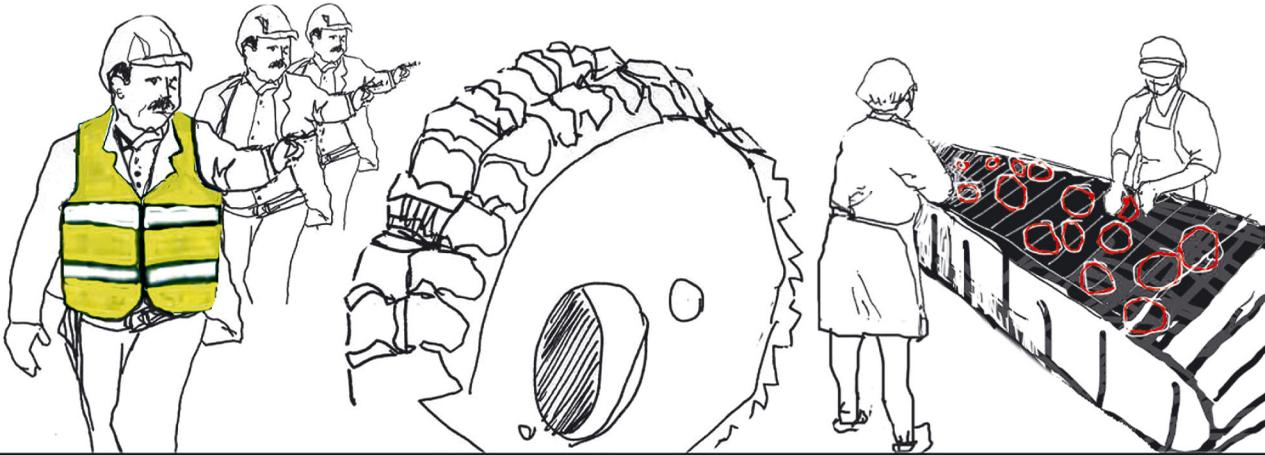


# DERECHO LABORAL



## Estrategias empresariales y extinción colectiva de los contratos de trabajo

Milagros Alonso Bravo

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Facultad de Derecho. Universidad de Valladolid*

*Prólogo de*

Elías González-Posada Martínez

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*





# COLECCIÓN DE DERECHO LABORAL

## TÍTULOS PUBLICADOS

**Normas laborales y contratos colectivos**, *Jesús Lahera Forteza* (2008).

**Estrategias empresariales y extinción colectiva de los contratos de trabajo**,  
*Milagros Alonso Bravo* (2008).

**COLECCIÓN DE DERECHO LABORAL**

Director: FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ

Catedrático de Derecho del Trabajo  
Universidad Complutense de Madrid

---

# **ESTRATEGIAS EMPRESARIALES Y EXTINCIÓN COLECTIVA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

Milagros Alonso Bravo

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Facultad de Derecho. Universidad de Valladolid*

Prólogo de

Elías González-Posada Martínez  
*Catedrático de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social*



Madrid, 2008

© Editorial Reus, S. A.  
Preciados, 23 - 28013 Madrid, 2008  
Tfno: (34) 91 521 36 19 - (34) 91 522 30 54  
Fax: (34) 91 531 24 08  
E-mail: reus@editorialreus.es  
<http://www.editorialreus.es>

1.ª edición REUS, S.A. (2008)

ISBN: 978-84-290-1499-0

Depósito Legal: Z. 1607-08

Diseño de portada: María Lapor

Impreso en España

Printed in Spain

Imprime: Talleres Editoriales COMETA, S. A.  
Ctra. Castellón, Km. 3,400 – 50013 Zaragoza

Reservados todos los derechos. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación.

*A Pablo,  
por todo.*



## PRÓLOGO

1. Las reglas normativas han de ser sistematizadas por medio de construcciones conceptuales, y el conjunto de todo ello puede ver la luz mediante un libro, tal es el caso de la presente publicación: un recorrido por las reglas y por la construcción dogmática de la extinción colectiva de los contratos de trabajo. En el presente, tales obras suelen encontrar una limitada penetración en el mercado jurídico, obedeciendo tal circunstancia al particular momento por el que atraviesa todo lo que se refiere a la reflexión pausada, la dialéctica de las ideas, y la crisis de las ciencias sociales.

