

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y CONTRATO DE TRABAJO (II). MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MOTIVOS TECNOLÓGICOS

JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA

Profesor Contratado Doctor. Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad de Alcalá

JOSÉ MANUEL DEL VALLE

Profesor Titular de Universidad. Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad de Alcalá

Resumen: En esta segunda parte del artículo se continúa analizando la repercusión de los procesos empresariales de innovación tecnológica en la dinámica del contrato de trabajo. Concretamente, se estudia el tratamiento legal y jurisprudencial de la proyección de la causa técnica o tecnológica en la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. En función de la intensidad con la que se presente la causa tecnológica, la empresa podrá justificar su decisión, que puede ir desde un mero cambio de funciones hasta la extinción del contrato de trabajo. De igual modo, se precisa a lo largo del trabajo la naturaleza propia de las causas técnicas respecto de otras causas, como las económicas, organizativas y productivas, que afectan a los procesos productivos y que también pueden modificar, suspender o extinguir el contrato de trabajo.

Palabras clave: Innovación tecnológica, modificación del contrato de trabajo, suspensión del contrato de trabajo, extinción del contrato de trabajo.

Abstract: The second part of the paper continues the analysis of the influence of the technology innovation process on the contract of employment. The authors study the legal and jurisprudence treatment of the “technological cause” that can justify the modification, suspension and termination of the contract of employment. More precisely, the intensity of the technological cause justifies company decisions that can implicate a simple change of functions or even the termination of the contract. This paper also studies the meaning of the “technological cause” in the context of other causes (linked to the economy, or the production or

the organization of the companies) that affect the labour process and can justify the change of the working conditions or the termination of contract.

Keywords: Technology innovation process, modification of work contract, suspension of work contract, termination of work contract.

Sumario: I. Innovación tecnológica y modificación de condiciones de trabajo. II. Innovación tecnológica y suspensión y extinción del contrato de trabajo. Bibliografía

I. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

1. A continuación vamos a analizar cómo incide la innovación tecnológica en la modificación, suspensión y extinción de los contratos de trabajo. Nuestra legislación laboral ha contemplado tradicionalmente a la causa técnica como criterio de justificación de modificaciones, suspensiones y extinciones; y, lógicamente, en función de la intensidad con la que se presente la causa tecnológica la empresa podrá justificar su decisión, que puede ir desde un mero cambio de funciones hasta la extinción del contrato de trabajo.

Con carácter previo, es preciso indicar que la denominada causa técnica o tecnológica se refiere a los medios de trabajo o instrumentos de producción obsoletos o que han perdido su funcionalidad total o parcialmente en la empresa. Dicho contexto empresarial requiere, pues, la innovación de los medios de producción, e implica la necesidad de invertir en la renovación de los bienes de capital utilizados por la empresa en los procesos productivos. Ciertamente, ello supondrá en la mayoría de los casos una incidencia directa en los puestos de trabajadores relacionados con esas fases del proceso productivo¹.

La causa técnica se diferencia de la causa organizativa, que se refiere específicamente a los sistemas y métodos de trabajo relativos a la organización y estructura de la empresa. La causa organizativa alude a criterios de racionalización del trabajo dentro la organización productiva. La causa organizativa, a diferencia de la técnica, no supone la necesidad de

¹ Sobre la interpretación de la relación entre las distintas causas empresariales que permiten la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. Vid. SAMPEDRO FROMONT (1996): 549-566; SAN MARTIN MAZZUCCONI (1999): 1099-1120.

invertir en medios productivos técnicos, aunque en muchas ocasiones se alegan ambas causas por la empresa de forma conjunta a la hora de justificar la medida empresarial.

La causa productiva también se desmarca de la noción tecnológica. La justificación productiva se refiere a la capacidad de producción de la empresa, que tendrá que ajustarse a las necesidades del mercado. Ello puede dar lugar a una transformación de la empresa, que implique, en su caso, la reducción de parte de la plantilla. Como sucede con la causa organizativa, los aspectos productivos pueden ser consecuencia en algunos casos de un cambio tecnológico, de forma que en algunos supuestos también la causa técnica y productiva pueden concurrir en un mismo supuesto de hecho².

