



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

Fraude de ley en las decisiones empresariales de reestructuración empresarial con pérdida de empleo.

Presentado por:

Beatriz de Hoyos Maestro

Tutelado por:

Milagros Alonso Bravo.

Valladolid ,25 de Septiembre de 2019

ABREVIATURAS

AA.VV.: Autores Varios

Admón: Administración.

CC: Código Civil

CCNCC: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

CE: Constitución Española

D 98/59: 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

ET: Estatuto de los Trabajadores ;Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

LJS: Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

RD: Real Decreto

RD 1483/2012: Real Decreto 1483/2012, de 29 de Octubre, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

RDS: Revista de Derecho Social

Rec.: Recurso

SAN: Sentencia de la Audiencia Nacional.

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

TS: Tribunal Supremo

1. RESUMEN	4
2. INTRODUCCIÓN	5
2.1. Objetivos	7
2.2. Estructura y metodología.....	8
3. MARCO LEGAL Y NORMATIVO GENÉRICO	10
4. EL DESPIDO POR MOTIVOS DE REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL	13
4.1 Concepto y naturaleza de la reestructuración empresarial	13
4.2 Doctrina y Jurisprudencia sobre la reestructuración empresarial.	15
4.3 La reforma de 1994.....	22
4.4 Las reformas de 2010 y 2012.....	35
5. EL FRAUDE DE LEY	41
5.1 Características y definición del Fraude de ley.	41
5.2 El fraude de ley en los Despidos.....	47
5.2.1 <i>El despido nulo por fraude de ley; Estudio Jurisprudencial</i>	49
6. ESTUDIO DEL ARTÍCULO 51.1.5	53
7. CONCLUSIONES	57
8. BIBLIOGRAFÍA	62
8.1 Bibliografía doctrinal	62
8.2 Bibliografía Jurisprudencial.....	64

1. RESUMEN

En este trabajo se van a analizar los despidos en fraude de ley en las reestructuraciones empresariales. El inestable contexto económico y laboral vivido en los últimos años ha permitido que los empresarios abusen de los despidos colectivos, muchos de ellos sin causa legal, o en fraude de ley, que los justifique. En algunos casos los despidos son para beneficio del empresario y en otros para los trabajadores que, a pesar de la pérdida del empleo, acceden a las prestaciones de desempleo o jubilación de forma indebida o fraudulenta. Para ello se hará una revisión de la normativa actual y un análisis empírico del despido colectivo y por causas objetivas.

Palabras clave: reestructuración empresarial; pérdida de empleo; fraude de ley; despido colectivo.

ABSTRACT

Over the course of this study unlawful layoffs within the business restructuring framework are going to be reviewed. In recent years, the unstable economic and employment context has enabled companies to overuse collective dismissals, many of them out of any legal foundation, that is to say, legal fraud. In some cases layoffs are performed for a company's interest, in others for worker's who, despite the job loss, are able to accede in a fraudulent way to different unemployment or retirement benefits. In order to look into this issue, an overview of current legislation and an empirical analysis of collective and objective dismissals will be introduced hereafter.

Keywords: business restructuring; Job's lose; law fraud; collective dismissal.

2. INTRODUCCIÓN

En este Trabajo de Final de Grado se va a estudiar el fraude de ley presente en las reestructuraciones empresariales con pérdida de empleo a través de los expedientes de regulación de empleo.

Se entiende por ERE¹ una suspensión o despido colectivo de un grupo de trabajadores cuando se dan una serie de circunstancias negativas para la empresa. Según el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE) se debe entender por ERE, “mecanismo laboral especial dirigido a empresas en crisis que les permiten una reducción de trabajadores”.

A pesar de que se contempla como una medida excepcional, lo cierto es que durante los últimos años se ha abusado de esta figura, ejemplo de ello es el escándalo de los Ere de Andalucía.

En la actualidad, son tres los tipos de ERE: de extinción o despido colectivo que implica el fin definitivo de la relación laboral; ERE de suspensión para los que se fijan determinados días de suspensión de la actividad laboral; y ERE de reducción de jornada, para el que también se fija un calendario laboral, pero señalando la reducción de jornada que corresponde semanalmente a cada trabajador.

¹ PÉREZ, José (2018). *Qué es un ERE y cómo funciona*. Disponible en web: <https://gestionpyme.com/que-es-un-ere/>

De todos estos, el único definitivo es el expediente de regulación de extinción (en adelante ERTE) y del que se hablará en profundidad a lo largo del presente trabajo.

Sin embargo, el estudio se centra en el estudio del fraude de ley en relación con los despidos para entender la figura de los despidos en fraude de ley por haberse llevado a cabo por causa inventada. Se trata de un tema que ha suscitado numerosas controversias, por lo que la doctrina ha tenido que esclarecer qué se ha entender por estas situaciones. Ejemplo de ello, son las Sentencias 1749/2015 sobre recurso de casación 171/2013 del Tribunal Supremo², así como la STS 2469/2015, de 5 de mayo sobre recurso 2659/2013³.

En la primera de estas, se resuelve recurso en sobre la desestimación por el TSJ de Andalucía de la declaración de nulidad de despido que no cumplía los requisitos del artículo 51.2 ET. En este sentido, el fallo del TS fue estimatorio de la demanda de los afectados por el despido, estimando que existía despido nulo por fraude de ley por haberse basado en una causa inventada.

Los despidos colectivos efectuados nacieron con motivo de un vicio en su formalización, puesto que la causa alegada por el Consorcio en el caso era nula de pleno derecho. Se trata aquí del caso de los conocidos ERE de Andalucía, que fueron declarados nulos puesto que se basaban en una causa inexistente.

² ECLI:ES:TS:2015:1749

³ ECLI:ES:TS:2015:2469

En la segunda de las sentencias, el TS de nuevo admite la nulidad de los despidos colectivos que inicialmente se habían basado en causas inventadas, puesto que el Alto Tribunal considera que se vulneraba el derecho a la libertad sindical y no discriminación estatutariamente recogidos. Así, motivado por el abuso de derecho se declara la nulidad del despido por abuso de derecho, y fraude de ley.

Sin embargo, en el epígrafe “Fraude de ley” se realizará un exhaustivo estudio sobre el desarrollo doctrinal y jurisprudencial de esta figura tan controvertida como fue el despido nulo por fraude de ley, viendo las diferentes posturas adoptadas antes de la reforma de 1994, después, y actualmente.

2.1. Objetivos

El principal objetivo es estudiar el fraude de ley presente en las reestructuraciones empresariales con pérdida de empleo, en concreto estudiar la figura de los expedientes de regulación del empleo.

A este objetivo le siguen otros objetivos específicos, siendo los siguientes:

- Estudiar la doctrina y jurisprudencia mayoritaria respecto al fraude de ley en los casos de reestructuración empresarial con pérdida de empleo.
- Estudiar la evolución histórica de la regulación laboral en materia de los despidos colectivos.
- Hablar del Fraude de Ley en general.
- Realizar un estudio cronológico de la figura del despido nulo por fraude de ley.

- Indagar sobre el Fraude de ley en el Estatuto de los Trabajadores de forma minuciosa.
- Analizar las diferencias entre la aplicación del artículo 51 y 52 del ET.

2.2. Estructura y metodología

Para alcanzar los objetivos del trabajo se realizará un estudio normativo en materia de reestructuración empresarial con pérdida de empleo, en particular sobre los expedientes de regulación de empleo o despido colectivo y la metodología que siguen jurisprudencia y doctrina a través de los años para computar los despidos.

Para ello, el trabajo se estructura en tres partes.

En primer lugar, el marco legal y normativo genérico estará dedicado al estudio de la normativa aplicable en los casos de fraude de ley en la materia sobre la que versa este trabajo.

En segundo lugar, se analiza el fraude de ley tanto de forma general como de forma específica tratando el problema que se ha de resolver en este Trabajo de fin de Grado y hablando de la figura de creación jurisprudencial del despido nulo por fraude de ley.

Seguidamente se hará un análisis del artículo 51.1.5 del Estatuto de los Trabajadores analizando los despidos computables dentro del procedimiento del despido colectivo así como sus elementos y se hará una comparación de los artículos 51 ET y 52 ET mediante sus diferencias ontológicas.

Finalmente, unas conclusiones donde se resumirá el estado de la cuestión actualmente.

3. MARCO LEGAL Y NORMATIVO GENÉRICO

A modo introductorio de este epígrafe, hemos de decir que la configuración jurídica del despido colectivo, (del cual principalmente me atañe hablar en este trabajo, y por tanto, en el que me centraré relacionándolo a medida que avance con el resto de materias a tratar)⁴, se basa en los diferentes supuestos de finalización o resolución del contrato de trabajo, siendo una decisión unilateral y por voluntad del empresario, apoyado en diferentes causas sobrevenidas relacionadas con la empresa y, sometándose hoy en día a un posterior control judicial.

Esta modalidad de despido, la encontraremos en el régimen jurídico concretado por unos diferentes marcos normativos.

Para exponerlos empezaremos hablando del elenco de normas en sentido vertical, comenzando por el marco comunitario, siguiendo por la norma suprema Española, para acabar en el marco normativo Español actual.

Situamos en el marco normativo comunitario, la Directiva 98/95/CE del Consejo de 20 de julio de 1998. El papel de la citada Directiva se basa en crear una aproximación en la legislación del Despido colectivo de los diferentes Estados miembros.

Es importante señalar, que la misma directiva no busca un endurecimiento relacionado con la justificación causal que se le haya de exigir al empresario, como puede buscar nuestro ordenamiento interno. Sin embargo, se apoya sobre el posible derecho de participación de los representantes de los trabajadores.

⁴ Continuamente se hablará de la existencia del fraude de ley en el despido colectivo según se vayan aclarando los diferentes aspectos del modelo de rescisión laboral.

Adentrándonos en el propio articulado de la misma, se define el despido colectivo como “*aquel efectuado por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores entre los cuales pueden incluirse decisiones estratégicas o comerciales*”.

Se presenta una doble vía de protección de los trabajadores; la primera de ellas se centra en el derecho de consulta, de información o participación de sus representantes; La segunda, serán las intervenciones de las autoridades publicas, ajenas al organismo empresarial, con el fin de hallar resoluciones a la problemática que el mismo despido plantee, siendo la duración fijada en 30 días desde que se notifique el despido, hasta que el mismo tenga efecto⁵.

También hare alguna referencia a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Título IV) y al Convenio 158 sobre la Terminación de la relación de trabajo⁶

Seguidamente me enfoco en el marco Constitucional; la Constitución Española (en adelante CE). Se trata aquí de relacionar dos artículos de la propia CE, que contraponen derechos; El primero de ellos el artículo 35 CE recoge la tutela del Derecho del trabajo mientras que el artículo 38 CE plantea la libertad de empresa (suponiendo posibles límites a la legislación laboral).

El Tribunal Constitucional (en adelante TC) se ha referido a estos preceptos afirmando que; “ El Derecho al trabajo reconocido en el artículo 35.1 de la Constitución, no es absoluto ni incondicional, sino que puede quedar sujeto a

⁵ “Una de las razones de la reforma laboral de 2012, fue la acomodación de la normativa española a la comunitaria, acudiendo para la acomodación de la normativa, en muchas ocasiones, a la doctrina judicial a criterios seguidos por el TJCE, basada en la Directiva Comunitaria”. Sánchez García, A. M. (2016, 17 diciembre). Los despidos colectivos.. Recuperado 12 febrero, 2019, de https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/132620/1/TFM_SanchezGarc%C3%ADa_Despidos.pdf pagina 19.

⁶ Ginebra, 68ª reunión CIT (22 junio 1982).

limitaciones justificadas en atención a la necesidad de preservar otros derechos o bienes constitucionales dignos de tutela.