Las razones pueden provenir de un pragmatismo ligado a la necesidad de obtener soluciones rápidas, aún cuando sean coyunturales, siendo buen ejemplo lo que le llevó a decir a John Galbraith en una de sus obras más conocidas, el nuevo Estado Industrial, cuando indicaba que existía una altísima probabilidad de que los problemas fueran resolubles antes de que se conocieran como deben resolverse. También puede ocurrir que el escepticismo lleve a prescindir de la lógica de la argumentación, Churchill se quejaba de que cuando pedía consejo a dos economistas podía encontrarse con dos opiniones contrapuestas, si bien tales opiniones podían ser tres, si el consultado era Keynes.

Sin embargo la realidad es tozuda, y las reglas jurídicas, en sus aspectos sustantivos y procesales, requieren de una correcta aplicación e interpretación. Es decir las normas se ven sometidas a un tratamiento técnico por parte de los operadores jurídicos de manera que sirvan para asegurar una decisión óptima en cada momento. Una optimización que refleje el equilibrio de los intereses en conflicto recogidos por las normas, optimización a la que puede calificarse como estrategia.

2. El libro que justifica el presente prólogo da cuenta con precisión de la necesidad de profundizar en un escenario ampliamente analizado, como es el caso del despido colectivo, pero lejos de circunscribir los ejes de su reflexión al marco de la caracterización y procedimentalización de las facultades extintivas que reconoce el legislador en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, la autora extiende su análisis al conjunto de estrategias empresariales que se concitan en la extinción colectiva de los contratos de trabajo. La diferencia es notable, ya que cuando por parte de un jurista se trata de estudiar el poder, y de un poder se trata el referirnos a las facultades, no sólo extintivas, sino también a las facultades para seleccionar a los sujetos sometidos a la extinción contractual, las aproximaciones pueden ser no solamente formales o canónicas, sino también materiales.

Se habla de un poder empresarial, de un poder tradicionalmente reglado por el legislador español, pero que en su vigente ordenación cuenta con una habilitación procedente de la normativa comunitaria, la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. Con ello el texto contenido en el Estatuto de los Trabajadores nace con dos raíces: una, la tradicional de nuestro ordenamiento estableciendo la causa extintiva y la tutela administrativa; otra, la procedente del derecho comunitario, habilitando la información y consulta. Dos raíces con intereses diferentes en conflicto: en un caso entre el interés jurídico público al mantenimiento del empleo y el interés empresarial al saneamiento sin restricciones de la plantilla; de otro el conflicto entre empresario y representantes de los trabajadores para el conocimiento fiel del proyecto extintivo. En síntesis dos coordenadas distintas de aproximación al despido colectivo: una atendiendo a la empresa como fuente de trabajo, la otra considerándola como organización.

3. En la encrucijada descrita puede constatarse la existencia de un elemento común a la doble raíz señalada con anterioridad, como es el cómputo de los trabajadores que merecen la extinción como despido colectivo. El artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, precisa que para el cómputo del número de extinciones de contratos se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de refe-

rencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c del apartado 1 del artículo 49 del estatuto citado. La Directiva indica por otra parte que se entenderá por despidos colectivos los efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores. Queda abierta consecuentemente la identificación de la naturaleza de lo que ha de entenderse por motivos no inherentes a la persona del trabajador. Cuestión de interés sustancial como es fácil de advertir, de difícil lectura, y abierta a una pluralidad de interpretaciones como las que expresa la jurisprudencia, que ha considerado en algún caso que la norma prohíbe los despidos colectivos por motivos inherentes a la persona del trabajador, refiriéndose tal precisión, en indicación del juzgador, a la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, en los términos que recoge el artículo 14 de la Constitución, no estando legalmente prevista una discriminación por razón de la mayor o menor productividad del trabajador, como señala el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1.<sup>a</sup>), sentencia núm. 3683/2007 de 18 mayo (AS 2007\2467), e igualmente del mismo Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la sentencia núm. 6975/2006 de 19 octubre (AS 2006\3250).

