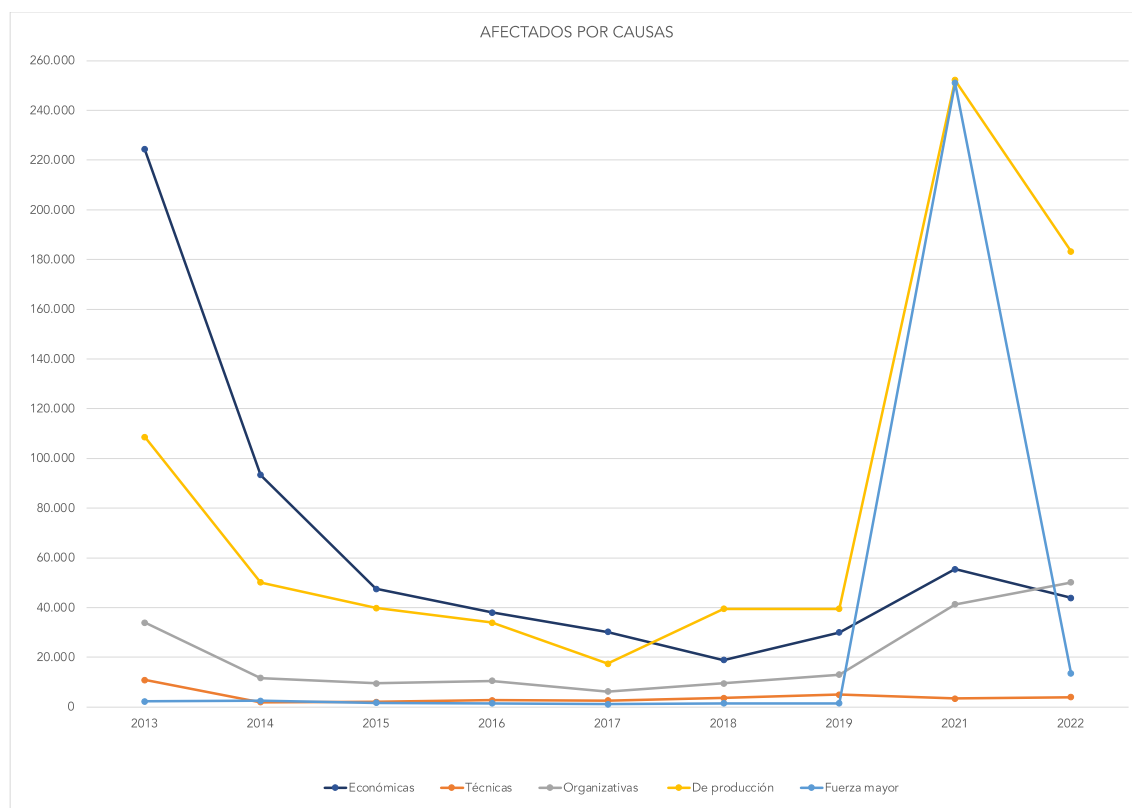


## La Reestructuración Productiva y Organizativa. Posibilidades y Límites

En los últimos 10 años -pendientes del cierre de 2023- las medidas de reestructuración por causas económicas no han parado de tener una tendencia descendente, salvo el paréntesis postpandemia. En sentido contrario, desde 2017 las reestructuraciones por causas organizativas y productivas -sobre todo - se están convirtiendo en el recurso más utilizado por las empresas para mejorar su productividad laboral.

Analizando las Bajas de afiliación por tipo de despido de la última década se observa además que este recurso cada vez está siendo más utilizado. Desde el punto de vista de justificación de la causa y diseño de la reestructuración es mucho más complejo acudir a estas circunstancias que si el motivo es económico, que es un dato incuestionadamente objetivo. Por eso no debemos perder de vista qué andan diciendo los tribunales que han de revisar este tipo de medidas. Recientemente una sentencia del Tribunal Supremo nos daba importantes claves sobre las posibilidades y límites a las Reestructuraciones Organizativas y Productivas. Leer más...

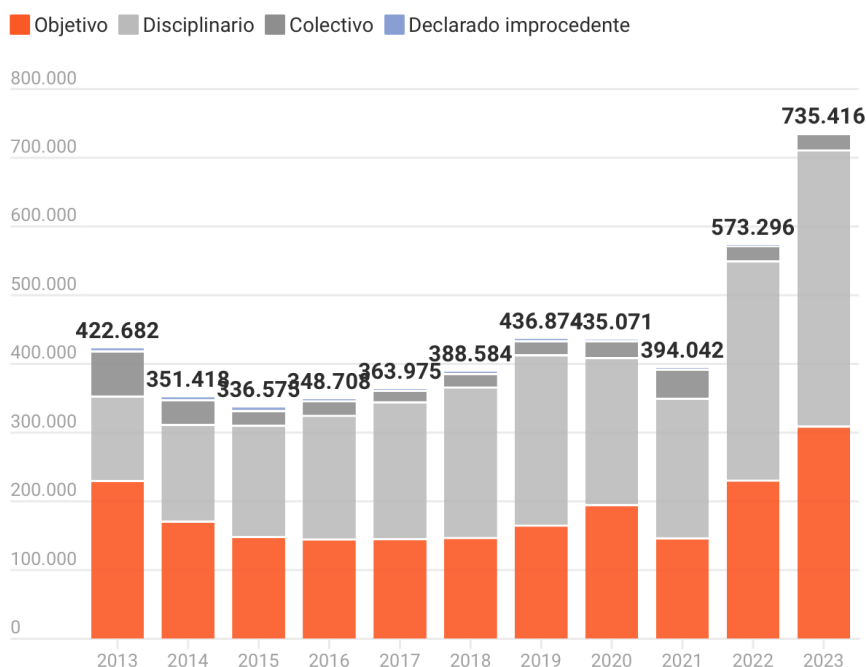
En el siguiente gráfico se recoge la evolución de afectados por medidas laborales, diferenciando por la causa. 2020 (año del que no hay datos) y 2021 son atípicos en cuanto a las causas, destacando la Fuerza Mayor y Productivas, especialmente de los ERTE`s.