El derecho al trabajo puede entrar en conflicto con el reconocimiento en el artículo 38 CE de libertad de empresa y el mandato a los poderes públicos de garantizar y proteger su ejercicio y la defensa de la productividad. Sin perjuicio de los límites necesarios, tales exigencias derivadas del artículo 38 CE, pueden legitimar el reconocimiento legal a favor del empresario de determinadas facultades de extinción del contrato de trabajo integradas en sus poderes de gestión de la empresa”.^{7 8}

Una vez hemos hablado de la Norma Suprema Española, me atañe ahora estudiar el Marco normativo actual Español. Y hemos de diferenciar en este caso el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) en sus artículos 51 en general y 51.1.5 en específico⁹, y el artículo 52c ET. También me apoyaré en el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS).

En cuanto a normas de desarrollo continuamente me referiré al Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre ya que establece el procedimiento del Despido Colectivo entre otros.

Finalmente haré constante referencia al Código Civil Español (en adelante CC), más específicamente a su artículo 6.4 el cual hace referencia al Fraude de ley.

⁷ STC 192/2003, de 27 de Octubre, en su Fundamento Jurídico 4.

⁸ El TC trata por tanto de acercar la postura de nuestro Estado Democrático con las causas de despido y sus posibles posteriores controles judiciales.

⁹ La llamada Cláusula anti fraude.

4. EL DESPIDO POR MOTIVOS DE REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL.

4.1 Concepto y naturaleza de la reestructuración empresarial

La reestructuración empresarial se debe entender como aquellos cambios que deben adoptarse por las empresas para adaptarse a los cambios del entorno y que suele venir motivado por una pérdida de la posición de la empresa y un deterioro de la estructura empresarial¹⁰.

Estas medidas se pueden clasificar en dos clases. Por un lado, las reestructuraciones operativas que tienen como finalidad adaptar la estructura de costes, producción, tecnológicas, entre otras, para hacer frente a los cambios del mercado.

Por otro lado, las reestructuraciones financieras y que van destinadas a implementar todos los cambios necesarios en cuanto al sistema de financiación implantado en la empresa.

Una vez detectadas las causas que llevan a la empresa a llevar a cabo un proceso de reestructuración se inicia el proceso y por lo general, en la mayoría de los casos, van ligados a expedientes de regulación de empleo (en adelante ERE) y con ello a pérdidas de puestos de trabajo.

¹⁰ HUGUET, Oriol. *Reestructuración empresarial: marco conceptual general*.

Las causas legales que justifican los denominados ERE vienen establecidas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y que son de tres tipos: económicas, técnicas y organizativas¹¹.

El citado artículo refiere al despido colectivo como forma de extinción de los contratos de trabajo. Para ello, debe estar instituido en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, dentro de un plazo de 90 días y que afecte a¹²:

- a) 10 trabajadores en caso de empresas con más de 100 empleados.
- b) Un 10% del total de trabajadores para aquellas que empleen entre 100 y 300 personas.
- c) 30 trabajadores para empresas de 300 o más empleados.
- d) El 100% de la plantilla en caso de que el número de empleados sea superior a 5 y venga motivado por la cesación total de la actividad empresarial.

En caso de la no concurrencia de los requisitos respecto al número mínimo de trabajadores, el ERE se llevará a cabo por el procedimiento estipulado en el artículo 52 ET, relativo al despido por causas objetivas.

En cuanto a las causas que se indican en el citado precepto, el ET no las define exhaustivamente, si no que de manera indirecta y atendiendo a su resultado. De esta manera, según el apartado primero del artículo 51 ET¹³ “se entiende que concurren

¹¹ MELÉNDEZ, Lourdes (2007). *Efectos laborales y de Seguridad Social de los Expedientes de regulación de empleo*. Diario de Jurisprudencia El derecho, nº 2415, pg.1.

¹² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 51.

causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en caso 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 disminución persistente 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”.

Se entiende por 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 o en el modo de organizar la producción 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”.

4.2 Doctrina y Jurisprudencia sobre la reestructuración empresarial.

En este epígrafe se desea realizar una aproximación a la figura de la reestructuración a través de los Expedientes de Regulación de Empleo (en adelante ERE), cuyo uso se ha extendido en los últimos años por las empresas para realizar ajustes en su plantilla.

Para entender este proceso es necesario fijar qué se debe entender por reestructuración empresarial, para lo que no existe una única definición, sino que son diferentes según varios autores.

Así, Boeman y Sing (1993) consideran que la reestructuración empresarial puede ser *“de tres tipos: financiera, donde se producen cambios en la estructura del capital de la*

empresa; corporativa, cuando se producen cambios en la configuración de la cartera de negocio; y organizativa, cuando se producen cambios en la estructura organizativa”¹⁴.

Otros autores, como Freeman y Cameron (1993) identifican dos como las causas para explicar la reestructuración empresarial, así *“una reactiva que pretende una acción defensiva frente, por ejemplo, a una pérdida de cuota de mercado; u ofensiva vinculada a una voluntad de aumento de la competitividad”¹⁵.*

Por otro lado, entendiendo la reestructuración como el proceso por el cual se lleva a cabo una reorganización de la empresa que puede ser de diferente naturaleza, de entre las múltiples definiciones destaca como característica su multidimensionalidad. Así, otro de los expertos en la materia, Moreau (2009), resaltando la complejidad de estos procesos los define de la siguiente manera¹⁶:

“una reestructuración es un proceso multifacético y multidimensional que incluye cambios en la organización de la compañía, en su forma, alcance y actividades. Es el resultado de múltiples objetivos económicos y empresariales de acuerdo con cambios provocados por la globalización de la economía. Se manifiesta a partir del cierre de empresas, un aumento de la flexibilidad, una nacionalización del negocio,

¹⁴ LLÀCER, D. y LÓPEZ, V. (2008). *Una caracterización de los Expedientes de Regulación de Empleo como reestructuración empresarial*. Pp. 1-13.

¹⁵ LLÀCER, D. y LÓPEZ, V. (2008). *Una caracterización de los Expedientes de Regulación de Empleo como reestructuración empresarial*. Pp. 1-13.

¹⁶ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012). *Estudio de la incidencia de las reestructuraciones de empresas en la salud de los trabajadores*. Ed. Abril, 2012. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Labour Asociados. Pp. 11-31, 90-92. *El proyecto europeo AgirE: Anticipating for an Innovative Management of Restructuring in Europe desarrollado entre 2005 y 2008 se enfocó en el análisis de los procesos de reestructuración en seis países europeos, incluyendo España*

externalizaciones nacionales e internacionales y al expansión y diversificación estructural y funcional con consecuencias importantes en la estructura y calidad del empleo”.

Por último, conviene destacar la concepción de Aragón (2010) respecto a una conceptualización más amplia y otra más estrecha de los procesos de reestructuración. De esta manera afirma que *“de manera amplia se deben entender estos procesos como transformaciones del modelo de empresa y de la organización del trabajo que tiene lugar para afrontar la gestión del cambio y las variaciones del mercado; en segundo lugar, entendida desde la perspectiva del Derecho del trabajo y el empleo como visión del downsizing, las reestructuraciones implican y se asimilan con la gestión de los recursos humanos que suponen modificaciones, suspensiones y extinciones de la relación jurídica del trabajo”*¹⁷.

Respecto a las reestructuraciones empresariales interesan para este trabajo aquellas que implican una destrucción de puestos de trabajo, esto es, reducción de plantilla. Así, destaca la reestructuración denominada *dowsizing* mediante la que a nivel de estructura interna de la compañía se acata la decisión estratégica de llevar a cabo una reducción del número de empleados y reorganizarse para mejorar el rendimiento de la empresa¹⁸.

Este tipo de procesos no solo se llevan a cabo a través de los citados ERE, sino que se basan en la reducción de plantilla fija de forma anual, y por ello, implicará también

¹⁷ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012). *Estudio de la incidencia de las reestructuraciones de empresas en la salud de los trabajadores*. Ed. Abril, 2012. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Labour Asociados. Pp. 11-31, 90-92

¹⁸ RODRÍGUEZ, R. (2009). *Reestructuración y adaptación permanente al cambio de las empresas*. Temas laborales, nº 99, pp. 55-83.

despidos individuales cuando el total acumulado sea superior al umbral que determinar el *downsizing* (generalmente el 5% del total de la plantilla), aunque estos no formen parte del ERE.

Este proceso de reestructuración ha ido sufriendo cambios a lo largo de los años en España, y es que, en un primer momento, hasta 1994, trabaja de una práctica muy extendida como forma de reducción de la plantilla en las empresas españolas derivado de la crisis económica que se sufría a nivel mundial¹⁹.

En un segundo período, hasta el año 2002, considerado el valle de la crisis económica, es cuando el uso del *downsizing* alcanza su mayor expansión. Sin embargo, este patrón no se da por igual en todo tipo de empresas, así las empresas públicas no siguen la tendencia generalizada debido a la menor repercusión que tienen en las mismas las exigencias del mercado a nivel global, así como las exigencias de la competencia.

A continuación, se muestra una tabla donde se recoge la evolución de los procesos de reestructuración empresarial con reducción de plantilla llevados a cabo en España entre 1990 y 2005.

Destaca que también las empresas filiales de aquellas que son de capital extranjero son las que más aplican esta medida de reorganización empresarial. Así, durante el período de referencia, el total de estas es muy superior a la media general. Así mismo,

¹⁹ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012). *Estudio de la incidencia de las reestructuraciones de empresas en la salud de los trabajadores*. Ed. Abril, 2012. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Labour Asociados. Pp. 11-31, 90-92

estas filiales aplican el proceso de manera anticipada frente al resto de empresas españolas.

Tabla 1. Evolución *downsizing* en España (1990-2005).

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
TOTAL MUESTRA																
Crecim. medio de ventas	18,23	5,197	6,213	5,266	12,06	13,48	8,571	12,25	15,26	14,76	17,21	12,37	7,315	8,317	12,17	11,88
% empr. con reduc. ³ 5%	21,51	21	25,22	39,05	30,77	18,26	20	14,19	19,08	16,15	12,93	18,15	18,89	16,5	17,16	13,78
EMPRESAS NO PÚBLICAS																
Crecim. medio de ventas	18,34	4,746	6,07	6,239	12,2	13,95	9,643	13,18	14,69	15,25	17,29	12,63	7,447	8,252	12,35	12,27
% empr. con reduc. ³ 5%	20	23,53	27,27	40,23	29,17	18,75	16,48	14,96	17,76	16,19	12,72	18,28	18,77	16,78	17,35	13,95
EMPRESAS PÚBLICAS																
Crecim. medio de ventas	17,74	7,752	7,104	0,562	11,46	11,13	3,435	6,633	21,48	4,391	15,19	6,759	4,549	10,05	6,224	1,262
% empr. con reduc. ³ 5%	27,78	6,667	12,5	33,33	38,1	15,79	36,84	9,524	33,33	15,38	18,18	15,38	21,43	9,091	11,11	9,091
EMPRESAS DOMÉSTICAS																
Crecim. medio de ventas	22,38	5,073	8,008	6,133	10,84	12,5	9,946	11,76	17,59	15,67	20,61	14,34	8,202	9,766	11,1	8,336
% empr. con reduc. ³ 5%	18,84	16,92	19,18	33,33	28,92	17,81	17,11	13,13	20,93	13,74	11,73	16,49	17	14,65	14,22	13,17
EMPRESAS FILIALES DE EXTRANJERAS																
Crecim. medio de ventas	6,291	5,429	3,095	3,098	15,05	15,2	5,498	13,25	11,66	13,24	11,93	8,873	5,658	5,586	14,37	18,68
% empr. con reduc. ³ 5%	29,17	28,57	35,71	53,33	35,29	19,05	26,47	16,33	16,22	20,18	14,78	21,1	22,43	20	23,23	14,95
EMPRESAS NO COTIZADAS																
Crecim. medio de ventas	9,768	5,139	5,359	6,07	12,73	12,58	10,46	13,21	14,68	13,95	16,1	11,67	6,509	7,645	13,01	11,09
% empr. con reduc. ³ 5%	18,37	19,64	21,74	33,93	27,69	22,58	11,48	13,83	17,94	17,92	15,13	19,05	17,39	15,94	17,27	14,51
EMPRESAS COTIZADAS																
Crecim. medio de ventas	27,65	5,271	7,494	4,347	11,24	14,54	6,225	10,6	17,45	18,6	21,96	15,87	11,09	11,57	8,281	15,44
% empr. con reduc. ³ 5%	25	22,73	30,43	44,9	34,62	13,21	30,61	14,81	23,33	7,843	3,571	13,73	25,93	19,23	16,67	10,53

Fuente: Maldonado, Suárez & Vicente. Ministerio Empleo y Seguridad Social (2009).