4. En el escenario del singular bloque normativo que afecta a la crisis empresarial, el legislador dibuja de manera subliminal la necesidad de que las medidas adoptadas optimicen la continuidad de la empresa y del empleo, y por tanto que la estrategia empresarial conduzca a la consecución de la inversión de las situaciones de riesgo. Por ello la norma considera que concurren las causas del despido colectivo cuando la adopción de las medidas propuestas, es decir las extintivas, contribuyan, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

Las palabras clave son por tanto, superar una situación económica negativa y garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo, condiciones que escapan de una estricta fundamentación técnica en la órbita jurídica para instalarse en la lógica del management, es decir en

la estrategia empresarial de acuerdo con las condiciones del mercado y la competencia, cuando no en la previsión de las perspectivas, o en la mera eventualidad razonable. Con lo que siendo ello así, la dificultad reside en como puede establecerse un juicio de legalidad sobre la materia.

5. Si como se ha advertido la dificultad para perfilar técnicamente la propuesta normativa resulta sobresaliente, la forma de reducir la polisemia del mandato jurídico reside en integrar el mismo en el conjunto de presupuestos en el que se fundamenta el entero sistema normativo. En consecuencia medir la concreción del marco constitucional que legitima el ejercicio del poder extintivo en conexión a la libertad de empresa, el funcionamiento de la misma y la organización del factor trabajo; verificar la estructura legal del principio de causalidad; concretar el papel de la negociación colectiva como gestión participada de la empresa, constatando la existencia de un poder sometido a límites legalmente prefijados y que hacen del convenio colectivo un centro de referencia a la hora de definir el régimen extintivo, convirtiendo el interés del empresario, en la expresión del interés de la empresa, o si se quiere de la organización. En fin manejando las categorías que han dado vida a la mejor dogmática jurídica.

Todas ellas son cuestiones que la profesora Milagros Alonso Bravo viene a clarificar con un lenguaje claro y preciso, impregnado de la mejor técnica jurídica, utilizando una metodología realista, y abriéndose en todo momento al aprovechamiento de los recursos intelectuales más rigurosos.

Tales méritos fueron reconocidos por el Tribunal que juzgo la Tesis Doctoral presentada por la Profesora Milagros Alonso Bravo que otorgó a la misma la calificación de Sobresaliente «Cum Laude», Tribunal presidido por el Profesor Doctor Fernando Valdés Dal-Ré, y del que formaron parte los doctores Palomeque López, García Murcia, Goerlich Peset, y Pérez de los Cobos.

**Elías González-Posada Martínez**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad de Valladolid

## PLANTEAMIENTO GENERAL

# HACIA LA CONFIGURACIÓN DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A INICIATIVA DEL EMPRESARIO POR MOTIVOS ECONÓMICOS, TÉCNICOS, ORGANIZATIVOS O DE PRODUCCIÓN COMO UN PODER EMPRESARIAL

El despido en su sentido técnico, tal y como lo concibe el legislador, no coincide con lo que el trabajador percibe como una extinción atribuible a la responsabilidad del empresario por existir una previa iniciativa empresarial en la ruptura<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., «Mutuo acuerdo y despido», RL, n.º 19, 1993, pp. 1-6, para quien «se hace preciso levantar el velo de las apariencias o de las simulaciones, aplicando a los ficticios contrarios consensos el régimen jurídico de la causa de extinción que se ha intentado evadir»; JEAMMAUD, A., «Le licenciement», Dalloz, París, 1993 pp. 7 y ss., quien pone de manifiesto que «una ruptura cuyo empleador es responsable, debería, como la ruptura imputable al empleador, analizarse como un despido»; BORRAJO DACRUZ, E., «La triple dimensión de los despidos colectivos y objetivos plurales: interés legítimo del trabajador, exigencias organizativas de la empresa y protección por desempleo», AL, n.º 2, 1995, p. 134, que establece una sistematización de la terminación del contrato de trabajo «por iniciativa del empleador (despido en su sentido genérico, tal y como lo entiende el trabajador y acusa el sentir social)». En el mismo sentido, sobre una configuración amplia del despido que incluya supuestos extintivos provocados determinadamente por la voluntad del empresario, BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., «Instituciones de Derecho Procesal Laboral», Trotta, Madrid, 1995, p. 297; RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «Derecho, trabajo y despido», RL, 1997-I, p. 5, para quien el concepto de despido en su enfoque dogmático como extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral

No es objetivo de este trabajo enjuiciar el criterio legal que lleva a configurar un supuesto extintivo como despido, antes bien, partiremos de que es la coincidencia entre la iniciativa empresarial en la extinción y la decisión final manifestada unilateralmente por el empresario de dar por finalizada la relación laboral, el dato que determina la existencia de un despido desde el punto de vista jurídico.

