



**Universitat**  
de les Illes Balears

## **TRABAJO DE FIN DE GRADO**

# **EL DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS ECONÓMICAS Y LA RAZONABILIDAD DE LA MEDIDA EXTINTIVA**

**Gabriel Gaya Vicens**

**Grado de Relaciones Laborales**

**Facultad de Derecho**

**Año Académico 2022-23**

# EL DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS ECONÓMICAS Y LA RAZONABILIDAD DE LA MEDIDA EXTINTIVA

**Gabriel Gaya Vicens**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Facultad de Derecho**

**Universidad de las Illes Balears**

**Año Académico 2022-23**

Palabras clave del trabajo:

*Razonabilidad, proporcionalidad, despido, concurrencia, etc.*

*Nombre Tutor/Tutora del Trabajo* **Luis Enrique Dot Hualde**

*Nombre Tutor/Tutora (si procede)* **Luis Enrique Dot Hualde**

Se autoriza la Universidad a incluir este trabajo en el Repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y difusión en línea, con fines exclusivamente académicos y de investigación

Autor		Tutor	
Sí	No	Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Resumen

Análisis sobre el DOCE en su vertiente individual, cuando su procedencia o improcedencia radique fundamentalmente en la “razonabilidad” de la medida adoptada por la empresa, dando por sentada la acreditación de la causa económica que lo justifique, dado que, así como ha remarcado la doctrina jurisprudencial, no basta que la empresa tenga pérdidas o prevea pérdidas, como se puede deducir de la dicción literal del art. 51 del ET al que se remite el art. 52.c), sino que la medida debe ser razonable en términos económicos para extinguir un contrato por esta vía.

## Índice

0. Abreviaturas

1. Introducción

2. Regulación

3. Causas económicas

4. Razonabilidad de la medida extintiva

5. Explicación de casos

a) Despidos procedentes

b) Despidos improcedentes

6. Conclusiones

7. Bibliografía

## 0. Abreviaturas

Despido objetivo por causas económicas: DOCE.

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: causas ETOP.

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: ET.

Tribunal Supremo: TS.

Tribunal Superior de Justicia: TSJ.

Sentencia: S.

Empresa de trabajo temporal: ETT.

Trimestre: T.

## 1. Introducción

La pretensión del siguiente estudio es analizar el DOCE en su vertiente individual, cuando su procedencia o improcedencia radique fundamentalmente en la “razonabilidad” de la medida adoptada por la empresa, dando por sentada la acreditación de la causa económica que lo justifique, ya que, así como ha remarcado la doctrina jurisprudencial, no basta que la empresa tenga pérdidas o prevea pérdidas, como se puede deducir de la dicción literal del art. 51 del ET al que se remite el art. 52.c), sino que la medida debe ser razonable en términos económicos para extinguir un contrato por esta vía.

Para ello, es conveniente mencionar el marco general en el que se encuentra el DOCE, que es el despido por causas ETOP. Este conjunto de causas constituye una medida de flexibilidad laboral que sirve para ajustar el volumen del personal en plantilla a las variables del funcionamiento de la organización productiva y al entorno cambiante en el que la empresa actúa<sup>1</sup>.

Sin embargo, particularmente el DOCE en su vertiente individual es la modalidad extintiva que, sin llegar a los umbrales para ser considerado como un despido colectivo, viene justificada por los resultados de la explotación económica de la empresa, los cuales no son suficientes como para sostener la rentabilidad de la misma y, para corregir esta situación de crisis económica empresarial se facilita al empresario esta herramienta con el fin de que reduzca sus costes y así poder superarla.

## 2. Regulación

Después de la reforma laboral de 2012 (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) se añaden circunstancias por las que se puede apreciar la causa económica que justifica el despido objetivo, tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas y la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, lo cual será desarrollado con mayor profundidad en el apartado 3 del presente estudio.