En cuanto a los efectos de este proceso de extinción de empleo, se pueden clasificar en tres tipos:

- a) Efectos económico-financieros.
- b) Efectos psicosociales
- c) Efectos organizativos.

De entre todos los posibles efectos que derivan lo que más preocupan y más implicación tienen fuera del ámbito de la propia organización son los psicosociales puesto que los principales afectados son los trabajadores que quedan sin empleo consecuencia de la reestructuración, no solo para aquellos que pierden el empleo sino también para aquellos que permanecen en la empresa puesto que suelen ver como se intensifica su trabajo y en mayor inseguridad sobre la estabilidad del empleo, que irremediamente puede desencadenar en problemas de salud consecuencia del estrés que generan tales situaciones, sobre todo cuando la exposición es prolongada en el tiempo²⁰.

Al hilo de este proceso que conlleva la extinción de contratos de trabajo, entre otras consecuencias, existe otra tendencia que es la utilización de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) para la reestructuración, tal y como se ha indicado anteriormente²¹.

Tradicionalmente se considera como el mecanismo más empleado por las empresas cuando acuerdan reducir su plantilla y los costes laborales, sobre todo en las grandes empresas. En cuanto a las formas más habituales, son las prejubilaciones y las bajas incentivadas. En términos generales, los criterios que se aplican para incluir a los trabajadores en un ERE suelen ser la edad y la voluntariedad, aunque varía en función de la empresa, haciendo distinción previa entre los trabajadores bajo la aplicación del convenio colectivo aplicable y aquellos que no lo están.

²⁰ RODRÍGUEZ, R. (2009). *Reestructuración y adaptación permanente al cambio de las empresas*. Temas laborales, nº 99, pp. 55-83.

²¹ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012). *Estudio de la incidencia de las reestructuraciones de empresas en la salud de los trabajadores*. Ed. Abril, 2012. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Labour Asociados. Pp. 11-31, 90-92

Por tanto, se trata de un proceso que varía en función del sector al que se dedique la empresa. Por ejemplo, en el caso del sector financiero, juega un papel muy importante la voluntariedad de la empresa y de los trabajadores, permitiendo un margen de actuación mayor al empresario en la elección de la forma de aplicar el ERE. Entre los defensores de estas prácticas se consideran que muchas veces una forma de rejuvenecer las plantillas de las empresas ya que suele realizarse a través de la modalidad de prejubilación, extinguiendo los contratos firmes con las personas de mayor edad.

La definición formal se encuentra en el propio Estatuto de los Trabajadores en el artículo 51 ET en el que se regula el procedimiento de los despidos colectivos anteriormente estudiado. De esta manera, no se considerará dentro de la legalidad cuando el mismo²²:

- a) No se ajuste a las causas estipuladas normativamente (económicas, técnicas, organizativas o de producción).
- b) Contenga defectos de forma.
- c) Vulnere derechos fundamentales y las libertades públicas de los empleados y/o sus representantes.
- d) Se formula de forma defectuosa.

En otros casos, la realización de un ERE resultará obligatorio y de tal manera viene establecido en el ET. Así, es imperativo en los siguientes casos, dentro de un período de 90 días:

²² PÉREZ, B. (2016). *7 respuestas para enfrentarse a un ERE*. Blog laboral. Disponible en web: <https://www.arealaboral.net/ere/>

- Afecte a 10 trabajadores par el caso de empresas de menos 100 empleados.
- Afecte al 10% de la plantilla en empresas entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en empresas con 300 o más empleados.

4.3 La reforma de 1994.

En 1994 de manos del gobierno y en consonancia con anteriores reformas legislativas que se estaban llevando a cabo, mediante Real Decreto-Ley 10/1994 de 19 de mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, publicado en el BOE nº 122, de 23 de mayo de 1994.

La citada gran reforma se justificaba en la propia ley en *“la gravedad de la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo concede prioridad a la necesidad de acometer, de manera decidida y urgente, la reforma de las relaciones laborales con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo”*, así como el hecho de que *“es imposible ignorar que para recuperar la senda de crecimiento económico y mejorar la competitividad de las empresas, como base imprescindible del mantenimiento y de la creación de empleo, junto a medidas de carácter económico, es necesario abordar la reforma del marco de relaciones laborales, para permitir con su intervención la permanente adaptabilidad a*

las circunstancias cambiantes de los procesos productivos y las innovaciones tecnológicas”²³.

Y es que la situación, tanto económica como laboral del país en el momento no era la más proclive para el crecimiento, puesto que para el momento las cifras de paro se situaban en torno a los cuatro millones de desempleados. Así, la reforma llevada a cabo en este momento fue una de las mayores hasta el momento sobre el Estatuto de los Trabajadores y de la historia de la democracia hasta el momento, y es que no solo afectó al despido colectivo, tema que ocupa el presente trabajo, sino que también se adentró en los contratos temporales, formativos, la negociación colectiva, así como la regulación de las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante ETTs), entre otras²⁴.

De entre todos los aspectos reformados del Estatuto de los Trabajadores vigente hasta el momento, este trabajo se centra en los despidos colectivos regulados en el precepto 51 y para el que se añaden los despidos objetivos por causas organizativas y de producción a los que ya existían hasta el momento, siendo por causas económicas, tecnológicas o por fuerza mayor, abriendo así la puerta a los despidos como consecuencia de una reestructuración de plantilla o por cambio en la producción de la empresa, con independencia de la situación económica de la empresa en tal momento²⁵.

²³ VALDÉS, Francisco. *Las empresas de trabajo temporal: notas de un debate no tan ajeno para un próximo debate propio*. Relaciones laborales nº7, 1993.

²⁴ MARTÍN, C. (2004). *El empleo en España. Su evolución desde 1996 a 2003 y los efectos de las reformas laborales*. Cuadernos de información sindical. Pp. 37 y ss.

²⁵ MORENEO, J. y FERÁNDEZ, J.A. (2008). *El despido colectivo en el derecho español. El estudio de su régimen jurídico*. Ed. Aranzadi, pp. 52 y ss.

Para poder analizar la reforma sobre los despidos colectivos es necesario que el estudio se realice conectando el artículo 51 y el 52 en su apartado c del ET. Entre ambos preceptos existe tal relación que resulta muy difícil realizar una distinción desde el punto de vista analítico, y es que no solo existe relación entre los elementos causales o cuantitativos, sino que también la hay entre la naturaleza jurídica de ambas.

En este punto se considera conveniente estudiar la reforma realizada en 1994 sobre el derecho del trabajo en el epígrafe posterior dedicado a distinguir entre el artículo 51 ET relativo al despido colectivo afectado por la reforma, y el artículo 52 ET, dado que la mayoría de las diferencias entre ambos surge, precisamente, con la reforma laboral llevada a cabo en ese momento, y que se analizará en profundidad en el epígrafe dedicado a estudiar las similitudes y diferencias entre los artículos 51 y 52 del ET²⁶.

Aún en la actualidad continúa siendo necesaria una reforma, en particular del artículo 51 ET, debido a la indisponibilidad del procedimiento del despido colectivo como norma de derecho necesario, y es que el simple cumplimiento de los límites referidos al período junto con la falta de un procedimiento concreto actualizado, sean las únicas exigencias para declarar la nulidad, sin que se requiera intencionalidad por parte del empresario.

Así, según los expertos es necesaria una adecuación de la normativa para otorgar mayor seguridad jurídica en la aplicación práctica del procedimiento colectivo. Según esta parte de la doctrina, no es sostenible mantener como causa de despido colectivo las estipuladas en el artículo 51 ET pues se alejan del criterio de causalidad negativa

²⁶ MORENEO, J. y FERÁNDEZ, J.A. (2008). *El despido colectivo en el derecho español. El estudio de su régimen jurídico*. Ed. Aranzadi, pp. 52 y ss.

regulado en la citada Directiva. Esto es solo un ejemplo de las reformas que propone parte de la doctrina por considerar la redacción del articulado como obsoleta y totalmente inadecuada a la normativa europea en materia de las relaciones laborales.

Según numerosos estudios, destacando el realizado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la novedad más destacable de la reforma del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo en 1994 es el reconocimiento al empresario de libertad para tomar medidas de reestructuración, concretamente en los despidos de carácter económico²⁷.

Así el legislador determina una distinción normativa para este tipo de despidos, según sean colectivos o plurales. En este sentido, despidos colectivos son aquellos para los que se establece unos umbrales en consonancia con la normativa europea, tal y como se analizará más adelante en este trabajo. Aquí, la solución a los posibles conflictos de intereses es la intervención administrativa.

Por el contrario, para aquellos despidos económicos, pero no colectivos, se confirma la libertad del empresario, aunque no absoluta, sino que limitada, esto es, se fijan límites y finalidades de los mismos, junto con un control *a posteriori* de la actuación empresarial.

²⁷ DURÁN, Federico (2016). *El tratamiento de los despidos económicos no colectivos en la evolución normativa y jurisprudencial*. Revista del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales. Pp. 287-300.

La ampliación de los despidos objetivos por motivos económicos resultó ambigua e insatisfactoria para todos los implicados, los agentes sociales consideraban que favorecía excesivamente al empresario y éstos la encontraron insuficiente²⁸.

Tras esta reforma, los trabajadores que resultaban afectados por este tipo de extinciones podían recurrir a los órganos judiciales para un doble examen: primero, del cumplimiento de las formalidades normativas y que en caso de incumplimiento conllevaría directamente la nulidad del despido; segundo, el sostenimiento de las causas que motivaron el despido. Aquí y en el posterior control radica la importancia y reconocimiento de la libertad del empresario, puesto que, si jurisdicción reconoce que no se dan las causas estatutariamente fijadas, o existiendo no son suficientes para justificar la extinción, o no, declarara la improcedencia del despido dando lugar a una indemnización a favor del trabajador.

Pese a esta reforma, en la práctica las dudas sobre la interpretación del Estatuto continuaban siendo muchas por lo que la labor de los Tribunales era crucial. Así el Tribunal Supremo, poco después de la reforma, acotó las dudas interpretativas con la sentencia de la Sala 4ª de 24 de abril²⁹ en cuyo FJ 4º se dice, al respecto del argumento de la sentencia que motiva el recurso, que "*(...) la causa económica motivadora de la crisis empresarial debe revestir el carácter de irreversible, además de objetiva, real, suficiente y actual*" y que el TS considera que no es compatible con los objetivos de la

²⁸ GÓMEZ, Sandalio, CONTRERAS, Ignacio & GRACIA, María Dolores (2008). *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008*. IESE Business School, Cátedra SEAT de Relaciones Laborales.

²⁹ STS (Sala de lo Social) 2480/ 1996 de 24 de abril de 1996. Rec. 3543/1995. ECLI:ES:TS:1996:2480

reforma de la Ley 11/1994 que establece medidas para cambiar situaciones económicas complicadas no irreversibles. En la sentencia del 14 de junio de 1996³⁰, el TS también busca unificar la doctrina sobre los artículos 51.1 y 52. C) ET en los casos de despidos por amortización de los puestos de trabajo.

En este sentido, aclaró cuales podían ser las causas o factores justificativos de los despidos, la consideración de la amortización de puestos de trabajo, contenido en un plan de reequilibrio empresarial, la relación entre los despidos y la superación a la situación económica adversa de la compañía, motivada por falta de rentabilidad o eficiencia.