Sin duda, la causa técnica difiere sustancialmente de la causa económica³, ya que ésta se refiere a una situación de crisis o de dificultad económica⁴, que tendrá que ser objetiva, real, suficiente y actual⁵. A diferencia de la causa técnica, en la causa económica la medida adoptada por el empresario debe contribuir a la superación de la situación negativa, que puede afectar incluso a la propia continuidad de la empresa. Ciertamente, la causa técnica no se refiere generalmente a un supuesto de empresa en circunstancias adversas, sino que en muchos casos el cambio tecnológico se proyecta sobre empresas saneadas⁶.

2. Los cambios introducidos en virtud de la denominada causa tecnológica pueden ser de distinta índole. En este sentido, pueden referirse, por ejemplo, a modificaciones que afecten a aspectos esenciales o sustanciales del contrato de trabajo, o a otros aspectos de la relación individual de trabajo de menor entidad. Las modificaciones que tienen mayor proyección en nuestro tema son aquellas que afectan a condiciones esenciales del contrato de trabajo y que, a su vez, afectan a un número considerable de trabajadores de la empresa. Ciertamente, las modificaciones de las condiciones de trabajo pueden afectar a un solo trabajador o a un

² Sobre la conexión de estas causas de despido colectivo. Vid. MONTROYA MELGAR (1998): 64-65.

³ Sobre la interpretación de la causa económica. Vid. VALLE (1996): 59-103.

⁴ La causa económica implica la existencia de pérdidas, esto es, balances y cuentas de resultados negativos. Por tanto, no existe causa económica cuando se trata de supuestos de reducción de ganancias. Vid. STS de 14 de mayo de 1998 (RJ 1998/4650). STSJ de Andalucía-Granada de 5 de julio de 1995 (AS 1995/2976). STSJ de Castilla-La Mancha de 17 de febrero de 2000 (AS 2000/1138).

⁵ Vid. STS de 24 de abril de 1996 (RJ 1996/5297). STS de 15 de octubre de 2003 (RJ 2004/4093).

⁶ La causa económica se puede predicar respecto de situaciones no definitivas de crisis, esto es, en empresas en dificultades que pueden recuperarse, pero en cualquier caso se exige la existencia de resultados negativos en las cuentas. Vid. STS de 24 de abril de 1996 (RJ 1996/5297).

conjunto de ellos; o incluso a toda la plantilla de la empresa o centro de trabajo. Respecto de la forma de adoptar estas modificaciones es preciso indicar que se pueden decidir unilateralmente por el empresario o bien por mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes.

Con carácter general, es preciso distinguir entre condiciones de trabajo esenciales, como son el trabajo asignado, la duración de la jornada o el salario, que no podrán ser alteradas unilateralmente por el empresario, salvo supuestos de mejora respecto de los mínimos legales y convencionales. En cambio, existen otro tipo de condiciones de trabajo, que pueden verse afectadas directamente por los cambios tecnológicos que repercutan sobre los procesos de producción, se trata sin duda de condiciones estrechamente relacionadas con elementos reorganizativos, que se refieren al modo de ejecutar el trabajo, la distribución ponderada del tiempo de trabajo pactado colectivamente, el sistema de retribución fijado en convenio colectivo⁷. En estos casos las condiciones sí podrían ser modificadas unilateralmente por el empresario.

Debemos destacar que se entiende por modificación de las condiciones de trabajo, sean estas de naturaleza sustancial o no, todas aquellas alteraciones de las condiciones laborales de naturaleza contractual en sentido amplio, esto es, comprendiendo las incluidas en los convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios de eficacia limitada y en los pactos y acuerdos de empresa, así como las previstas en el propio contrato de trabajo o pactos individuales posteriores⁸.