Dicho esto, el DOCE en su vertiente individual, se encuentra regulado en el art. 52.c) del ET, el cual nos remite al 51.1 del ET, que se refiere al despido colectivo, pero a su vez define las causas a las que hace alusión para llevar a cabo el tipo de extinción en cuestión y, esta definición de las causas es a la que se remite el art. 52.c).

### Art. 52 del ET:

“El contrato podrá extinguirse:

c) Cuando concorra alguna de las causas previstas en el art. 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa”.

### Art. 51.1 del ET:

“[...] se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción [...].

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es 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 que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal 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”.

## 3. Causas económicas

Para saber qué son estas causas económicas que justifican el despido objetivo, primero de todo, es pertinente saber qué no son dentro del marco general en el que están, y así no confundirlas, ya que las ETOP son causas que pueden coexistir y esto las hace, en según qué ocasiones, difusas, por lo que conviene esclarecerlas.

Por un lado, no serán causas económicas las causas técnicas, organizativas o productivas.

En primer lugar, las causas técnicas son las que derivan de los cambios en los medios o instrumentos de producción. Este supuesto se refiere a la adopción de medidas tendentes a racionalizar la organización productiva a través de la integración de avances tecnológicos con los que aumentar la competitividad de la empresa en el mercado. Consecuentemente, la introducción de nuevas herramientas tecnológicas en la empresa tenderá a maximizar la eficiencia productiva de la misma, y, por ende, a la necesidad de ajustar el personal operativo a estas herramientas<sup>2</sup>.

En segundo lugar, las causas organizativas son las que proceden de cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción. Estas causas vinculan la organización de los recursos humanos de la empresa y la aparición de nuevos métodos de trabajo<sup>3</sup>.

Y, en tercer lugar, las causas productivas son las que se originan por cambios de la demanda de los productos o servicios que se pretende colocar en el mercado. Es decir que las razones del mercado obligan a la empresa a producir menos cantidad y, por esta razón, a reducir proporcionalmente la plantilla<sup>4</sup>.

Por otro lado, sí que serán causas económicas cuando de los resultados de explotación de la empresa se desprenda una situación económica negativa, que no es necesario que sea irreversible<sup>5</sup>, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas<sup>6</sup>. Así, el elemento causal es triple: pérdidas actuales, pérdidas previstas (elemento preventivo que atiende a situaciones de riesgo empresarial) y disminución persistente del nivel de ingresos o ventas (se entiende como 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)<sup>7</sup>. Estas causas poseen una influencia desfavorable en la organización empresarial, lo que ocasiona un desequilibrio del balance económico que pone en peligro la subsistencia de la empresa, ergo, la conservación del empleo<sup>8</sup>.

A modo de síntesis de este apartado, el TS se ha manifestado en este sentido en su sentencia de 6 de abril del 2000, citando literalmente:

“causas técnicas son las que están referidas a los medios de producción con posible vejez o inutilidad total o parcial de los mismos; las causas organizativas se encuadran en el ámbito de los sistemas o métodos de trabajo que configuren la estructura de la empresa en una organización racional de la misma; y las causas productivas son las que inciden sobre la capacidad de producción de la empresa para ajustarlas a los eventos del mercado, y corresponden a ésta esfera de los servicios o productos de la empresa; finalmente, las causas económicas se concretan en el resultado de la explotación, sobre su equilibrio de ingresos y gastos, de costes y beneficios”.

#### 4. Razonabilidad de la medida extintiva

Una vez probada la situación económica negativa, el juez debe enjuiciar la razonabilidad de la decisión empresarial de extinguir la relación laboral con el trabajador. Este mandato no viene dispuesto en la dicción literal del art. 52.c) y 51.1 del ET, sino que es un criterio jurisprudencial

Por razonabilidad de la medida extintiva entenderemos que es aquella que se adecua a la situación económica negativa de la empresa en términos de proporcionalidad a la vez que es suficiente para preservar o favorecer la posición competitiva en el mercado<sup>9</sup>. Así pues, se establece un nexo causal entre la medida extintiva y el objetivo perseguido. Es decir que se debe rechazar la medida que no ofrezca la adecuada racionalidad, tanto por inadecuación a los fines legales que se pretenden conseguir, cuanto por inalcanzable [...], o por patente desproporción entre el objetivo que se persigue y los sacrificios que para los trabajadores comporta<sup>10</sup>. En otras palabras, la gravedad de la medida tomada por empresario debe ser concorde a la gravedad de la situación real de la empresa, de tal forma que, además de probar la existencia de la causa económica, ésta debe ser razonable.