Con ello, el Alto Tribunal aportó seguridad jurídica y claridad en el procedimiento legal, aunque a pesar de esto, aún las restricciones al empresario continuaban siendo muchas. Entre ellas, destacan³¹:

- a) Se empiezan a tomar en consideración las diferentes situaciones económicas de las empresas en su conjunto (Sentencia TS 4ª 14 mayo 1998)³². Así, para la aplicación del artículo 52.c) ET la situación económica desfavorable debe afectar a la empresa en su conjunto.
- b) La descentralización de la producción no justifica las extinciones económicas, si no que solo puede justificar los despidos en ciertos supuestos tasados, el TS

³⁰ STS (Sala de lo Social) 3662/1996 de 14 de junio de 1996. Rec. 3099/1995. ECLI:ES:TS:1996:3662

³¹ DURÁN, Federico (2016). *El tratamiento de los despidos económicos no colectivos en la evolución normativa y jurisprudencial*. Revista del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales. Pp. 287-300.

³² STS (Sala de lo Social) 3114/1998 de 14 de mayo de 1998. Rec. 3539/1997. ECLI:ES:TS:1998:3114

establece que *“únicamente si se demuestra que la utilización de la contrata es un medio hábil para asegurar la viabilidad de la empresa o su competitividad, puede jugar como causa legitimadora de la decisión extintiva, siendo decisorio que la descentralización constituya una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial”* (Sentencia TS 4ª 30 septiembre 1998 y 21 marzo 1997)³³. En definitiva, la doctrina determina las opciones organizativas para las empresas, siendo en última instancia el Juez el competente para decidir si la descentralización es una medida oportuna y racional.

- c) Los despidos deben estar basados en la situación negativa de la empresa, o bien, conforme al artículo 51 ET en causas organizativas, técnicas o de producción, y, además, debe contribuir a la superación de la situación o a garantizar la viabilidad empresarial en el futuro. Respecto a esta última condición, según el TS se debe hacer teniendo en consideración *“la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la extinción pretendida y las finalidades citadas”* (STS 4ª 14 junio 1996)³⁴. Además, esta sentencia incide en que *“la decisión empresarial no se funda en la prueba practicada, limitada por su naturaleza a los hechos históricos, sino en la apreciación de racionalidad, de acuerdo con las reglas de experiencia reconocidas en la vida económica; se produce, esto es, no un juicio sobre hechos probados, sino un juicio de atenuamiento del*

³³ **STS** (Sala de lo Social) 5507/1998 de 30 de septiembre de 1998. Rec. 4489/1997. ECLI:ES:TS:1998:5507; **STS** (Sala de lo Social) 2143/1997 de 21 de marzo de 1997. Rec. 3755/1996. ECLI:ES:TS:1997:2143

³⁴ ECLI:ES:TS:1998:3114

empresario a una conducta razonable, con arreglo a los criterios técnicos de actuación atendidos o atendibles en la gestión económica de las empresas”.

Si bien, el poco tiempo transcurrido desde la reforma legislativa acucia una nueva reforma necesaria puesto que las insuficiencias y los problemas de la Ley de 1994, son evidentes. Así, nace el Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo, de 8 de abril de 1997, que culminó en el Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo, y que terminó en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida³⁵.

La finalidad de esta nueva reforma no es otra si no que consolidar lo iniciado por la Ley 1994, pero intentando evitar las restricciones en la interpretación y aplicación de la misma por parte de la doctrina. En concreto, en el tema que nos ocupa se centra en la aplicación del artículo 52.c) ET. Así, las medidas más destacables son:

- a) Se reduce el importe de las indemnizaciones a los trabajadores como consecuencia de la declaración de un despido por causas objetivas como improcedente. Se trata de hacer menos gravosa la situación para la empresa.
- b) Se hace hincapié en el control judicial, en concreto, en el relativo al fondo del asunto en caso de despidos no colectivos por causas económicas. Es decir, las causas contempladas por la ley continúan siendo las mismas, pero se afinan las intenciones a las que deben ir dirigidas para que se acepten.

³⁵ DURÁN, Federico (2016). *El tratamiento de los despidos económicos no colectivos en la evolución normativa y jurisprudencial*. Revista del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales. Pp. 287-300.

Por tanto, la reforma de 1997 especifica los requisitos para que la finalidad del empresario sea aceptada, es decir, que las causas económicas alegadas para el despido sean válidas. Como consecuencia, los requisitos contenidos en el Estatuto, tal y como se estudiará más adelante, son más amplios, tanto para los despidos colectivos (artículo 51ET) como para los no colectivos (artículo 52.c ET).

A este respecto, el TS en su sentencia 4^a de 30 de septiembre de 2002, la Ley 63/1997 afina las finalidades de las medidas, dejando al margen la definición estricta del artículo 51 ET para acercarse a las recogidas en el artículo 40 y 41 ET. Denota aquí la intención del Alto Tribunal de flexibilizar los despidos basados en el artículo 52 ET.

De manera sucinta, a continuación, se destacan las modificaciones más relevantes respecto a este artículo según la Ley 63/1997, y que son la base para entender el propio artículo analizado en epígrafes posteriores. De esta manera:

1. En caso de un despido fundado en causas económicas, deja de exigirse que los mismos deban ser planteados *“para superar una situación económica de la empresa”*, pasando a ser para *“superar las situaciones económicas negativas”*. En un primer análisis puede parecer que no hay diferencias, si bien es cierto que la pluralidad introducida por el legislador, consigue aportar amplitud para apreciar la existencia de una situación económica adversa, admitiéndose varias.
2. Se suprime la mención a la empresa que utilizada la Jurisprudencia para sostener que la situación económica adversa tenía que ser considerada en su conjunto según Sentencia de 14 de mayo de 1998. Se elimina la necesidad de entender la situación en conjunto.

3. Despidos motivados por causas técnicas, organizativas o de producción, se trata con la nueva redacción de superar las limitaciones que frenaban el buen funcionamiento de la organización. En este punto, la doctrina interpreta que *“los despidos económicos estarán justificados cuando, concurriendo causas técnicas, organizativas o de producción, los mismos permitan mejorar el funcionamiento de la empresa, entendido como la mejora de su posición competitiva en el mercado o en una mejor adaptación de la misma a la demanda”*.

Tal y como se ha ido analizando, las interpretaciones doctrinales fueron continuas, ejemplo de todas ellas, son las siguientes³⁶:

- 1) La supresión de la colectividad como requisito respecto a la situación económica de la empresa no ha sido aceptada con la claridad que requiere por el Alto Tribunal. Así, aún en el 2002, sigue afirmando que *“ante un despido realizado ya bajo la vigencia de una nueva regulación, que la situación económica negativa debe afectar a la empresa en su conjunto, mientras que las causas técnicas, organizativas o de producción pueden afectar a una unidad, por lo que el tratamiento de ambos supuestos no es homogéneo”* (STS 19 marzo 2002, recurso 1979/2001)³⁷. Esta interpretación se matiza posteriormente al afirmar que *“las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa a que se refiere el artículo 52.c ET ha de referirse a la empresa en su conjunto, no es la seguida por el TS, que confirma la distinción, desde el punto de vista legal, de*

³⁶ DURÁN, Federico (2016). *El tratamiento de los despidos económicos no colectivos en la evolución normativa y jurisprudencial*. Revista del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales. Pp. 287-300.

³⁷ STS (Sala de lo Social) 9443/2002 de 19 de marzo de 2002. Rec. 1979/2001. ECLI:ES:TS:2002:9443

las causas económicas de aquellas que son técnicas, organizativas y de producción. Respecto a las primeras vienen motivadas por pérdidas o desequilibrios económicos, mientras que el segundo grupo es fruto de un desajuste en la organización de los recursos disponibles, humanos y técnicos. Por este motivo requiere que en el segundo grupo de causas sea necesario “valorar y contrastar la causa alegada en su totalidad”, siendo suficiente “la acreditación exclusivamente en el espacio en el que se ha manifestado la necesidad de suprimir el puesto de trabajo”. (STS de 21 de julio 2003, recurso 4454/2002)³⁸.

- 2) Intención flexibilizadora del legislador no admitiendo la imposición de ninguna obligación adicional no predeterminada estatutariamente. En concreto, se elimina la exigencia de presentar un plan de viabilidad empresarial, conforme a la interpretación que el propio Tribunal hace del artículo 52 ET, al contrario que ocurre por la vía del artículo 51 ET (STS 4ª 30 septiembre 2002, recurso 3828/2001)³⁹. Por ello, se afirma que el empresario únicamente está obligado a acreditar las medidas que adoptará para mejorar la situación, pero no es necesario que presente plan de viabilidad para la amortización de puestos de trabajo. Dicho plan, según el TS si sería válido como prueba, según afirma “a la hora de juzgar la conexión de instrumentalidad de las medidas adoptadas con la finalidad pretendida”.

³⁸ STS (Sala de lo Social) 5220/2003 de 21 de julio de 2003. Rec. 4454/2002. ECLI:ES:TS:2003:5220

³⁹ STS (Sala de lo Social) 6332/2002 de 30 de septiembre de 2002. Rec. 3828/2001. ECLI:ES:TS:2002:6332

- 3) En cuanto a las causas económicas, el TS afirma que *“si las pérdidas económicas son continuadas y cuantiosas, se presume, salvo prueba en contrario, que la amortización de puestos de trabajo sobrantes es una medida que coadyuva a la superación de dicha situación económica negativa, reduciendo directamente los costes de funcionamiento de la empresa”* (STS 4^a 29 mayo 2001, recurso 2022/2000)⁴⁰.
- 4) Respecto a la amortización de los puestos de trabajo se considera por la doctrina compatible con la asunción de ocupaciones que desarrollaban antes otros empleados o por el empresario.
- 5) La extinción por causas económicas no es el último recurso por la vía legal, que solo podrá acudir cuando no se pueda hacer a través de las medidas de movilidad del trabajador estipuladas normativamente. Así, el artículo 52.c ET no impone obligaciones al respecto que lo harán los respectivos convenios colectivos, respecto al agotamiento de la vía, y es que no contempla la obligación por parte del empresario de mantener al empleado afectado por el despido prestando servicios en cualquier otro de sus centros de trabajo, en la misma o distinta localidad (STS 19 marzo 2002, recurso 1979/2001)⁴¹.
- 6) En cuanto a la selección de los empleados afectados por el despido, según la doctrina *“en principio, la determinación de los trabajadores afectados por el despido depende de la relación entre la causa económica y los contratos potencialmente afectados por ésta”*, siendo competente para la selección el

⁴⁰ STS (Sala de lo Social) 4457/2001 de 29 de mayo de 2001. Rec. 2022/2000. ECLI:ES:TS:2001:4457

⁴¹ ECLI:ES:TS:2002:9443

propio empresario (STS 4^a 19 enero 1998, recurso 1460/1997)⁴². Esta decisión se revisará por los tribunales cuando se detecte fraude de ley en el despido, o bien que se haya realizado con abuso de derecho. Aunque, aun queda abierta la cuestión sobre si es posible el control judicial sobre la discrecionalidad del empresario no aceptada en su mayoría precisamente por suponer una limitación a dicha discrecionalidad.

- 7) Respecto al número de trabajadores que puede resultar afectado por aplicación del artículo 52.c) ET es la totalidad de la plantilla de la empresa, según el TS podría resultar contradictorio con lo estipulado en el precepto anterior del ET, pero según afirma “*sí puede consistir en la supresión de la totalidad de la plantilla, bien por clausura o cierre de la explotación, bien por mantenimiento en vida de la misma sin trabajadores asalariados a su servicio*” (STS 4^a 30 septiembre 2002, recurso 3828/2001)⁴³. No resultaría por lo tanto contradictorio con el contenido del artículo 51 ET, al considerar que el ERE solo se exige cuando el despido del total de la plantilla viene motivado por el cese definitivo de la actividad empresarial. Radica aquí la diferencia con el artículo 52.c ET a través del cual se podrán finalizar todos los contratos de trabajo mientras la empresa continúe su actividad.
- 8) Respecto al control judicial, según la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de octubre de 2003, analizar las diferentes acciones que puede llevar a cabo el empresario, esto es, convertir contratos temporales en indefinidos, dentro de la

⁴² STS (Sala de lo Social) 175/1998 de 19 de enero de 1998. Rec. 1460/1997. ECLI:ES:TS:1998:175

⁴³ ECLI:ES:TS:2002:6332

discrecionalidad del empresario. Así, se trata de un control de legalidad y no una valoración sobre la actuación del empresario, según el Alto Tribunal “*solo en casos excepcionales cabe valorar la decisión de despedir a un trabajador por causas económicas tomando en consideración las decisiones adoptadas respecto de otros trabajadores de la empresa* (STS sala 4ª 19 enero 1998)⁴⁴.