3. Ciertamente, las modificaciones no sustanciales se refieren a aquellas alteraciones de menor entidad que implican cambios de poca trascendencia en la relación laboral, como puede ser la variación del horario de inicio o fin de la jornada, sin que ello suponga reducción del tiempo de trabajo. Ciertamente, dentro de las facultades propias del poder de dirección de la empresa (art. 20.2 ET) se encuentra la potestad del empresario de modificar unilateralmente y de forma no sustancial las condiciones de trabajo pactadas con el trabajador. En estas modificaciones no sustanciales podemos destacar el cambio de funciones que el trabajador tiene asignadas en virtud de su encuadramiento profesional. Estos cam-

⁷ Vid. STS de 15 de marzo de 2002 (RJ 2002/5987).

⁸ La jurisprudencia ordinaria entiende que también tiene proyección en el ámbito de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo los supuestos de modificación de una condición establecida en convenio colectivo extraestatutario. Vid. STS de 25 de enero de 1999 (RJ 1999/896).

bios de funciones tendrán que realizarse dentro del grupo o categoría profesional equivalente al que el trabajador está adscrito, y en ningún caso podrá vulnerar la dignidad, ni puede suponer un perjuicio para su promoción⁹ o formación profesional (art. 39.1 y 3 ET)¹⁰.

Asimismo, el empresario podrá ejercer el poder de modificar sustancialmente y de forma temporal las condiciones de trabajo en situaciones de emergencia. Se trata de *ius variandi* del empresario, que se configura como una facultad excepcional que permite alterar la relación laboral por el tiempo estrictamente imprescindible y por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva (art. 39.2 ET). En este supuesto, la dirección de la empresa podrá encomendar al trabajador la realización de tareas de inferior o superior categoría, que no se correspondan con el grupo profesional o categorías equivalentes en que el trabajador está encuadrado. De igual modo, en este supuesto de modificación sustancial temporal, y siempre en casos de emergencia, se deberá respetar la dignidad del trabajador y no incidir negativamente en la formación y promoción profesional del trabajador. En cualquier caso, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice en el caso de asignación de funciones superiores, mientras que si la alteración implica el desarrollo de trabajos de un grupo o categoría inferior seguirá teniendo derecho a sus retribuciones de origen (art. 39.3 ET)¹¹.

⁹ Asimismo, el trabajador tendrá derecho a reclamar el ascenso tras realizar funciones de superior categoría durante un cierto período de tiempo. Concretamente, si "se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente" (art. 39.4 ET). Por tanto, en cualquier caso, habrá que estar a las reglas relativas al sistema de ascenso previstas en el convenio colectivo, ya que no se trata de un ascenso automático. Vid. STS de 26 de enero de 1995 (RJ 1995/517). STS de 17 de noviembre de 1998 (RJ 1998/9754). STS de 28 de junio de 1994 (RJ 1994/6318). De igual modo, el trabajador tendrá derecho a la reclasificación profesional cuando las funciones de superior categoría se vinieron realizando desde el inicio mismo de la relación laboral. Vid. STS de 3 de junio de 1994 (RJ 1994/5402). SJS núm. 1 Castellón de 22 de julio de 1999 (AS 1999/5502).

¹⁰ Por tanto, fuera del ámbito del procedimiento de modificación sustancial, se encuentran los cambios no sustanciales de las condiciones de trabajo que forman parte del ejercicio regular de las facultades de dirección del empresario [arts. 5.c) y 20.2 ET], y los cambios sustanciales temporales debidos a necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, que también forman parte del denominado *ius variandi* del empresario (art. 39.2 ET).

¹¹ En materia de movilidad funcional destacamos los siguientes trabajos de investigación. Vid. RIVERO LAMAS (1994): 693-720; VALDES DAL-RE (1997): 15-44; SALA FRANCO (1993): 189-194; GARATE CASTRO (2000): 831-850; CAMPS RUIZ (1994): 54-60; FABREGAT MONFORT (2002): 45-72.

4. Por su parte, las modificaciones sustanciales, que como hemos dicho inciden en las condiciones esenciales o básicas del contrato de trabajo, son aquellas que implican una variación de los elementos fundamentales de la relación laboral pactada. Asimismo, el cambio operado deberá tener la suficiente intensidad para que suponga una alteración sustancial de la relación laboral¹², como podría ser la reducción de la jornada por motivos técnicos en un sesenta por ciento, o el cambio de una jornada a tiempo completo en a tiempo parcial, o la modificación del sistema de valoración de puestos de trabajo en función de nuevos elementos técnicos que implique merma en el nivel salarial.