No obstante, ni la ley ni los criterios jurisprudenciales al respecto establecen “una relación directa entre el nivel de las pérdidas y el número de los despidos<sup>11</sup>”, debido a que la situación económica negativa puede afectar de manera distinta según el caso y, consiguientemente, no se pueden exigir unos parámetros firmes de razonabilidad, dependerá de cada supuesto.

Por ello, ni se puede presumir que la empresa, por el mero hecho de tener pérdidas en su cuenta de resultados pueda prescindir libremente de todos o de alguno de sus trabajadores, ni tampoco se le puede exigir la prueba de un hecho futuro, puesto que no es susceptible de ser acreditado<sup>12</sup>. Lo que sí que exigirán los órganos judiciales son los indicios y argumentaciones suficientes con el fin de que puedan llevar a cabo la ponderación que les conduzca a decidir de forma razonable acerca de la conexión que se requiere entre la situación de crisis y la medida de despido<sup>13</sup>.

Ahora bien, estos órganos judiciales tienen ciertos límites para desempeñar sus funciones de control judicial, ya que, así como está dispuesta la doctrina jurisprudencial en este sentido, «no corresponde a los Tribunales hacer juicios de ‘oportunidad’ que indudablemente pertenecen a la gestión empresarial, sino que, además de emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, también deberán emitir uno sobre la razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada [...]. Razonabilidad que no ha de entenderse en el sentido de exigir que la medida adoptada sea la óptima para conseguir el objetivo perseguido con ella (lo que es privativo de la dirección empresarial), sino en el de que se adecue idóneamente al

mismo (juicio de idoneidad)». Es, pues, al juez a quien corresponde apreciar la concurrencia de una causa real y verosímil que, por ajustada a la razón, legitima la decisión empresarial extintiva de la relación laboral, pero no le corresponde fijar la precisa 'idoneidad' de la medida a adoptar por el empresario, ni tampoco censurar su 'oportunidad' en términos de gestión empresarial<sup>14</sup>.

En definitiva, "la única fórmula para enervar tal efectividad de la causa sobre la bondad de la decisión empresarial sería la de su desmesura en término de razonabilidad. Mas, como hemos visto, ello hubiera exigido constatar una clara desproporción entre el grado de incidencia de la causa económica negativa y la adopción de la medida extintiva<sup>15</sup>".

## 5. Explicación de casos

### a) Despidos procedentes

[STS \(Sala de lo Social, Sección 1ª\) 14 de enero de 2021<sup>16</sup>:](#)

D. Jacobo, trabajador de la empresa Grupo Nuñez Motor Gabisa Automoción SL que no ostenta ni ha ostentado en el último año la representación legal ni sindical de los trabajadores, fue despedido por causas económicas el 22 de noviembre de 2016. La situación económica de la empresa era la siguiente:

- Importe neto de la cifra de negocios:

Año 2014: 12.558.263,67€.

Año 2015: 11.285.716,62€.

Año 2016: 9.747.186,89€.

- Cuenta de pérdidas y ganancias:

Año 2014: -72.509,77€.

Año 2015: -220.605,10€.

Año 2016: -19.387,72€.

Con estos datos sobre la mesa resulta acreditada la situación económica negativa. Sin embargo, en este caso la controversia no se encuentra en demostrar que existe la situación económica negativa, la cual está totalmente acreditada, sino que esta controversia se halla en dilucidar si concurren causas económicas que justifiquen el despido objetivo cuando la empresa tiene unos importes netos de la cifra de negocio decrecientes y resultados negativos de la cuenta de pérdidas y ganancias, pero en el año del despido las pérdidas son menores que en los dos años anteriores.