Tras el análisis de la reforma de 1994 y posteriormente en 1997 del Estatuto de los Trabajadores, sobre aquellos aspectos más relevantes conforme a los objetivos de este trabajo, se puede afirmar que la doctrina vino a establecer una línea interpretativa en pro de garantizar la seguridad legislativa y estableciendo un marco de actuación empresarial lo más claro y suficiente posible, para poder llevar a cabo la reorganización de las actividades que conllevan despidos, tanto colectivos, como especialmente los que no lo son.

4.4 Las reformas de 2010 y 2012.

En 2010 el Gobierno llevó a cabo una reforma de la legislación laboral mediante el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Las principales novedades que se introdujeron fueron⁴⁵:

- Fomentar la contratación indefinida, permitiendo la extinción con una indemnización por despido de 33 días por año con el máximo de dos anualidades.

⁴⁴ ECLI:ES:TS:1998:175

⁴⁵ Revista de Derecho vLex, Núm. 86, noviembre 2010. VLEX-226015953.

- Flexibilizar las situaciones en las que se permite a la empresa despedir basándose en causas económicas, abonando una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el máximo de una anualidad.
- FOGASA debe hacerse cargo de una parte de la indemnización (8 días por año) en determinados casos de despido.
- Se endurecen las condiciones para la contratación temporal para impulsar la contratación indefinida.
- Se facilita la posibilidad de reducir y suspender temporalmente la jornada en supuestos de dificultades económicas.
- Reordenación del sistema de bonificaciones y se introducen modificaciones en materia de contratos formativos, descuelgue salarial, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- Se relajan las exigencias para poder realizar despidos en los supuestos de faltas de asistencia, aun siendo justificadas.
- Eliminación de la consecuencia de la nulidad del despido individual por causas objetivas, en casos de incumplimiento de requisitos formales, situación para la que sólo se prevé la consecuencia de la improcedencia.
- Legalización, por primera vez en España, de las agencias de colocación privadas o con ánimo de lucro.

En el preámbulo de la Ley 35/2010 se exponen los tres objetivos que se pretenden conseguir: reducir la dualidad del mercado laboral con la creación de empleo estable y de calidad; reforzar la causalidad real de la extinción de los contratos de trabajo, hasta este momento se utilizaba el despido disciplinario que se reconocía como improcedente y que, a pesar de tener un mayor coste, ofrecía las ventajas de la rapidez

procedimental y seguridad del resultado; reforzar los instrumentos de flexibilidad interna.

La reforma de 2010 unifica el tratamiento normativo de las causas, las finalidades y el control de los despidos contemplados en el art. 51.1 ET y el art. 52. C) ET. Las exigencias y controles que efectúan los distintos órganos jurisdiccionales, en el primer caso los sociales, y la jurisdicción contencioso-administrativa y la autoridad laboral en el otro, deben ser los mismos.

La situación española empeoraba por momentos y el Gobierno, en 2011 anuncia la proximidad de otra reforma laboral que trataría de satisfacer los problemas más relevantes;

“Facilitar la contratación, con atención a jóvenes y parados de larga duración así como potenciar los contratos indefinidos frente a los temporales, y que el despido sea el último recurso de las empresas en crisis. Acabar con la rigidez del mercado de trabajo y sentar las bases para crear empleo estable”. (Mariano Rajoy, 2012).

Reforma en la que se habló ampliamente de la regulación del despido, y en particular, del despido colectivo.

Se producen en esta modalidad de despido numerosas novedades bastante relevantes que agilizarán este despido de dos formas:

Primeramente se redefinirán las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que pueden justificar un despido colectivo, flexibilizándolas y haciendo más fácil llegar al despido de forma justificada. En cuanto a las causas económicas, ya no

hay exigencia de que afecte a la viabilidad de la empresa y se entenderá que concurren causas económicas cuando haya una situación económica negativa (pérdidas actuales o previstas) y cuando disminuya persistentemente el nivel de ingresos durante 3 trimestres consecutivos. En cuanto a las causas productivas, técnicas y organizativas, la ley suprime la necesidad de justificación de la medida (aunque los tribunales puedan solicitarla).

Seguidamente, y el cambio más notorio, es que la autoridad laboral ya no podrá desestimar un despido colectivo aunque no se llegue a un acuerdo final entre la empresa y la plantilla.⁴⁶

Se concluye que, la competencia exclusiva la tiene el empresario aunque después haya control judicial posterior.

Todos estos cambios han llevado a una gran simplificación de las posibilidades que tiene la empresa para llevar a cabo un despido colectivo, tanto por la ya no necesaria autorización administrativa como la no constatación de la causa, que antes convertiría el despido en nulo, y actualmente deviene improcedente.

Todos estos incentivos hacen mucho más atractiva para los empresarios, la nueva regulación, hasta el punto de que se hayan dado casos en que, una vez iniciado un procedimiento de despido colectivo (previo a la reforma de 2012), se haya desistido del mismo con objetivo de iniciar otro bajo la nueva regulación.⁴⁷

Cabe destacar que la nueva regulación también apporto cambios sustanciales en materia de fraude de ley en los despidos colectivos.

⁴⁶ Se decide eliminar la autorización administrativa que daba permiso hasta el momento para llevar a cabo un despido colectivo.

⁴⁷ SAN de 25 de junio de 2012. ECLI:ES:AN:2012:2913

En cuanto a los artículos 51.6 ET y 148 b) LRJS; afirman que la Autoridad Laboral va a poder impugnar el acuerdo al que hayan llegado los representantes de los trabajadores y el empresario en caso de estimar fraude de ley, coacción, abuso de derecho o dolo.

Esto supuso un gran cambio ya que previamente se suspendía el expediente y la Autoridad Laboral remitía a la jurisdicción social el caso, para que esta tomara la decisión de nulidad o no. y en el momento actual y con independencia de la impugnación judicial por parte de la Autoridad Laboral el empresario puede despedir, al ser una decisión unilateral en la que no interfiere la Administración.

En cuanto al artículo 124 c) y d) LRJS; es el precepto que da paso a que una demanda pueda fundarse por dolo, abuso de derecho, coacción o fraude, e incluso, por la vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En el caso de la vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, se admite la nulidad. Sin embargo no se mencionan los efectos en caso de dolo, fraude, abuso o coacción.

Surgen aquí dos interrogantes (relacionados con los previamente estudiado en la reforma de 1994).

El primero es si el posible fraude implicaría la nulidad o en su caso la improcedencia del despido⁴⁸. Y, si en caso de que se afirmara que implica la nulidad, ¿el fraude se refiere solo al procedimiento o a la causa que habilita los despidos? En caso de que la respuesta a este interrogante fuera la causa, se abriría otra vez un debate sobre el despido nulo fraudulento. Esto se discutió hace casi dos décadas cuando el Alto

⁴⁸ La ley al no decir nada al respecto, sugiere que sean los Tribunales los que en su caso tomen la decisión.

Tribunal llegó a la conclusión en sus sentencias 2 de noviembre de 1993 y 19 de enero de 1994 que el fraude de ley no implicaba la nulidad del despido sino su improcedencia.

Y finalmente, en cuanto al artículo 51.1 in fine y el 122.2 LRJS; se establece mediante estos la nulidad por fraude de ley si en períodos sucesivos de 90 días, y con objeto de eludir el procedimiento del artículo 51, se realizan extinciones siguiendo el proceso del artículo 52.c) en un número inferior al umbral sin la concurrencia de causa nueva. Este apartado, es el que será ampliamente analizado en el epígrafe denominado “fraude de ley”.

Sin embargo, aún en la actualidad, y a pesar de posteriores reformas sobre ciertos aspectos de la normativa laboral, son muchos los puntos que continúan pendientes de análisis y aclaración, y que deberán tenerse en cuenta por parte de los legisladores al realizar nuevas reformas.

5. EL FRAUDE DE LEY

5.1 Características y definición del Fraude de ley.

La figura de fraude de ley se puede identificar en todas las ramas del Derecho, y en especial en el Derecho del trabajo sobre el que versa este trabajo.

Por este motivo, se debe hacer referencia a la alusión que el propio Código Civil realiza en su articulado respecto al fraude de ley, en concreto en el apartado 4 del artículo 6⁴⁹, que establece:

6.4. los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la normal que se hubiera tratado de eludir.”

De este precepto se identifican dos requisitos necesarios para denominar un acto como realizado en fraude de ley, así es necesario⁵⁰:

- 1) Que el acto o actos en cuestión sean realizados al amparo de una norma, denominada ley de cobertura. Sin embargo, esta cobertura es solo aparente

⁴⁹ Código Civil 1889. Publicado en <Gaceta Madrid> núm. 206, de 25/07/1889, Real Decreto 24 de julio de 1889.

⁵⁰ O'CALLAGHAN, Xavier (2012). *Fraude de Ley. Concepto, requisitos y efectos*. Disponible en web: <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/fraude-ley-214603>

puesto que el acto protegido es otro que aparentemente es igual al acto en cuestión, y es que si no fuese de tal manera no se podría hablar de fraude de ley.

- 2) Que la finalidad del acto sea conseguir un resultado prohibido por el propio ordenamiento jurídico o bien, que sea contrario a este.

Una vez se ha tratado el fraude de ley en el Código Civil, es momento de centrarse ahora en los elementos configuradores del fraude de ley analizando los presupuestos necesarios para poder apreciar su existencia de tal manera que han de darse los siguientes requisitos⁵¹;

En primer lugar se dice que ha de presentarse una conducta exterior, de tal forma que el fraude no va a fraguar en la voluntad de su agente ni se va a manifestar de forma pública al exterior posteriormente. De hecho, el ordenamiento jurídico será ajeno a lo que ocurra hasta que no se produzcan actos ajenos por muy grave que sea la intencionalidad⁵²⁵³.

En segundo lugar; la conducta que se exterioriza ha de ser formalmente legal, teniéndose que excluir aquellas situaciones en las que la antijuridicidad está manifestada “prima facie” como ocurre en los actos dolosos y en los contrarios a la ley.

⁵¹ NICOLÁS BERNARD, Jose Alberto (2008), *el fraude de ley en la contratación temporal y su incidencia en el contrato de Trabajo para Obra o servicio Determinado*. Cuadernos de Aranzadi Social Pp 25-32.

⁵² No va a existir Fraude hasta que no se dé el resultado que es prohibido por el ordenamiento jurídico, teniendo que haber de forma previa unos actos externos continuados.

⁵³ Hay diferentes posiciones al respecto. DE BUEN Y YANGUAS piensan que va a ser necesaria la intención de forma manifiesta para violar la ley. Sin embargo DE CASTRO, PÉREZ GONZÁLEZ Y AGUILER piensan que no será necesaria la intencionalidad pues la doctrina de la prohibición del fraude se basa en proteger los fines de las leyes y no es reprimir la mala fe.

En tercer lugar, ha de haber una clara intención de acogerse a la norma de cobertura. Esta norma, como ya se ha visto es “*el disfraz bajo el que se sitúa el defraudador, que busca cobertura para huir sin ser visto, de la norma defraudada*” (Gil, 1976)

En cuarto lugar; para poder hablar de fraude de ley se ha de dar el caso de que no haya una protección total hacia el autor por la norma de cobertura. Pues, de ser así no hablaríamos de fraude de ley sino de concurrencia o choque de leyes.