En estos casos, el empresario no puede imponer unilateral y voluntariamente estos cambios, sino que tendrá que acudir previamente al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, que requiere el acuerdo con el trabajador para la validez de la decisión empresarial [arts. 12.4 e) y 41.1 ET]¹³. De no ser así, se produciría una abusiva indeterminación del objeto del contrato de trabajo y, en especial, de las condiciones esenciales, como son el trabajo asignado, la duración de la jornada y el sistema de retribución. Ello significaría que su aplicación dependería exclusivamente de la voluntad de una las partes de la relación laboral.

El empresario puede justificar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 41 ET). Si no concurren estas causas la decisión modificatoria sería arbitraria y, por tanto, nula¹⁴. En cualquier caso, la decisión de modificar las condiciones de trabajo de los empleados debe contribuir a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado¹⁵. De este modo, conviene decir que la

¹² Los tribunales de justicia entienden que existe modificación sustancial cuando la decisión empresarial implique un cambio intenso de "las condiciones en que se desarrollaba la relación de trabajo en términos tales que el trabajador no se encuentre jurídicamente obligado a soportarlos, porque alteran en su perjuicio condiciones contractuales que resultan trascendentes para la permanencia del vínculo y que suponen una grave frustración del programa de prestaciones, de tal índole que puede justificar la ruptura de una relación que en principio está llamada a mantenerse según el principio civil de conservación del negocio". Vid. STS de 8 de febrero de 1993 (RJ 1993/749); STSJ de Andalucía de 2002 (JUR 2003/173897).

¹³ En este sentido, conviene indicar que no todos los supuestos de modificación de las condiciones de trabajo realizadas por la empresa serán tramitadas por la vía del art. 41 del ET, sino que solamente será de aplicación dicho precepto a los cambios que afecten a modificaciones sustanciales.

¹⁴ Vid. STS de 8 de enero de 2000 (RJ 2000/394).

¹⁵ Los tribunales no exigen en este supuesto que concurra situación de emergencia, sino que solamente se requiere que la modificación permita mejorar la situación de competitividad de la empresa en el merca-

modificación se podrá realizar por motivos de aplicación en el proceso productivo de nueva tecnología, que implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin que sea preciso la existencia de balance económico negativo o peligro de viabilidad futura de la empresa.

El art. 41 del ET contempla la posibilidad de modificar sustancialmente “las condiciones de trabajo”, y concretamente, se refiere, entre otras, a la jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y cambio de funciones cuando excedan de los límites de la movilidad funcional (art. 39 ET)¹⁶. Sin embargo, es preciso decir que aun tratándose de una lista abierta y meramente ejemplificativa de condiciones de trabajo, no implica que se pueda incluir en este precepto cualquier cambio de condiciones. En realidad, lo importante será que el cambio en las condiciones sea sustancial o de gran intensidad, y que ello suponga una reconfiguración de la relación laboral¹⁷.

5. La modificación del contrato de trabajo por causas técnicas relacionadas con procesos de innovación tecnológica también puede traducirse en supuestos de alteración del lugar de trabajo. La movilidad geográfica supone la facultad de la empresa de alterar unilateralmente el lugar de trabajo, sin que sea preciso el acuerdo con el trabajador cuando concurren causas objetivas de naturaleza económica, técnica, organizativa o de producción, y siempre que se trate de una alteración del lugar de trabajo que implique cambio del lugar de residencia del trabajador (art. 40 ET). Una vez más, la legislación laboral contempla a los aspectos tecnológicos como posible causa de justificación de la modificación del contrato de trabajo.