En el siguiente gráfico se observa el considerable crecimiento en 2022 y 2023 (ya superada la postpandemia) del número de despidos en su conjunto, y especialmente los disciplinarios y objetivos no colectivos. Las compañías se están viendo obligadas a mejorar su productividad laboral, aunque en unos volúmenes reducidos pues no se llega a la necesidad de que estas medidas sean colectivas. Esto tiene sentido en un escenario económico donde las compañías no están perdiendo dinero, aunque sí están viendo deteriorarse su competitividad.

## Bajas de afiliación por tipo de despido

Acumuladas hasta septiembre



Entrando en las posibilidades y límites a estas medidas de reestructuración, la reciente Sentencia del Tribunal Supremo 4164/2023 nos hace un resumen muy preciso sobre el control judicial de las medidas organizativas por razones productivas y organizativas destacando que su actuación impone un juicio de "razonabilidad" con una triple proyección y sucesivo escalonamiento:

1. Sobre la existencia de la causa que justifica la extinción.
2. Sobre la adecuación de la medida, es decir que se ajuste a los fines que se pretenden conseguir, bien de corregir o hacer frente.
3. Que sea razonable, proporcional entre el objetivo legal fijado y los sacrificios "impuestos" a los trabajadores. Esta sentencia señala como ejemplo que no es razonable realizar extinciones y en los períodos en los que se proyectaban las causas contratar trabajadores a través de ETT's o la realización de horas extras en cifras de relevancia.

Corresponde, por tanto, al órgano jurisdiccional comprobar si las causas además de reales tienen entidad suficiente como para justificar la decisión extintiva y, además, si la medida es razonable en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajusta o no al **estándar de un buen comerciante**, teniendo en cuenta, además, que no corresponde a los Tribunales fijar la medida "idónea", ni censurar su "oportunidad" en términos de gestión empresarial.

Las empresas disponen de la libertad para reordenar sus recursos humanos y en el caso de los despidos objetivos la actuación judicial debe ser de **control de legalidad de los concretos despidos enjuiciados**, limitado a juzgar sobre la razonabilidad de éstos, aplicando el estándar de conducta del buen empresario y no puede convertirse en una valoración global o conjunta de la política de personal de la empresa.

En esta misma línea, es muy clarificadora una reciente sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid (nº 32) y todas las referencias jurisprudenciales recogidas en la misma, en un procedimiento de impugnación de despido objetivo en el que *REINFORCE ADVISORS GROUP* intervino como perito. Señala que cuando se alegan causas técnicas, organizativas o productivas no es necesario que la causa alegada "haya de ser valorada y contrastada en la totalidad de la empresa", **bastando con que se acredite "exclusivamente en el espacio en el que se ha manifestado la necesidad de suprimir el puesto de trabajo"** (SS TS de 13-2-2002, 19-3-2002); y que el art. 52 c) ET no impone al empresario la **obligación legal de "agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador"** en la empresa o de "su destino a otro puesto vacante de la misma" (SS TS 13-2-2002 y 19-3-2002)

Es decir que cuando la causa alegada es técnica, organizativa o de producción, el ámbito de apreciación de la concurrencia de estas causas **es el espacio o sector concreto de actividad empresarial en que ha surgido la dificultad** que impide su buen funcionamiento (SSTS 13/02/02, 19/03/02, 21/07/2003, 31/01/08 y 12/12/08).

Hay un factor diferencial para las causas económicas, por un lado, y para las técnicas, organizativas o de producción, por otro, en relación con la finalidad perseguida con la puesta en práctica de una u otras causas; las económicas tienen como finalidad contribuir a la superación de situaciones económicas negativas que afectan a una empresa en su conjunto. Sin embargo cuando lo que se produce 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 que no alcanzan a la entidad globalmente considerada, sino exclusivamente en el espacio en que la patología se manifiesta, el remedio a esa situación anormal debe aplicarse allí donde se aprecia el desfase de los elementos concurrentes.

La legalidad vigente no impone la obligación del empresario de reforzar con el excedente de mano de obra en esa unidad otra unidad que se encuentre en situación de equilibrio, salvo que se prefiera desplazar el problema de un centro de trabajo a otro, pero sin solucionarlo. En definitiva, podría afirmarse que las causas tecnológicas, organizativas y de producción afectan al funcionamiento de una unidad, pero no colocan a la empresa en una situación económica negativa.

Igualmente recoge que cuando no nos encontramos ante un despido objetivo por causas económicas la cifra de negocio de la empresa no debería ser un indicativo para calificar la extinción como ajustada o no.

### **Nulidad por vulneración de derechos fundamentales**

Como empieza a ser habitual en este tipo de procedimientos, también se pretendía por la parte actora la declaración de nulidad, que igualmente se desestimó por entender que en el Informe Pericial quedaba "desmontado" el nexo causal entre la supuesta vulneración y la extinción de la relación laboral, entre otras por el hecho de que en la misma reestructuración se vieron afectados otros trabajadores también al amparo de similares causas organizativas y productivas.



**Román Merino**  
Socio de Forelab  
Socio Director de Reinforce Advisors Group