No obstante, ello no puede llevar a desconocer que en todos los supuestos extintivos justificados en necesidades de funcionamiento de la unidad productiva, pueden identificarse ciertos elementos que conducirán a que la finalización de la relación laboral sea responsabilidad del empresario, al producirse por su iniciativa y en base a la concurrencia de motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción.

Rasgos que, de hecho, reconoce el legislador como comunes en cuanto justifican la inclusión del artículo 51.1.4 ET en el marco jurídico que disciplina los ceses de plantilla en las reestructuraciones empresariales. La acción normativa, al igual que sucede en la Directiva comunitaria sobre la materia, no tiene otra finalidad que atraer al cómputo numérico para configurar un despido colectivo, todos los supuestos extintivos derivados de una situación del funcionamiento de la empresa determinante de la reorganización de sus puestos de trabajo.

Siendo ésta la razón última de tal referencia normativa, ello no va a impedir que el legislador dispense un tratamiento jurídico diferenciado que discrimina en función de que la extinción se materialice finalmente por voluntad unilateral del empresario, o como un supuesto extintivo en el que, de algún modo, concorra la voluntad del trabajador. Opción legislativa que, lejos de resultar superflua, tendrá como consecuencia excluir de las garantías procedimentales arbitradas en el sentido de la norma comunitaria, a supuestos extintivos que sin manifestarse por la unilateral voluntad del empleador evidencian, al igual que los despidos, una responsabilidad empresarial en la ruptura al ser la iniciativa del empresario la determinante de la extinción contractual.

La identificación de estas extinciones contractuales a iniciativa

---

del empresario, «técnicamente impecable, se ha revelado insuficiente para delimitar el ámbito de regulación en materia de despido que puede comportar también otras causas de extinción del contrato que, sin ser técnicamente ejercicio de una facultad de desistimiento del empleador, responden o suponen una iniciativa del empleador».

empresarial no constitutivas de despido adquiere, por otro lado, una significación especial si consideramos que en nuestro sistema legal no existe una diferencia ontológica entre el despido individual por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del art. 52.c) ET y el despido colectivo regulado en el art. 51 ET. Antes bien, la distinción entre ambas figuras extintivas vendrá determinada por el número razonable de trabajadores que puedan quedar afectados por el proyecto empresarial extintivo, en el arco temporal de referencia y en función de la intensidad de la situación por la que atraviesa la empresa<sup>2</sup>. Por todo, en muchas ocasiones y, por la tendencia empresarial de huída hacia fórmulas menos traumáticas de regulación de empleo, estas otras extinciones computables, que no son despidos en sentido jurídico, serán decisivas para la configuración de un despido colectivo tal y como lo define el legislador.

La redacción de un precepto del tenor literal del art. 51.1.4 ET, se nos ofrece como punto de partida para reconducir todos los supuestos de extinción contractual por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, hacia el ejercicio de un poder empresarial de gestión de los recursos humanos o de reorganización del trabajo a iniciativa del empresario y por necesidades de la empresa, que presenta una caracterización unitaria en cuanto determina la responsabilidad empresarial en la ruptura de la relación laboral, con independencia de que finalmente la misma se produzca por voluntad unilateral del empresario, del trabajador o conjunta de ambos.

Con todo, es la concurrencia de una causa inherente a la empresa, lo que permite unificar todos los supuestos extintivos a iniciativa del empresario que encuentren su fundamento en tales motivos, en el ejercicio de un poder empresarial de organización del trabajo que, por ello, deberá acomodarse a las exigencias que para su ejercicio legítimo derivan del reconocimiento constitucional del derecho de libertad de empresa.