En quinto lugar; el resultado ha de provocar perjuicio en la llamada norma defraudada (que es la norma eludida). Se ha de observar si la norma burlada es la que se tendría que aplicar si los actos no se hubieran llevado a cabo⁵⁴.

En sexto lugar, la norma eludida ha de ser imperativa. Es por ello de forma lógica que al existir una norma imperativa, de *ius cogens*, el autor quiere refugiarse en otra norma para eludirla.

En séptimo lugar, la norma eludida y de cobertura han de formar parte del mismo ordenamiento jurídico.

En octavo lugar, para observar fraude de ley, no es esencial que las normal eludida y de cobertura sean distintas. Este requisito lo tuvo en cuenta el artículo 6.4 CC empleando una amplia fórmula de actos que dan lugar a un resultado que esta prohibido por el ordenamiento jurídico, pues la misma norma de cobertura es burlada en su propia finalidad práctica.

⁵⁴ NICOLÁS BERNARD, Jose Alberto (2008), *el fraude de ley en la contratación temporal y su incidencia en el contrato de Trabajo para Obra o servicio Determinado*. Cuadernos de Aranzadi Social Pp 25-32.

En noveno lugar, es necesario que el resultado prohibido tenga relación de causalidad con la cobertura de la norma.

Y finalmente, ha de haber perjuicio de una ley o del ordenamiento jurídico, como es lógico.

Tal y como se ha indicado anteriormente, esta figura está presente en el derecho del trabajo, y en concreto aquí se va a analizar su aparición en relación a la extinción de los contratos. Según el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores⁵⁵ (en adelante ET) el contrato de trabajo queda extinguido:

a) por mutuo acuerdo de las partes.

(...)

k) Por despido del trabajador.

De entre todas las formas de extinción recogidas en el anterior precepto, en este trabajo únicamente se va a hacer alusión a la extinción del contrato de trabajo por despido y que puede ser por causas objetivas incluyendo el despido objetivo, o por causas disciplinarias.

Una vez entendido que se entiende por fraude de ley, y fijado el despido como forma de extinción relevante para este trabajo, se va a analizar y estudiar su relación en

⁵⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

el sentido de como tales figuras han evolucionado hasta crear la figura del despido radicalmente nulo por fraudulento o abusivo según la jurisprudencia del orden social⁵⁶.

En consonancia con la confluencia entre el abuso de derecho y el fraude de ley, para dar lugar al despido radicalmente nulo por fraudulento o abusivo, destaca la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de noviembre de 1981 (BOE 22 de diciembre de 1981).

A partir de esta sentencia, la homogeneidad en la conceptualización del fraude de ley que pasa a entenderse como toda actuación que en apariencia es lícita, y que, bajo el amparo de la una ley, permite obtener un resultado y que está prohibido por otra norma. En definitiva, se trata de la conducta anteriormente definida por el artículo 6.4 del Código Civil.

Si bien, el abuso se da cuando se obtienen unos fines determinados a través del uso de un derecho, y que son contrarios a su naturaleza, puesto que el fin es ocasionar un daño o perjuicio, o bien, alcanzar una utilidad distinta para la que fue creado⁵⁷.

Así, la sentencia anteriormente referida, entiende que se trata del uso ilícito de un derecho que sobrepasa los límites normales de su ejercicio, y que en consecuencia causa un daño o perjuicio. Además, actualmente el propio Tribunal Supremo afirma la existencia de abuso cuando se usa un derecho sin la correspondiente utilidad para su titular y además se hace con la finalidad exclusiva de causar un daño a otro.

⁵⁶ GORELLI, Juan (2018). *La nulidad radical del despido por fraude o abuso de derecho en la jurisprudencia laboral*. La ley digital, Relaciones laborales, sección comentarios de jurisprudencia, 1989, pág. 323, tomo 2, Ed. La ley.

⁵⁷ GORELLI, Juan (2018). *La nulidad radical del despido por fraude o abuso de derecho en la jurisprudencia laboral*. La ley digital, Relaciones laborales, sección comentarios de jurisprudencia, 1989, pág. 323, tomo 2, Ed. La ley.

Tras analizar la jurisprudencia sobre este tema, la dificultad en la distinción de ambas figuras es práctica, y no tanto teórica. De esta manera la dificultad radica en práctica para determinar si la actuación de la empresa de despedir a un trabajador por la imputación de causas de despido irreales, es un fraude de ley o un abuso, puesto que, por un lado, se hace uso de una norma, en concreto la que regula el despido disciplinario y que defrauda el principio de estabilidad en el empleo a través de la simulación. Por otro lado, se puede entender que la irrealidad de la causa es el ejercicio abusivo del derecho del empresario a despedir a un empleado por un incumplimiento grave y culpable sobrepasando su ejercicio normal.

También se pueden distinguir ambas figuras por los efectos que conllevan una y otra figura. Así, mientras la consecuencia del fraude es la aplicación de la norma defraudada; en el abuso, la sanción es más grave, ya que además de la indemnización por los daños y perjuicios causados, se adoptan medidas, tanto judiciales como administrativas, para impedir la continuación del abuso, y que en el ámbito de los despidos abusivos significaría declarar el despido radicalmente nulo⁵⁸.

La importancia de distinguir ambas figuras está en la consecuencia de las mismas, que no es sino la declaración de nulidad del despido que se trate, y que se estudiará en profundidad en el siguiente epígrafe.

⁵⁸ GORELLI, Juan (2018). *La nulidad radical del despido por fraude o abuso de derecho en la jurisprudencia laboral*. La ley digital, Relaciones laborales, sección comentarios de jurisprudencia, 1989, pág. 323, tomo 2, Ed. La ley.

Para finalizar este epígrafe se estudiarán los despidos denominados fraudulentos, y que se originan como consecuencia de la extinción unilateral por parte del empresario del contrato laboral.

La primera de las consecuencias es la declaración de nulidad y además los principales efectos de estos fraudes es la aplicación de una norma defraudada y con ello su nulidad, no de la norma, si no de la conducta realizada⁵⁹. Prueba de ello es la sentencia del Tribunal del 9 de mayo de 1986 con la que se inicia una nueva tendencia jurisprudencial. El despido sobre el que versa la misma es la de un trabajador como consecuencia de algunas ausencias sin justificar a su puesto de trabajo, aunque en ese momento el mismo se encontraba disfrutando del permiso por matrimonio previamente concedido por la empresa.

Así, el Tribunal terminó por estimar que la actuación de la empresa era tanto abusiva como fraudulenta y por ello se declaró el despido como radicalmente nulo. Además, como consecuencia del abuso de derecho se dio una indemnización al trabajador para la reparación de los daños y perjuicios causados.

5.2 El fraude de ley en los Despidos.

Una vez se han estudiado los aspectos generales del Fraude de ley para lograr entender esta figura, es momento de centrarse en el Fraude de ley en los Despidos en el ordenamiento Español.

⁵⁹ GORELLI, Juan (2018). *La nulidad radical del despido por fraude o abuso de derecho en la jurisprudencia laboral*. La ley digital, Relaciones laborales, sección comentarios de jurisprudencia, 1989, pág. 323, tomo 2, Ed. La ley.

Es sabido que a lo largo de los años, las leyes laborales en España, han sufrido numerosas reformas como se ha estudiado de forma previa. Y esto mismo le ha ocurrido a la figura del Fraude de ley en los Despidos, que ha atravesado numerosos cambios jurisprudenciales y doctrinales además, con un carácter muy notorio.

Se trata en este epígrafe de hacer un recorrido cronológico para estudiar los cambios que se han dado en el Fraude de ley en los Despidos y así abrir un interrogante sobre cual fue el pasado, presente y cuál será el futuro de la calificación de los Despidos por causa inventada, y en qué norma legal encuentran actualmente su sustento.

Antes de realizar este recorrido, es necesario aclarar qué se entiende por despido por causa inventada o bien sin causa;

Así, se debe entender que son aquellos que no se justifican en las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien en otras de las consideradas por la ley.

Se trata de un tema controvertido puesto que en algunas ocasiones los tribunales vienen a considerar estos despidos como improcedentes, y no nulos. Así, fue considerado por el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña, en sentencia de diciembre de 2018, al considerar como despido improcedente y no nulo un despido sin causa⁶⁰.

⁶⁰ PEDRAJAS, Abdón (2009). *Despidos individuales o plurales versus despidos colectivos*. Boletín Laboral, Abogados y Asesores Tributarios. Pp. 1-17.

La calificación del despido como improcedente o nulo es clave puesto que el procedimiento aplicable es completamente distinto. Así para el caso de que se trata de un despido calificado como nulo judicialmente, no corresponde derecho de indemnización al trabajador, sino que éste deberá ser readmitido con el pago de los correspondientes salarios de tramitación debidos por el empresario, sin embargo, en caso de ser considerado como despido improcedente, si se abonará la correspondiente indemnización al empleado.

5.2.1 *El despido nulo por fraude de ley; Estudio Jurisprudencial.*

Los casos de despidos radicalmente nulos eran pocos antes de la reforma de 1994 como se ha visto en epígrafes anteriores. Entre estos despidos se encontraban la figura del despido nulo por fraude de ley y el despido nulo por vulneración de Derechos Fundamentales.

El Tribunal Supremo entendió que debe entenderse el despido en fraude de ley como *“el ejercicio arbitrario de facultades empresariales tendentes a conseguir fines distintos y opuestos a los perseguidos por el ordenamiento jurídico, sobrepasando los límites normales de la aplicación de las leyes, con base en la ejecución de actos contrarios a la realización de la justicia, o en maniobras que pretenden tergiversar el sentido ético y el contenido objetivo de la norma, en aras de sus particulares intereses, con el propósito de obtener un resultado beneficioso en perjuicio de terceros”*⁶¹.

⁶¹ SSTs de 24 de diciembre de 1990, de 17 de marzo de 1990, de 28 de marzo de 1985, o de 18 de marzo de 1985, entre otras.

Y dentro de los supuestos de esta figura de despido en fraude de ley se encuentran aquellos de los que nos atañe hablar; los realizados sin alegar causa⁶², así como la imputación de hechos falsos⁶³, inciertos de forma notoria o no existentes, imaginarios⁶⁴ y hechos alegados que estén desconectados de la relación laboral⁶⁵. Y estos son considerados por la doctrina y por el Alto Tribunal, como una “*utilización arbitraria de las facultades empresariales concedidas por la norma tendentes a conseguir finalidades opuestas a las perseguidas por el ordenamiento jurídico y, por ello, de carácter fraudulento*”⁶⁶

Sin embargo, la reforma de 1994 trae consigo muchos cambios siendo uno de ellos la eliminación del despido nulo por fraude de ley, quedando solo la vulneración de Derechos Fundamentales.

El despido nulo por fraude de ley fue hace mas de tres décadas, una figura de creación jurisprudencial, que sin embargo, años mas tarde desaparece a manos de la propia jurisprudencia que la creó⁶⁷ dando un giro radical hacia la improcedencia.

Es tan importante el estudio de la clasificación de estos despidos debido a los efectos que derivan del mismo. Ha habido gran fluctuación en la jurisprudencia donde, en primer lugar se calificaba el despido en fraude de ley como nulo, para pasar después

⁶² STS de 4 de febrero de 1991; STSJ de Cataluña, de 15 de octubre de 2004 (SENTENCIA N° 7077/2004) y; de 19 de mayo de 2005 (Rec. 862/2005); o de 9 de octubre de 2007 (Rec. 4577/2007).

⁶³ SSTs de 3 de abril de 1984, de 30 de enero de 1986, de 9 de mayo de 1986, de 2 de junio de 1986, de 11 de diciembre de 1986, o de 4 de febrero de 1991.

⁶⁴ STS de 6 de noviembre de 1985.

⁶⁵ STS de 17 de marzo de 1990 y de 28 de marzo de 1985.