La sentencia que precede a la que es objeto de análisis es la dictada por el TSJ de Galicia, cuyo argumento radica en que la empresa no despidió al trabajador en el año 2015, cuando las pérdidas eran cuantiosas, por lo que no puede despedirlo en el año 2016, al ser menores. Esta sentencia la recurre en casación la empresa denunciando la infracción del art. 52.c) del ET alegando que las pérdidas continuas y el descenso de facturación acreditan la concurrencia de la causa económica que justifica el despido objetivo. A este recurso la defensa del trabajador se enfrenta con un escrito de impugnación en el que aduce que la simple constatación de una situación económica negativa no justifica el despido objetivo si no se adopta en el marco de la necesaria razonabilidad.

Ante ello el Tribunal Supremo dictamina que “el hecho de que la empresa no despidiera al trabajador por causas económicas en el año 2015, cuando la cifra de facturación era de 11.285.716,62€, no imposibilita que pueda despedirlo en noviembre del año 2016, cuando la cifra de facturación era mucho menor: 9.747.186,89€. Es cierto que el resultado negativo de la cuenta de pérdidas y ganancias fue peor en 2015 que en 2016. Pero en este último año la empresa también sufrió importantes pérdidas. La empresa intentó solucionar su situación crítica del año 2015 sin extinguir a la sazón el contrato de trabajo del actor, lo que no debe impedir que, si las causas económicas subsistieron en el año siguiente, el empleador pueda despedir por causas objetivas al trabajador en el año 2016”. Finalmente, concluye determinando que “la tesis contraria tendría un efecto disuasorio para las empresas que intentan superar su situación económica negativa sin realizar despidos al iniciarse dicha situación” y, por lo tanto, declara el despido como procedente.

[STS \(Sala de lo Social, Sección 1ª\) 30 de noviembre de 2016<sup>17</sup>:](#)

D. Salvador, trabajador de la empresa Hearst Magazines SL que no ostenta ni ha ostentado en el último año la representación legal ni sindical de los trabajadores, fue despedido por causas económicas el 13 de mayo de 2013. La situación económica de la empresa era la siguiente:

- Ingresos por ventas:

1r T del año 2011: 19.752.000€.

1r T del año 2012: 18.060.000€.

2º T del año 2011: 30.730.000€.

2º T del año 2012: 21.921.000€.

3r T del año 2011: 20.633.000€.

3r T del año 2012: 16.980.000€.

4º T del año 2011: 19.298.000€.

4º T del año 2012: 16.701.000€.

- Importe neto de la cifra de negocios:

Año 2010: 109.699.207€.  
Año 2011: 90.412.623€.  
Año 2012: 69.609.350€.

- Resultado de explotación:

Año 2010: 7.467.154€.  
Año 2011: 5.352.702€.  
Año 2012: 1.635.203€.

- Resultado del ejercicio:

Año 2010: 7.821.167€.  
Año 2011: 5.488.865€.  
Año 2012: 2.211.311€.

- Descenso ingresos ordinarios:

Entre los años 2012 y 2011: 14,70%.

1r T 2012 – 2011: 8,57%.  
2º T 2012 – 2011: 18,49%.  
3r T 2012 – 2011: 17,71%.  
4º T 2012 – 2011: 13,46%.

Así pues, estos datos ponen de relieve la tendencia económica negativa de la empresa, referente a los cuales el TSJ de Cataluña ya se pronunció en la sentencia recurrida por la parte actora. En esta se destaca que la empresa demandada presenta una disminución de ingresos en perspectiva trimestral a lo largo de dos años y entiende que ante tal circunstancia no puede haber duda de la concurrencia de una causa lícita para el despido objetivo decidido por la empresa. Y, frente a esta resolución, la defensa del trabajador realiza un recurso de casación para la unificación de doctrina, cuyo argumento suscita la falta de razonabilidad y proporcionalidad de la medida extintiva a la vista de que la empresa haya podido experimentar beneficios e incluso hubo reparto de dividendos.