---

<sup>2</sup> Vid., RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «Derecho, Trabajo y despido», cit., p. 10, para quien, «aunque los despidos colectivos deban ser contemplados en una óptica más amplia, ello no impide una unidad conceptual que evita el peligro real de dar más valor al momento procedimental que al momento de justificación del despido, de modo que la causa no sería sino un mero requisito de legitimidad del despido absorbido por el acuerdo con la representación del personal o por la aprobación administrativa».

Según lo expuesto, la extinción del contrato de trabajo a iniciativa del empresario por necesidades de funcionamiento de la empresa entraría de lleno en la esfera de los poderes empresariales que, con fundamento en el derecho a la libertad de empresa reconocido en el art. 38 de la Constitución Española, van dirigidos a la organización del trabajo en la unidad productiva, situando al trabajador en una posición de dependencia frente al empleador<sup>3</sup>. Poder que, dado su carácter extraordinario, exige para su legítimo ejercicio la acreditación de una causalidad específica que se reconduce a la existencia de un interés objetivo y razonable de empresa en la ruptura, y cuya constatación no puede, en ningún caso, llevar a ignorar la existencia de otros intereses en conflicto. Específicamente, dejando al margen los intereses generales económicos y sociales, así como los individuales singularmente afectados, resultaría lesionado el derecho de los trabajadores al mantenimiento de los niveles de ocupación, en cuya defensa se encuentran legitimados sus representantes.

El equilibrio entre los intereses involucrados exige la ordenación de mecanismos ajustados que, debido a la naturaleza supracontractual de estos supuestos extintivos, deberán arbitrarse en un estadio previo a la efectiva ruptura de las concretas relaciones laborales y que, en definitiva, limitarán el ejercicio de este poder empresarial.

El empeño en reunir todos los rasgos comunes a la que, en atención a la naturaleza del conflicto de intereses subyacente podemos denominar extinción «colectiva» del contrato de trabajo, se constituye en el objeto de investigación de este trabajo, a sabiendas de que las «otras

---

<sup>3</sup> La organización del trabajo, como elemento unificador de los poderes empresariales, se ha destacado mayoritariamente por la doctrina. Vid., RIVERO LAMAS, J., *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*, Universidad de Zaragoza, 1986, pp. 81 y ss., que considera la organización del trabajo el punto de referencia principal para someter el poder empresarial a una configuración jurídica; ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Grapheus, Valladolid, 1992, p. 94, quien pese a reconocer este elemento común a los poderes empresariales postula una concepción restringida del poder ordinario de dirección frente a otros poderes extraordinarios de variación o modificación de la prestación laboral; LUQUE PARRA, M., *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*, Bosch, Barcelona, 1999, p. 26, para quien los poderes empresariales se unifican en un poder más amplio denominado «poder empresarial organizacional».

extinciones» que no constituyen técnicamente despidos, pese a encontrarse fundamentadas en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, únicamente son relevantes para el legislador en cuanto permitan ampliar el ámbito de funcionamiento de las garantías procedimentales arbitradas en el art. 51 ET en aquellos casos en que los despidos propiamente dichos, por sí solos, no alcancen los umbrales numéricos previstos en el periodo de referencia de 90 días. Tarea que, creemos, se justifica en la necesidad de un sistema de controles común a todos estos supuestos extintivos que garantice la menor lesión posible al derecho de los trabajadores a la estabilidad en el empleo, con el fin de encontrar un equilibrio en el conflicto de intereses planteado, otorgando una tutela que vaya más allá de los imperativos impuestos por el legislador comunitario.

El estudio realizado en la primera parte de la investigación tratará de poner de manifiesto, al menos, dos cuestiones. De un lado, si la normativa interna se ajusta a la Directiva en cuanto que articule un procedimiento que garantice la intervención de los representantes de los trabajadores y de la autoridad pública, como mínimo en los términos previstos por el derecho comunitario, en los despidos por motivos relacionados con las necesidades de funcionamiento de la empresa cuando se superen los umbrales numéricos establecidos; de otro, si los «motivos no inherentes a la persona del trabajador» (MNIPT) han sido el hilo conductor que ha guiado al legislador español para arbitrar las garantías en los supuestos de extinción por necesidades de funcionamiento de la empresa, buscando un equilibrio entre los intereses afectados.