⁶⁶ OJEDA AVILÉS A., “Los despidos radicalmente nulos por fraude de ley”, op. cit., pág. 15,

⁶⁷ TODOLÍ SIGNES, A. (2015) *Jurisprudencia social a Debate*. Ed. Aranzadi, pp. 189.

a la improcedencia⁶⁸. Y esto en base al artículo 108 de la LRJS (en su día el artículo 108 LPL), por establecer una lista cerrada de los supuestos de nulidad para el despido, no encontrándose como supuesto el fraude de ley.

Como es lógico, una gran cantidad de doctrina había apoyado esta postura y no fue bien aceptada su eliminación. Encontramos dos Sentencias muy relevantes que apoyaban esta figura jurisprudencial como es la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de Diciembre de 1984 y la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de Enero de 1986.

La primera de ellas trata de la simulación de despidos improcedentes para la obtención de unas indemnizaciones del FGS que no procederían en un supuesto de extinción de las relaciones de trabajo por causas tecnológicas o económicas según el ya derogado artículo 167 TRLPL. Estos despidos se declararon nulos readmitiendo a los trabajadores y abonándoseles los salarios de tramitación, todo ello, en base a la figura jurisprudencial que todavía estaba en auge en ese año.

Sin embargo dos Sentencias del Alto Tribunal en 1993 y 1994⁶⁹, son tomadas como referente y como principio del cambio, lo que obligó poco a poco a los Tribunales Superiores de Justicia a aplicar esta nueva doctrina la cual, se incorporó en la reforma de 1994.

En cuanto a la Sentencia de 2 de noviembre de 1993 encontramos el primer fallo discordante con la jurisprudencia anterior.

⁶⁸ SSTs de 2 de noviembre de 1993 (Rec. ud. 3669/1992) y de 19 de enero de 1994 (Rec. ud. 3400/1992), y de 23 de mayo de 1996 (Rec. ud. 2369/1995), y de 30 de diciembre de 1997 (Rec. ud. 1649/1997).

⁶⁹ SSTs de 2 de noviembre de 1993 (Rec. 8346/1993) y de 19 de enero de 1994 (Rec. 352/1994).

Trata esta sobre un proceso de despido en el cual se debate si la causa concreta alegada por el empresario es admisible, válida o insuficiente. Sin embargo, esta Sentencia es pionera en dictar que, incluso no siendo válida la causa, no es razón bastante para declarar el despido nulo, debido a que la nulidad del mismo en tal supuesto no se deduce del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto se desestimó el recurso de casación, declarándose las extinciones improcedentes.

Mismo desenlace tiene la Sentencia de 19 de enero de 1994, siendo incluso más llamativa puesto que ese mismo año se produce la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la cual deja de existir en el texto legal definitivamente la figura del despido nulo por fraude de ley.

Se abre entonces un período de gran incertidumbre en lo relativo a estos despidos fraudulentos ¿Qué calificación se les ha de dar? Y, lo que es más importante, ¿Encuentran sustento en el artículo 6.4 del Código Civil?

Es importante señalar que aunque esta nueva línea jurisprudencial fuera aceptada por el Tribunal Supremo, lo que no dejaba lugar a dudas, los argumentos que se dieron en su día para la creación de esta figura del fraude de ley siguen a día de hoy vigentes, e incluso reforzados por algunos ajustes legislativos nuevos;

En su día, se criticó abiertamente la decisión del Tribunal Supremo de eliminar la figura, y esas críticas, siguen siendo válidas con la legislación actual.

Actualmente la doctrina ha seguido teniendo oportunidades para rescatar la olvidada figura llegándose a comentar incluso que, tras la reforma de 2012 se podría volver a estar presente en cuanto a los despidos colectivos, siendo los Tribunales de primera instancia quienes recuperan la figura del despido nulo por fraude de ley, con Sentencias como la de la Audiencia Nacional de 25 de junio de 2012 (nº recurso 94/2012)⁷⁰ y 25 de julio de 2012 (nº recurso 109/2012)⁷¹, STSJ de Cataluña de 23 de mayo de 2012 (nº recurso 10/2012)⁷².

Al llevarse a cabo la reforma de 1994 arrastrando al olvido el despido nulo por Fraude de ley, se introduce el artículo 51.1.5 ET para los despidos Colectivos y es momento ahora de resolver, si estos despidos por causa inventada, tienen cabida dentro de este o si se ha de acudir al 6.4 CC como ocurre con los mismos fuera de un procedimiento colectivo.

6. ESTUDIO DEL ARTÍCULO 51.1.5

En este artículo se recoge la denominada 'cláusula antifraude' para evitar que las empresas en períodos sucesivos de 90 días, con el objeto de eludir las previsiones para el despido colectivo, realice despidos objetivos individuales por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en un número inferior al de los umbrales fijados para el despido colectivo (art. 52. C) ET). Estos despidos se consideran realizados en fraude de ley y declarados nulos y sin efecto.

⁷⁰ SAN (Sala de lo Social) 2913/2012 de 25 de junio de 2012. Rec. 94/2012. ECLI:ES:AN:2012:2913

⁷¹ SAN (Sala de lo Social) 3418/2012 de 25 de julio de 2012. Rec. 109/2012. ECLI: ES:AN:2012:3418

⁷² STSJ CAT (Sala de lo Social) 3378/2012 de 23 de mayo de 2012. Rec. 10/2012. ECLI:ES:TSJCAT:2012:3378

A este respecto se pronuncia el Tribunal Supremo (STS 3681/2017)⁷³ en el FJ 2º "(...) *ese específico número de días a lo largo de los que se examinarán las extinciones producidas sin haberse seguido los trámites propios del despido colectivo, no es un tiempo elástico o disponible para quien lleva a cabo ese cómputo, sino que es de necesaria observancia y no resulta admisible extenderlo, como reiteradamente pretende la parte actora, al amparo de la denominada cláusula anti fraude que contiene el último párrafo del número 1 del art. 51 ET, en el que se dice que «Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto»*".

El artículo 6.4 CC en el ámbito laboral considera un contrato en fraude de ley *“aquél realizado con una duración temporal, pero que en realidad cubre una necesidad permanente de la empresa”*. Y, en el caso de que realmente cubra una necesidad temporal de la empresa, no se hayan respetado los requisitos exigidos para la celebración de dicho contrato.

Tras la reforma laboral de 1994 se limita nulidad a los supuestos de discriminación o vulneración de derechos fundamentales. El efecto del fraude no produce la nulidad de los actos fraudulentos, sino la aplicación de la ley que se ha intentado eludir⁷⁴. La jurisprudencia reitera que deben existir dos normas: la “de cobertura”, a la que se acoge

⁷³ STS (Sala de lo Social) 3681/2017 de 26 de septiembre de 2017. Rec. 62/2017. ECLI:ES:TS:2017:3681

⁷⁴ STS (Sala de lo Civil) 6612/2006 de 31 de octubre de 2006. Rec. 5348/1999. ECLI:ES:TS:2006:6612

quien intenta el fraude, y la que a través de ésta, de forma fraudulenta, se pretende eludir (“ineludible o soslayable”)⁷⁵.

Cabe ahora destacar las extinciones computables dentro del procedimiento de despido colectivo;

- Despido disciplinario el cual haya sido reconocido por el empresario, mediante transacción judicial o extrajudicial, improcedente.
- Despido disciplinario judicialmente (mediante sentencia firme) calificado de improcedente. También el despido por causa objetiva al amparo del apartado a), b) y d) del artículo 52 ET que, en sede administrativa o judicial haya sido reconocido improcedente.
- Despidos objetivos al amparo del apartado c) del artículo 52 ET, en los cuales, aunque el trabajador haya firmado el finiquito, las causas alegadas sean distintas a las reales.
- En las relaciones especiales que lo admitan, el desistimiento del empleador.

- Aquellos casos en donde, aunque los trabajadores afectados, no hayan hecho nada contra la decisión extintiva, se extingan contratos temporales calificadas de improcedente por sentencia firme, en acto de conciliación administrativa o procesal, o en caso de que haya indicios suficientes de irregularidades de su suscripciones o no existencia de causa alegada.

⁷⁵ STS (Sala de lo Civil) 1355/2006 de 2 de marzo de 2006. Rec. 2554/1999. ECLI:ES:TS:2006:1355

- Según el artículo 50 ET, aquellos despidos por voluntad del empleado, reflejadas en sentencia firme o acta de conciliación procesal o administrativa.
- Las producidas en auto o conciliación procesal⁷⁶.
- Las extinciones que no tengan causa real, que sean infundadas. Aquellas por razón no disciplinaria y que no se hayan podido apreciar judicialmente como causa justificativa.

Así pues, se observa que el artículo 51 ET, no solo computan las extinciones del artículo 52 c) ET, sino que también forman parte del cómputo otros despidos, en especial, las extinciones por causa inventada de las que veníamos hablando.

Por tanto se despeja la incógnita que suscitó la reforma de 1994 al hacer desaparecer la figura del despido nulo por fraude de ley, al menos en el procedimiento colectivo.

En este caso, se puede decir como ya ha afirmado el Tribunal Supremo en varias Sentencias, que estas extinciones, pueden acogerse al artículo 51 ET y no al 6.4 CC y serán nulas y no improcedentes.

⁷⁶ Art. 138.8 LRJS

7. CONCLUSIONES

Finalizado este trabajo en el que se ha realizado un análisis teórico y jurisprudencial, se puede afirmar que se han cumplido todos los objetivos marcados inicialmente.

En primer lugar, se ha estudiado qué son las reestructuraciones empresariales, para la que no existe una única acepción, si no que se define de diferentes formas según el enfoque de los expertos en la materia al que se acuda para su estudio, pero para los que en definitiva, todos los ellos lo configuran como un proceso de reorganización empresarial que puede ser de tres tipos: financiera, donde se producen cambios en la estructura del capital de la empresa; corporativa, cuando se producen cambios en la configuración de la cartera de negocio; y organizativa, cuando se producen cambios en la estructura organizativa.

Respecto a estas actuaciones empresariales, interesa para este trabajo tal y como se ha analizado, aquellas reestructuraciones que se llevan a cabo a través del denominado Expediente de Regulación de Empleo (ERE). Este mecanismo es un procedimiento de carácter administrativo laboral que tiene la finalidad de obtener por parte de la Autoridad competente la autorización necesaria para llevar a cabo la extinción o suspensión de los contratos de trabajo con sus empleados, siempre y cuando se cumplan las causas y requisitos establecidos en el ET, y se garanticen los derechos de los trabajadores.

La legislación laboral, al igual que el resto de ramas del ordenamiento jurídico está en constante cambio y evolución para adaptarse a las necesidades de la sociedad. Así, el Estatuto de los trabajadores, ley de referencia de este trabajo, ha sido objeto de

numerosas modificaciones. Sin embargo, se destaca aquí la primera gran reforma llevada a cabo en 1994, y en la que fueron objeto de reformas los dos artículos sobre los que versa principalmente este trabajo.

Se incorporaron en ese momento las causas económicas, organizativas, técnicas y de producción para justificar los despidos colectivos conforme al artículo 51 ET. A su vez, y dada la conexión entre ambos preceptos, también fue objeto de reforma el artículo 52 ET.

Unos años después ante la insuficiente reforma de la legislación laboral, en 1997 se aprobó la Ley 63/1997, para dar mayor seguridad jurídica al procedimiento de despidos colectivos. A partir de ese momento, la labor de la doctrina es crucial para la aplicación práctica de tales preceptos, tal y como se ha estudiado a lo largo del trabajo, a través de destacadas sentencias como la STS Sala 4ª de 14 de junio de 1996, la STS 4ª de 30 de septiembre de 1998⁷⁷.

En segundo lugar; Partiendo del concepto general de fraude de ley del código Civil, que en el apartado 4 del artículo 6, esgrime que:

6.4. los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la normal que se hubiera tratado de eludir.”

