta situación se deduce que el despido del trabajador razonablemente va a contribuir a mantener o favorecer la competitividad de la empresa. En el supuesto enjuiciado por la sentencia del TS de 29-9-2008, recurso 1659/2007 EDJ 2008/197297, fue el dato concreto de que la empresa tenía un exceso de capacidad productiva lo que permitió vincular el despido, que suponía una disminución de la capacidad productiva, con la corrección de la situación económica negativa.

a) Justificar la razonabilidad de la decisión extintiva. El art. 51.1 ET EDL 1995/13475 diferencia claramente entre 1) acreditar los resultados negativos y 2) justificar la razonabilidad de la decisión. No es lo mismo "acreditar" que "justificar". Esta última expresión legal incluye tanto el supuesto en que se acredita algo con un medio de prueba, como aquél en el que se convence utilizando argumentos. Para concretar su alcance es menester ponerlo en relación con la exigencia de preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado.

b) Preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. La mención a la posición competitiva en el mercado tiene su origen en la reforma del art. 52.c) ET EDL 1995/13475 llevada a cabo por la Ley 63/1997, de 26 diciembre EDL 1997/25449, que incluyó en la regulación de las causas técnicas, organizativas o de producción, una mención a la superación de 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. La Ley 35/2010 incluye la mención a la posición competitiva en el mercado en la regulación de las causas económicas. Preservar significa mantener. Por consiguiente, basta con que el despido razonablemente sirva para mantener o favorecer la posición competitiva de la empresa.

CUARTO.- En el supuesto enjuiciado, una Administración pública (la Comarca del Bajo Aragón), ha procedido a despedir por causas económicas a un trabajador. La citada mención a la posición competitiva en el mercado evidencia que el art. 52.c) en relación con el art. 51 del ET EDL 1995/13475 está pensando en las empresas mercantiles: las empresas que producen bienes o servicios para el mercado. El problema deriva del hecho de que muchos trabajadores prestan servicios para empleadores que son ajenos a dicho mercado, como la mentada Administración pública. En sentido estricto, el art. 51.1 ET EDL 1995/13475 establece tres requisitos acumulativos: 1) situación económica negativa, 2) acreditación empresarial de los resultados y 3) justificación de la razonabilidad de la extinción para preservar la posición competitiva en el mercado. Este último requisito únicamente puede concurrir en empresas que dependen del mercado.

Sin embargo, una Administración pública afrontar una situación económica negativa, que obligue a reducir la plantilla. Pese a ello, la decisión extintiva no puede justificarse con la finalidad de preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado porque no es una empresa que compita en ningún mercado, como sucede con la denominada "economía social" del subsector de no mercado.

La sentencia del TSJ de Aragón num. 781/2008, de 20-10 enjuició el despido objetivo por causas económicas de un portero efectuado por una comunidad de propietarios de fincas urbanas. Esta sentencia se dictó al amparo de la redacción anterior de los arts. 52.c) y 51.1 ET EDL 1995/13475 , que se limitaba a exigir la contribución a superar situaciones económicas negativas. La anfibología de este término permitía incluir una comunidad de propietarios que atravesaba una situación económica difícil, patentizada por el incremento de gastos y de cuotas de los propietarios. Y también era dable incluir una Administración pública cuyos ingresos fueran inferiores a sus gastos y se encontrase en una situación insostenible.

En la actualidad, como quiera que estas entidades no tienen que preservar su posición competitiva en el mercado, se suscita la duda de si puede aplicarse el despido objetivo por causas económicas a los empleadores en sentido jurídico-laboral (que tienen trabajadores a su cargo) pero que no son suministradores de bienes o servicios al mercado. A juicio de esta Sala, es dable aplicar los arts. 51.1 y 52.c) ET a las Administraciones públicas, aunque no pueda hablarse de posición competitiva en el mercado, ni de exigencias de la demanda. La exclusión de plano de las Administraciones públicas y de las restantes entidades ajenas al mercado, de los despidos objetivo y colectivo, carece de racionalidad jurídica porque, aunque no ofrezcan bienes o servicios al mercado, pueden concurrir causas económicas (pérdidas, por la diferencia entre sus ingresos y sus gastos), técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la extinción de contratos de sus trabajadores. Si llegamos a la conclusión de que los arts. 51.1 y 52.c) ET no son aplicables a estas entidades, se quedarán sin respuesta jurídica situaciones en las que está justificada dicha extinción contractual. Y no parece que la finalidad de la reforma laboral operada por el Real Decreto-ley 10/2010 EDL 2010/91481 y por la Ley 35/2010 fuera ésta. Lo relevante es que, al mejorar la organización de los recursos humanos, se eliminan las dificultades de las Administraciones públicas.

QUINTO.-.- Sentado lo anterior, en el supuesto enjuiciado en la presente litis la carta de despido se limita a afirmar que "la situación económica de la Comarca, derivada de la disminución de las transferencias del Gobierno de Aragón, principal fuente de ingresos de la institución", obliga a suprimir su puesto de trabajo, mencionando asimismo "los necesarios ajustes presupuestarios derivados de la disminución de ingresos procedentes de las transferencias del Gobierno de Aragón a la Comarca". En la comunicación de despido no consta mención alguna al concreto importe de los ingresos de esta Comarca, ni a sus gastos, ni al coste salarial del actor, ni de los restantes trabajadores. Los incólumes hechos probados de la sentencia de instancia, con sujeción a los cuales debe resolverse este motivo del recurso, tampoco contienen las cifras relativas a los ingresos y gastos de esta Comarca, limitándose a afirmar que "ha visto reducido su presupuesto" (hecho probado octavo). Y el despido del trabajador no supone la amortización de su plaza, sino que sus funciones las va a realizar otro trabajador contratado al efecto, porque la Agencia de Empleo y Desarrollo Local (en la que presta servicios el actor) no desaparece, sino que "la estrategia que se va a adoptar a partir de 2011 es despedir al personal actual, subvencionado por el INAEM en un 80 por 100, y contratar a dos nuevas personas que llegan subvencionadas al 100 por 100".

A la vista de los citados extremos, forzoso es concluir que no se ha acreditado la existencia de las mentadas causas objetivas: solo consta una disminución de los ingresos de la Comarca, pero se desconoce cuál es su importe, ni a cuánto ascienden sus gastos, ni en qué medida el despido del actor debe reputarse razonable a estos efectos, habiéndose previsto la sustitución del demandante por otro trabajador que realice las mismas tareas, lo que obliga a desestimar el recurso, confirmando la sentencia de instancia.

Respecto de las costas del recurso (art. 233.1 de la LPL EDL 1995/13689), como la parte actora no ha impugnado el recurso de suplicación, no procede la condena a la parte recurrente al pago de las costas del recurso.

En atención a lo expuesto,

FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación núm. 522 de 2011, ya identificado antes y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.

Contra esta resolución cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente a su notificación, debiendo prepararse mediante escrito ante esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 50297340012011100595