La segunda parte del trabajo que proponemos abordará la configuración del poder de extinción de las relaciones laborales por necesidades de funcionamiento de la empresa en el contexto de la Constitución Española. Los resultados alcanzados conducirán a que, en los capítulos tercero y cuarto, acometamos el tratamiento legal de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, como instrumento adecuado para garantizar el ejercicio no arbitrario de un poder que, como el de extinción «colectiva» de las relaciones laborales, se engarza en el conjunto de los instrumentos de gestión del factor trabajo.

En esta composición estructural, al último apartado, correspondería el tratamiento del papel que la negociación colectiva puede asumir en la especificación de las causas extintivas inherentes a la empresa en cuanto

combinación de factores productivos para, en el marco de una estrategia negocial de gestión participada del trabajo en la empresa, limitar el ejercicio del poder de extinción de las relaciones laborales a iniciativa empresarial y por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

## CAPÍTULO I

### EL SIGNIFICADO DE LOS «MOTIVOS NO INHERENTES A LA PERSONA DEL TRABAJADOR» EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

#### 1. LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR «MOTIVOS NO INHERENTES A LA PERSONA DEL TRABAJADOR» EN LA NORMATIVA COMUNITARIA. SUS IMPLICACIONES PARA EL DERECHO ESPAÑOL

##### 1.1. El origen de la normativa comunitaria: contexto económico y fundamento jurídico

El Derecho comunitario derivado únicamente contiene normas acerca de los despidos colectivos. Respecto de los despidos individuales no existe norma armonizadora alguna, aunque en el año 1975 el Consejo solicitó de la Comisión un informe sobre la materia. Según las conclusiones de dicho informe, el despido solamente debería estar motivado por una «necesidad interna urgente» (motivo legítimo). Este motivo legítimo podría ser o bien relativo a la persona o a la conducta del trabajador o bien de orden económico o técnico. La extinción del contrato por causas económicas o técnicas, pues, podía producirse tanto en los casos de despidos individuales como en el caso de despidos colectivos, pero sólo de estos últimos se ocupaba la Directiva 75/129 CE<sup>4</sup>. De ello dedu-

---

<sup>4</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., «Extinción del contrato de trabajo por causas económicas y tecnológicas: normas comunitarias y régimen español», AL, n.º 33, 1987, p. 1809.

cimos que estos despidos por razones económicas o técnicas, son individuales en cuanto que no se incluyen en el ámbito de aplicación de la norma comunitaria. Sobre ello volveremos posteriormente.

La Directiva 75/129 CE<sup>5</sup> fue resultado del primer programa de acción social comunitario de 1974 que subrayaba el interés por reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, a fin de obtener un desarrollo de la comunidad equilibrado entre lo económico y lo social. La citada Directiva expresa la primera ocasión en que la Comunidad afronta la necesidad de armonizar una institución central del Mercado de trabajo como es la relativa a los despidos colectivos.

Su aprobación coincide con una coyuntura muy singular, cual es la fuerte crisis económica que, con motivo de la crisis del petróleo, se expande por Europa a los inicios de los años 70. Sin embargo, más allá del contexto económico concreto en torno al cual se elabora y aprueba esta Directiva, lo cierto es que hoy está sobradamente demostrado que fue una norma que, lejos de ser meramente coyuntural, se aprobó con voluntad de permanencia en el tiempo. Prueba de ello es la labor que en orden al reforzamiento de su eficacia, ha desempeñado el Tribunal de Justicia de las Comunidades europeas (TJCE) al interpretar en sus sentencias la Directiva a que nos referimos y al reclamar a algunos Estados Miembros el cumplimiento de la obligación de transponer correctamente su contenido<sup>6</sup>. Así mismo, contribuyen a afianzar esta idea el mismo hecho de la modificación en 1992 de esta Directiva, así como la elaboración recientemente de un texto refundido con la finalidad de imprimir claridad a la regulación comunitaria sobre los despidos colectivos.