Ante esta problemática, el TS resuelve que “la concurrencia de la causa (disminución de los ingresos por ventas) no queda enervada por la persistencia de un saldo favorable en cuestión de resultado final, [...] la indicada disminución es, por sí misma, uno de los supuestos previstos en la ley. La única forma de enervar tal efectividad de la causa sobre la bondad de la decisión empresarial sería la de su desmesura en término de razonabilidad. Mas, como hemos visto, ello hubiera exigido constatar una clara desproporción entre el grado de incidencia económica de la causa negativa y la adopción de la medida extintiva” y, por esta razón declara el despido como procedente.

## b) Despidos improcedentes

[STS \(Sala de lo Social, Sección 1ª\) 28 de octubre de 2016<sup>18</sup>:](#)

D. Cornelio, trabajador de la empresa Carré Furniture SA que no ostenta ni ha ostentado en el último año la representación legal ni sindical de los trabajadores, fue despedido por causas económicas el 8 de marzo de 2013. La situación económica de la empresa era la siguiente:

- Importe neto de la cifra de negocios:

Año 2011: 18.765.863,17€.

Año 2012: 21.716.157,74€

- Resultado antes de impuestos:

Ejercicio 2011: -538.506,26€

Ejercicio 2012: -1.747.589,55€

Además de estos datos, los informes de gestión de ambos ejercicios concluyen diciendo que “no hay elementos que indiquen riesgo o incertidumbre en la evolución de la sociedad”. Y si no fuera poco, durante los años 2012 y 2013 efectuó 200 contratos de puesta a disposición con una ETT y, entre noviembre y diciembre de 2013, es decir, después de despedir a D. Jacobo, efectuó 45 contratos de puesta a disposición con otra ETT, todos ellos para ocupar puestos de trabajo con su misma categoría.

Sin embargo, la causa económica está acreditada, ya que, así como señala el art. 52.c) del ET, de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa derivada de la existencia de pérdidas actuales o previstas.

Así pues, nos hallamos ante un caso en que se discute si concurriendo la causa justificativa del despido objetivo del art. 52.c) del ET cabe negar la razonabilidad de la decisión de extinguir los contratos cuando se lleven a cabo contrataciones de trabajadores para ocupar los mismos puestos de trabajo, cosa que justifica la empresa con el argumento de que se dieron unas circunstancias puntuales y extraordinarias.

Con todo ello, la sentencia dictamina que “la falta de razonabilidad se torna aquí palmaria, pues no estamos ante una contratación temporal, puntual y extraordinaria [...], sino que, por el contrario, los hechos probados de base ponen de relieve que la actividad empresarial venía desarrollándose con mantenimiento constante de la contratación temporal, no sólo antes de los despidos, sino con posterioridad y sin que se indique que concurrieran situaciones excepcionales y puntuales”. Por lo que el Tribunal declara la improcedencia del despido por falta de razonabilidad.

D. Juana, trabajadora de la empresa Lacteos Farelo SL que no ostenta ni ha ostentado en el último año la representación legal ni sindical de los trabajadores, fue despedida por causas económicas el 15 de mayo de 2021. La situación económica de la empresa era la siguiente:

- Ingresos por ventas:

3r T del año 2019: 595.201,85€.

3r T del año 2020: 459.835,21€.

3r T del año 2021: 135.366,64€.

4º T del año 2019: 459.344,31€.

4º T del año 2020: 394.555,47€.

4º T del año 2021: 64.788,84€.

1r T del año 2019: 413.757,87€.

1r T del año 2020: 376.475,17€.

1r T del año 2021: 37.282,70€.

- Cuenta de pérdidas y ganancias:

Año 2019: 27.494,68€.

Año 2020: 31.845,70€.

Todos estos datos vienen recogidos en la carta de despido que entrega la empresa a D. Juana. Carta en la que la empresa justifica la razonabilidad del despido diciendo que la decisión extintiva se ha llevado a cabo “para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición en el mercado o a una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”.