⁷⁷ **STS** (Sala de lo Social) 3662/1996 de 14 de junio de 1996. Rec. 3099/1995. ECLI: ES:TS:1996:3662; **STS** (Sala de lo Social) 5507/1998 de 30 de septiembre de 1998. Rec. 4489/1997. ECLI: ES:TS:1998:5507

En base a este concepto, y tras estudiar en profundidad los artículos 51 y 52 ET, se puede afirmar que como en tantas otras ramas del Derecho, también aquí se puede identificar el fraude de ley en materia de despidos, así como el abuso de derecho, figuras que dada su complejidad tienden a confundirse.

A lo largo de los citados artículos, se precisan los requisitos para la aplicación de uno u otro, en función de lo que tradicionalmente se entiende como despidos colectivos en el caso del artículo 51 ET y despidos individuales o colectivos “menores” para el segundo de los preceptos. Partiendo de esta base, se puede afirmar que existe fraude de ley cuando en el marco del artículo 51 ET (entendiendo el requisito de cómputo de 90 días) se llevan a cabo despidos conforme a lo establecido en el artículo 52.c) ET por debajo de los límites señaladores, y sin que se den nuevas causas que lo justifique, con la intención de eludir las obligaciones legales establecidas, esto es, el procedimiento legislativo para hacer efectivos los despidos por estas vías.

Al hilo de esto, el Alto Tribunal ha determinado, tal y como se ha analizado al inicio del presente trabajo que los despidos sin causa son nulos de pleno derecho, aunque se trata de un tema controvertido ya que de su calificación depende el procedimiento aplicable. En caso de ser considerado como nulo, no aplicará derecho a indemnización, sino que la empresa está obligada a la readmisión del trabajador afectado. Sin embargo, si se considera despido improcedente, se aplicará el derecho a una indemnización.

Lo que queda claro en cualquier caso es que se trata de un situación contraria a derecho, y a los contemplado en el ET para los despidos colectivos.

El legislador a través de reformas y junto con la doctrina del TS, trata aún en la actualidad de discernir ambas figuras y evitar que se realicen despidos en fraude de ley cuya consecuencia más inmediata es la nulidad de pleno derecho de los despidos, y no así la declaración de improcedencia como se venía realizando tradicionalmente. La diferencia entre ambas consecuencias es que mientras la primera deja sin efectos el despido teniendo la empresa la obligación de readmitir al trabajador afectado con el abono de las correspondientes mensualidades dejadas de abonar, en el segundo de los casos lo que se establece es una indemnización al trabajador, pero sin readmisión en el puesto de trabajo.

Además se ha tratado de hacer un recorrido jurisprudencial en cuanto a las posturas sobre la calificación de los despidos por causa inventada y ello con la finalidad última de saber si estos computan dentro del artículo 51 o no.

En Tercer lugar, y para tratar de resolver la incógnita anterior se hace un estudio sobre el artículo 51.1.5 del ET, comparando las principales diferencias con el artículo 52 ET.

A lo largo del presente trabajo, parecía una ardua tarea esclarecer la incógnita de la postura del Fraude de ley en cuanto a los despidos por causa inventada y su cómputo. Después de todo el estudio y como se ha visto, es correcto concluir, que, aunque las posturas hayan sido diversas doctrinal y jurisprudencialmente a lo largo de los años, actualmente el Tribunal Supremo, tiene claro que estas lagunas a cerca del Fraude de ley, quedaran cubiertas por el Artículo 51.1.5 ET y, dentro de las extinciones colectivas, entrarán a computar estos llamados despidos sin causa junto con los despidos del artículo 52 c) y por tanto siendo radicalmente nulos. Sin embargo, no sería el caso de las

extinciones individuales por causa inventada que no quedaran dentro del procedimiento del despido colectivo, las cuales a día de hoy deberían ser improcedentes y acogerse al artículo 6.4 del Código Civil de forma supletoria al no estar regulado por ningún precepto de la legislación Laboral.

En definitiva, se puede concluir que el presente trabajo ha sido de utilidad para esclarecer los puntos más importantes en material de derecho del trabajo respecto a los despidos colectivos, y en concreto sobre el fraude de ley presente en las prácticas más habituales de la empresa.

Continúa siendo una parte del ordenamiento que precisa de cambios y actualización, tanto para adaptarse a la normativa europea, como para garantizar los derechos de los trabajadores y fomentar la seguridad jurídica del procedimiento.

8. BIBLIOGRAFÍA

8.1 Bibliografía doctrinal

CAMARÓN, Francisco (2007). *Ejecución provisional de las sentencias de despido*. Aranzadi. Pp. 462 y ss.

Código Civil 1889. Publicado en <Gaceta Madrid> núm. 206, de 25/07/1889, Real Decreto 24 de julio de 1889.

DURÁN, Federico (2016). *El tratamiento de los despidos económicos no colectivos en la evolución normativa y jurisprudencial*. Revista del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales. Pp. 287-300.

FERNANDEZ, J.J. (1993). *Expedientes de regulación de empleo*. Madrid, Trotta, 1993.

GÓMEZ, Sandalio, CONTRERAS, Ignacio & GRACIA, María Dolores (2008). *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008*. IESE Business School, Cátedra SEAT de Relaciones Laborales.

GORELLI, Juan (2018). *La nulidad radical del despido por fraude o abuso de derecho en la jurisprudencia laboral*. La ley digital, Relaciones laborales, sección comentarios de jurisprudencia, 1989, pág. 323, tomo 2, Ed. La ley.

GUANTER, Salvador (2008). *Los despidos por “causas empresariales” y fuerza mayor: líneas esenciales de la reforma (arts. 51 y 52 c del Estatuto de los Trabajadores)*. Ed. Aranzadi, pp. 167-218.

LLÀCER, D. y LÓPEZ, V. (2008). *Una caracterización de los Expedientes de Regulación de Empleo como reestructuración empresarial*. Pp. 1-13.

MARTÍN, C. (2004). *El empleo en España. Su evolución desde 1996 a 2003 y los efectos de las reformas laborales*. Cuadernos de información sindical. Pp. 37 y ss.

- MELÉNDEZ, Lourdes. *Efectos laborales y de Seguridad Social de los Expedientes de regulación de empleo*. Diario de Jurisprudencia El derecho, nº 2415, pg.1.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012). *Estudio de la incidencia de las reestructuraciones de empresas en la salud de los trabajadores*. Ed. Abril, 2012. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Labour Asociados. Pp. 11-31, 90-92.
- MORENEO, J. y FERÁNDEZ, J.A. (2008). *El despido colectivo en el derecho español. El estudio de su régimen jurídico*. Ed. Aranzadi, pp. 52 y ss.
- MORENEO, J. y FERÁNDEZ, J.A. (2008). *La conceptualización amplia del despido colectivo en una interpretación conforme al ordenamiento jurídico*. Ed. Aranzadi, pp. 25 y ss.
- NICOLÁS BERNARD, Jose Alberto (2008), *el fraude de ley en la contratación temporal y su incidencia en el contrato de Trabajo para Obra o servicio Determinado*. Cuadernos de Aranzadi Social, pp. 25 y ss.
- O'CALLAGHAN, Xavier (2012). *Fraude de Ley. Concepto, requisitos y efectos*. Disponible en web: <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/fraude-ley-214603>
- OJEDA, Antonio (1993). *La reconversión del procedimiento de despidos colectivos en España. Relaciones laborales*. Tomo 1993-II, pp. 364 y ss.
- OJEDA AVILÉS A., “Los despidos radicalmente nulos por fraude de ley”, op. cit., pág. 15.
- PEDRAJAS, Abdón (2009). *Despidos individuales o plurales versus despidos colectivos*. Boletín Laboral, Abogados y Asesores Tributarios. Pp. 1-17.
- PÉREZ, B. (2016). *7 respuestas para enfrentarse a un ERE*. Blog laboral. Disponible en web: <https://www.arealaboral.net/ere/>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- RODRÍGUEZ, B. & SUAREZ, I. (2005). *Los procesos de reducción de plantilla en el ámbito español: motivos y modalidades utilizadas*. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, vol. 14, nº3, pp. 81-96.
- RODRÍGUEZ, R. (2009). *Reestructuración y adaptación permanente al cambio de las empresas*. Temas laborales, nº 99, pp. 55-83.
- TODOLÍ SIGNES, A. (2015) *Jurisprudencia social a Debate*. Ed. Aranzadi, pp. 189.
- VALDÉS, Francisco. *Las empresas de trabajo temporal: notas de un debate no tan ajeno para un próximo debate propio*. Relaciones laborales nº7, 1993.

8.2 Bibliografía Jurisprudencial.

TRIBUNAL SUPREMO

- STS (Sala de lo Civil) 1355/2006 de 2 de marzo de 2006. Rec. 2554/1999
- STS (Sala de lo Civil) 6612/2006 de 31 de octubre de 2006. Rec. 5348/1999
- STS (Sala de lo Social) 3681/2017 de 26 de septiembre de 2017. Rec. 62/2017
- STS (Sala de lo Social) 2469/2015 de 5 de mayo de 2015. Rec. 2659/2013
- STS (Sala de lo Social) 1749/2015 de 11 de marzo de 2015. Rec. 171/2013
- STS (Sala de lo Social) 5220/2003 de 21 de julio de 2003. Rec. 4454/2002
- STS (Sala de lo Social) 6332/2002 de 30 de septiembre de 2002. Rec. 3828/2001
- STS (Sala de lo Social) 9443/2002 de 19 de marzo de 2002. Rec. 1979/2001
- STS (Sala de lo Social) 4457/2001 de 29 de mayo de 2001. Rec. 2022/2000
- STS (Sala de lo Social) 5507/1998 de 30 de septiembre de 1998. Rec. 4489/1997
- STS (Sala de lo Social) 3114/1998 de 14 de mayo de 1998. Rec. 3539/1997
- STS (Sala de lo Social) 175/1998 de 19 de enero de 1998. Rec. 1460/1997
- STS (Sala de lo Social) 8034/1997 de 30 de diciembre de 1997. Rec. 1649/1997
- STS (Sala de lo Social) 2143/1997 de 21 de marzo de 1997. Rec. 3755/1996

- STS (Sala de lo Social) 3662/1996 de 14 de junio de 1996. Rec. 3099/1995
- STS (Sala de lo Social) 3127/1996 de 23 de mayo de 1996. Rec. 2369/1995
- STS (Sala de lo Social) 2480/ 1996 de 24 de abril de 1996. Rec. 3543/1995
- STS (Sala de lo Social) 104/1994 de 19 de enero de 1994. Rec. 3400/1992
- STS (Sala de lo Social) 7340/1993 de 2 de noviembre de 1993. Rec. 5669/1992
- STS de 4 de febrero de 1991
- STS de 24 de diciembre de 1990
- STS de 17 de marzo de 1990
- STS de 11 de diciembre de 1986
- STS de 2 de junio de 1986
- STS de 9 de mayo de 1986
- STS de 4 de mayo de 1986
- STS de 30 de enero de 1986
- STS de 6 de noviembre de 1985
- STS de 28 de marzo de 1985
- STS de 18 de marzo de 1985
- STS de 27 de diciembre de 1984
- STS de 3 de abril de 1984
- STS de 23 de noviembre de 1981. BOE num. 305

AUDIENCIA NACIONAL

- SAN (Sala de lo Social) 3418/2012 de 25 de julio de 2012. Rec. 109/2012
- SAN (Sala de lo Social) 2913/2012 de 25 de junio de 2012. Rec. 94/2012

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA CATALUÑA

- STSJ CAT (Sala de lo Social) 3378/2012 de 23 de mayo de 2012. Rec. 10/2012
- STSJ CAT (Sala de lo Social) 10596/2007 de 19 de octubre de 2007. Rec. 4577/2007
- STSJ CAT (Sala de lo Social) 6461/2005 de 19 de mayo de 2005. Rec. 862/2005
- STSJ CAT (Sala de lo Social) 11341/2004 de 15 de octubre de 2004. Rec. 2821/2004