En la medida en que la mayor flexibilidad o rigidez de la regulación legal de los sistemas de eliminación de los excedentes de personal a través de los despidos colectivos incide en el funcionamiento del Mercado de trabajo y éste, a su vez, en el funcionamiento de la economía de mercado, las diferencias normativas en lo que se refiere al ejercicio de los

---

<sup>5</sup> Directiva 75/129 del Consejo, de 17 de febrero de 1975. DOCE de 22 de febrero de 1975.

<sup>6</sup> Esta idea que mantenemos es defendida por CRUZ VILLALÓN, J., «La aplicación de la Directiva sobre despidos colectivos», *Temas laborales*, n.º 44, 1997, pp. 29-30 que sostiene que «se trata de una norma a analizar con autonomía, a interpretar y a aplicar con independencia de las causas inmediatas que dieron lugar a su aprobación».

# ÍNDICE

<b>PRÓLOGO</b> .....	7
<b>PLANTEAMIENTO GENERAL: HACIA LA CONFIGURACIÓN DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A INICIATIVA DEL EMPRESARIO POR MOTIVOS ECONÓMICOS, TÉCNICOS, ORGANIZATIVOS O DE PRODUCCIÓN COMO UN PODER EMPRESARIAL</b> .....	11
<b>CAPÍTULO I: EL SIGNIFICADO DE LOS «MOTIVOS NO INHERENTES A LA PERSONA DEL TRABAJADOR» EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL</b> .....	17
1. LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR «MOTIVOS NO INHERENTES A LA PERSONA DEL TRABAJADOR» EN LA NORMATIVA COMUNITARIA. SUS IMPLICACIONES PARA EL DERECHO ESPAÑOL.....	17
1.1. El origen de la normativa comunitaria: contexto económico y fundamento jurídico .....	17
1.2. El ámbito de aplicación de la normativa comunitaria sobre el despido colectivo: las extinciones por «motivos no inherentes a la persona del trabajador» .....	27
1.2.1. Fuentes para la interpretación del «elemento cualitativo» en la noción comunitaria de despido colectivo: especial referencia a la normativa de la OIT .....	27
1.2.2. Los «motivos no inherentes a la persona del trabajador»: su incidencia en la configuración comunitaria de la noción de despido colectivo .....	32
1.2.3. Las extinciones a iniciativa del empresario por «motivos no inherentes a la persona del trabajador» en la normativa comunitaria .....	50
1.3 La eficacia de la Directiva 98/59 CE en los ordenamientos jurídicos de los estados miembros .....	53
1.3.1. La eficacia directa de la Directiva comunitaria sobre despidos colectivos .....	56

1.3.2. La eficacia interpretativa de la Directiva 98/59 CE .....	66
2. EL ALCANCE DE LOS «MOTIVOS NO INHERENTES A LA PERSONA DEL TRABAJADOR» EN LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL DERECHO ESPAÑOL .....	69
2.1. La dificultad interpretativa en torno a los «motivos no inherentes a la persona del trabajador». Entre tradición y transposición .....	69
2.2. La repercusión de los «motivos no inherentes a la persona del trabajador» en la configuración legal del despido colectivo en el derecho español .....	77
2.3. El valor de los «motivos no inherentes a la persona del trabajador» en las otras extinciones a iniciativa del empresario computables para la configuración del despido colectivo (art. 51.1.4) .....	92
<b>CAPÍTULO II: EL MARCO CONSTITUCIONAL PARA LA CONFIGURACIÓN DEL PODER DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A INICIATIVA DEL EMPRESARIO POR NECESIDADES DE FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA .....</b>	<b>121</b>
1. EL EJERCICIO LEGÍTIMO DE LOS PODERES EMPRESARIALES ORGANIZATIVOS EN EL DISEÑO CONSTITUCIONAL ....	121
1.1. La organización del trabajo en la empresa como elemento unificador de los poderes empresariales .....	122
1.2. Las limitaciones de los poderes empresariales organizativos como parte integrante del contenido esencial del derecho de libertad de empresa .....	126
1.2.1. La libertad de empresa en el marco de la Constitución económica .....	126
1.2.2. El contenido del derecho de libertad de empresa tras la ponderación del conjunto de derechos y libertades constitucionales .....	138
1.3. El ejercicio no arbitrario del poder empresarial de extinción «colectiva» en el marco constitucional.....	143
1.3.1. El reconocimiento legal del poder de extinción a iniciativa del empresario por necesidad de funcionamiento empresarial como presupuesto para su ejercicio.....	143
1.3.2. El necesario respeto de los pilares en que se sustenta el reconocimiento constitucional del derecho de libertad de empresa .....	145
2. LA UBICACIÓN DE LOS PODERES EMPRESARIALES ORGANIZATIVOS EN EL CONJUNTO DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES CONSTITUCIONAL .....	151
2.1. El modelo pluralista y democrático de relaciones laborales .....	151
2.2. La democracia industrial como instrumento para el ejercicio eficaz de los poderes empresariales .....	154
2.3. El ejercicio del poder de extinción de las relaciones laborales a	