Más adelante, además de los datos señalados, la empresa aporta, con el propósito de acreditar la situación económica negativa, las bases imponibles de las declaraciones trimestrales del IVA, referente a las cuales también se puede deducir una disminución progresiva semejante a la de los ingresos por ventas.

Sin embargo, en la sentencia dictada en primera instancia recurrida por la empresa, el juez ya aclaró que la carta “se limita a recoger de forma escueta una mera mención de los datos fiscales aludidos para justificar la disminución de ingresos sin aludir a otros datos económico-patrimoniales de la empresa, ni a la existencia o no de pérdidas o beneficios, o en qué medida podría contribuir el despido de la trabajadora a la mejora económica empresarial”. Y, por añadidura, considera que los datos muestran una disminución de ingresos progresiva, pero no alarmante, igual que sucede en las declaraciones del IVA, las cuales no acepta por ser incorrectas. Aun así, el juez de instancia aprecia que sí que existe una

disminución del nivel de ingresos en los términos exigidos por el art. 51 del ET, a pesar de lo cual rechaza que la medida sea “razonable y proporcionada para hacer frente a la progresiva disminución; debiendo tenerse en cuenta que la demandada no ha tenido pérdidas en ninguno de los tres ejercicios económicos, es más, ha tenido beneficios” en todos ellos “pese al descenso en el volumen de negocio”.

Con todo ello, el TSJ de Galicia lo único que hace es ratificar la sentencia de primera instancia, por lo que aprecia la justificación de la causa económica, pero rechaza su razonabilidad y proporcionalidad al no tener la suficiente entidad como para enervar la situación económica de la empresa y, por consiguiente, declara el despido como improcedente.

## 6. Conclusiones

Por todo lo expuesto se puede concluir que existen dos factores que condicionan el examen del juez para estimar la procedencia o improcedencia del DOCE. Por una parte, está la acreditación de la situación económica negativa (requisito establecido legalmente) y, por otra parte, está la razonabilidad de la medida extintiva acorde con la situación económica de la empresa (requisito establecido jurisprudencialmente). Estos dos factores son de igual importancia, puesto que uno no puede vivir sin el otro, es decir que un DOCE en el que se acredite la existencia de una situación económica negativa sin que vaya acompañada de su debida razonabilidad se entiende por no concurrida la causa económica.

Así pues, para una empresa que se plantea la decisión de extinguir contratos laborales por esta vía es recomendable que no solo se centre en acreditar las causas meramente económicas, sino que además haga un análisis sincero y teniendo en cuenta la jurisprudencia existente, porque si los datos no son suficientes como para justificar esta decisión y el trabajador le demanda, lo más probable es que se declare el despido como improcedente. Y, para la defensa de un trabajador que ha sido despedido a través de esta modalidad y no está de acuerdo, además de que la indemnización es sustancialmente más cuantiosa por un despido declarado improcedente (33 días por año trabajado), que por un despido objetivo (20 días por año trabajado), es aconsejable que presente la demanda si tiene indicios de que la situación económica de la empresa no es tan grave como para justificar su despido, teniendo en cuenta también la jurisprudencia al respecto, ya que, por ejemplo, la existencia de dividendos entre los accionistas no es una prueba que demuestre una falta de razonabilidad.

Finalmente, cabe resaltar que el espíritu de esta modalidad extintiva es corregir una situación de crisis económica empresarial, reduciendo sus costes laborales y ajustándolos proporcionalmente a su situación económica para que así la empresa no termine por liquidarse y

con ella, tal vez, el resto de los contratos laborales que puedan permanecer en vigor.

## 7. Bibliografía

<sup>1</sup> ORTEGA LOZANO, P. G., «Racionalidad económica, rentabilidad empresarial y funciones no jurisdiccionales del intérprete de la norma en el actual modelo extintivo: críticas y propuestas a la luz de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción» en Revista de Información Laboral núm. 5/2018, Editorial Aranzadi, S.A.U., p. 6.

<sup>2</sup> ORTEGA LOZANO, P. G., «Racionalidad económica, rentabilidad empresarial y funciones no jurisdiccionales del intérprete de la norma en el actual modelo extintivo: críticas y propuestas a la luz de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción» en Revista de Información Laboral núm. 5/2018, Editorial Aranzadi, S.A.U., p.11.

<sup>3</sup> ORTEGA LOZANO, P. G., «Racionalidad económica, rentabilidad empresarial y funciones no jurisdiccionales del intérprete de la norma en el actual modelo extintivo: críticas y propuestas a la luz de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción» en Revista de Información Laboral núm. 5/2018, Editorial Aranzadi, S.A.U., p.11.

<sup>4</sup> ORTEGA LOZANO, P. G., «Racionalidad económica, rentabilidad empresarial y funciones no jurisdiccionales del intérprete de la norma en el actual modelo extintivo: críticas y propuestas a la luz de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción» en Revista de Información Laboral núm. 5/2018, Editorial Aranzadi, S.A.U., p. 12.

<sup>5</sup> STS (Sala de lo Social) 24 abril de 1996 (Repertorio de Jurisprudencia Vlex).

<sup>6</sup> STS (Sala de lo Social) 20 de octubre de 2015 (Repertorio de Jurisprudencia Vlex).

<sup>7</sup> ORTEGA LOZANO, P. G., «Racionalidad económica, rentabilidad empresarial y funciones no jurisdiccionales del intérprete de la norma en el actual modelo extintivo: críticas y propuestas a la luz de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción» en Revista de Información Laboral núm. 5/2018, Editorial Aranzadi, S.A.U., pp. 9 y 10.

<sup>8</sup> MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., «Derecho de Trabajo», Madrid, Tecnos, 1996, p. 726.

<sup>9</sup> ORTEGA LOZANO, P. G., «Racionalidad económica, rentabilidad empresarial y funciones no jurisdiccionales del intérprete de la norma en el actual modelo extintivo: críticas y propuestas a la luz de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción» en Revista de Información Laboral núm. 5/2018, Editorial Aranzadi, S.A.U., p. 10.

<sup>10</sup> STS (Sala de lo Social) 28 de octubre de 2016 (Repertorio Jurisprudencia Consejo General del Poder Judicial).

<sup>11</sup> ORTEGA LOZANO, P. G., «Racionalidad económica, rentabilidad empresarial y funciones no jurisdiccionales del intérprete de la norma en el actual modelo extintivo: críticas y propuestas a la luz de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción» en Revista de Información Laboral núm. 5/2018, Editorial Aranzadi, S.A.U., p. 10.

<sup>12</sup> ORTEGA LOZANO, P. G., «Racionalidad económica, rentabilidad empresarial y funciones no jurisdiccionales del intérprete de la norma en el actual modelo extintivo: críticas y propuestas a la luz de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción» en Revista de Información Laboral núm. 5/2018, Editorial Aranzadi, S.A.U., p. 10.

<sup>13</sup> ORTEGA LOZANO, P. G., «Racionalidad económica, rentabilidad empresarial y funciones no jurisdiccionales del intérprete de la norma en el actual modelo extintivo: críticas y propuestas a la luz de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción» en Revista de Información Laboral núm. 5/2018, Editorial Aranzadi, S.A.U., p. 10.

<sup>14</sup> STS (Sala de lo Social) 14 de enero de 2021 (Repertorio Jurisprudencia Aranzadi).

<sup>15</sup> STS (Sala de lo Social) 14 de enero de 2021 (Repertorio Jurisprudencia Aranzadi).

<sup>16</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) 14 de enero de 2021 (Repertorio Jurisprudencia Aranzadi).

<sup>17</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) 30 de noviembre de 2016 (Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi).

<sup>18</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) 28 de octubre de 2016 (Repertorio Jurisprudencia Consejo General del Poder Judicial).

<sup>19</sup> STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) 16 de junio de 2022 (Repertorio Jurisprudencia Aranzadi).