iniciativa empresarial por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el marco de un sistema pluralista de relaciones laborales .....	160
<b>CAPÍTULO III: EL PODER EMPRESARIAL DE EXTINCIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES LABORALES COMO INSTRUMENTO DE ORGANIZACIÓN DEL FACTOR TRABAJO ..</b>	<b>173</b>
1. DERECHO DEL TRABAJO Y ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA EMPRESARIAL.....	173
1.1. La lógica económica en la ordenación del mercado de trabajo	173
1.2. La empresa: organización productiva donde convergen una pluralidad de intereses contrapuestos .....	181
2. LA MOTIVACIÓN EMPRESARIAL AL SERVICIO DEL NECESARIO EQUILIBRIO DE INTERESES EN LA GESTIÓN DEL FACTOR TRABAJO .....	185
<b>CAPÍTULO IV: EL SIGNIFICADO DE LAS CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN COMO LÍMITE PARA EL EJERCICIO DEL PODER DE EXTINCIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES LABORALES .....</b>	<b>189</b>
1. LA JERARQUIZACIÓN DE LOS PODERES EMPRESARIALES. SU INCIDENCIA EN LA DETERMINACIÓN DEL SIGNIFICADO DE LAS CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS .....	189
2. LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN COLECTIVA DE LA RELACIÓN LABORAL COMO INVIABILIDAD ECONÓMICA DEL PROYECTO EMPRESARIAL .....	197
3. LA ESTRUCTURA LEGAL DEL PRINCIPIO DE CAUSALIDAD EN LA EXTINCIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES LABORALES .....	206
3.1. La objetivación de la decisión extintiva a iniciativa empresarial	206
3.2. La razonabilidad de la decisión extintiva a iniciativa empresarial .....	229
3.3. La proporcionalidad de la decisión extintiva a iniciativa empresarial .....	237
3.4. Las causas extintivas inherentes a la empresa en clave constitucional .....	248
<b>CAPÍTULO V: EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CONFIGURACIÓN CAUSAL DEL PODER EMPRESARIAL DE EXTINCIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES LABORALES .....</b>	<b>253</b>
1. EL CONVENIO COLECTIVO COMO INSTRUMENTO DE GESTIÓN PARTICIPADA DEL TRABAJO EN LA EMPRESA .....	253

2. LA IDONEIDAD DE LA INTERVENCIÓN NEGOCIAL EN TORNO A LAS CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL .....	262
3. EL ESPACIO PARA LA INTERPRETACIÓN DE LAS CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	265
4. LA REALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ESPECIFICACIÓN DE LAS CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS .....	273
4.1. La participación de los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de la empresa como estrategia negocial ..	273
4.2. La «organización del trabajo» como contenido convencional ..	279
5. LAS POSIBILIDADES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN CONTROL COLECTIVO DEL PODER EMPRESARIAL DE EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES A INICIATIVA EMPRESARIAL POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS .....	286
5.1. Especificaciones convencionales sobre la situación objetiva de inviabilidad empresarial .....	286
5.2. Delimitación convencional de aspectos procedimentales que contribuyen a la razonabilidad y proporcionalidad de la decisión extintiva a iniciativa empresarial .....	301
5.2.1. La exigencia convencional de elaboración de un plan de recuperación del equilibrio empresarial .....	303
5.2.2. Criterios convencionales de selección de trabajadores afectados por la extinción .....	311
<b>CONCLUSIONES</b> .....	317
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	325