A efectos de movilidad geográfica, el ET distingue entre los desplazamientos y los traslados. La distinción reside en la menor duración temporal del desplazamiento en comparación con el traslado, que tiene una duración superior en el tiempo o incluso puede tratarse de un cambio

do. Vid. STSJ de Cataluña de 23 de enero de 1998 (AS 1998/164); STSJ de Cataluña de 4 de marzo de 1998 (AS 1998/1828); STSJ de Cataluña de 16 de marzo de 1999 (AS 1999/386).

¹⁶ En este sentido, la jurisprudencia considera que la referencia legal a las condiciones de trabajo es meramente ejemplificativa, y por tanto, se trata de una lista abierta y no exhaustiva. Vid. STS de 3 de abril de 1995 (RJ 1995/2905).

¹⁷ En este punto, es preciso tener en cuenta los siguientes estudios de referencia. Vid. CRUZ VILLALÓN (1994): 120-129; MONTOYA MELGAR (1996): 29-35.

definitivo¹⁸. En estos casos, la empresa deberá justificar la medida en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A) Los traslados consisten en un cambio de lugar de trabajo de carácter definitivo o indefinido, que implica un cambio de domicilio para el trabajador¹⁹. En este sentido, conviene indicar que el legislador considera traslados aquellos cambios de residencia temporales que superen los doce meses en un período de tres años. El procedimiento difiere notablemente en función del número de trabajadores afectados por la decisión empresarial. En este sentido, se considera traslado colectivo a aquel que afecte a toda la plantilla del centro de trabajo, siempre que éste ocupe al menos a cinco trabajadores, o sin afectar a la totalidad de la plantilla²⁰ afecte en un período de noventa días a diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores, a un diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores, o treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Como hemos indicado, las causas habilitadoras, y concretamente en el ámbito de nuestro estudio las razones técnicas, vienen a limitar el ejercicio del poder de dirección del empresario. Ciertamente, lo importante es que la medida empresarial contribuya razonablemente a mejorar la situación de la empresa a través de una mejor organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado. En nuestro caso, la referencia a las causas tecnológicas implica cambios necesarios en los sistemas y métodos de trabajo personal o colectivo.

B) En relación a los desplazamientos, ya hemos comentado que se trata de un cambio del lugar de trabajo de forma temporal con cambio de residencia. Evidentemente, en este supuesto el trabajador se desplaza para atender trabajos de duración determinada o indeterminada, pero en cualquier caso de manera coyuntural, puesto que la causa que motivó la decisión es meramente temporal. Ahora bien, es preciso tener en cuenta que cualquier desplazamiento que se extienda durante más de doce meses en un período de tres años se convertirá automáticamente en traslado

¹⁸ Sobre el estudio de las notas que definen y delimitan las figuras de los traslados y desplazamiento. Vid. ORTIZ LALLANA (1994): 39-55; CORTE HEREDERO (1995): 123-144.

¹⁹ Respecto de la exigencia de cambio de residencia Vid. STSJ de Canarias de 18 de noviembre de 1993 (AS 1993/4781). STSJ de la Comunidad Valenciana de 3 de noviembre de 1992 (AS 1992/5854); STSJ de Madrid de 26 de enero de 1995 (AS 1995/409).

²⁰ Algunas sentencias consideran que el límite numérico debe referirse a la empresa y no al centro de trabajo, ya que ésta previsión permite calificar la movilidad geográfica más fácilmente y asegura un efecto garantista para los trabajadores. Vid. STSJ de Castilla-La Mancha de 21 de abril de 1999 (AS 1999/1565).

(art. 40.4 ET), y todo ello con independencia de que se trate de una medida de carácter coyuntural. De este modo, se limita la prolongación en el tiempo de esta medida que tiene que ser estrictamente temporal²¹, y se evita la simulación de traslados bajo la forma de desplazamientos.

Los desplazamientos son cambios temporales del lugar de trabajo, que no repercuten en la residencia habitual del trabajador. El propio art. 40.4 del ET prevé que el desplazamiento conlleva la necesidad de “residir en población distinta de la del domicilio habitual del trabajador”. De este modo, no es preciso cambiar de residencia habitual del trabajador. Ciertamente, el problema práctico es lógicamente la determinación del tiempo necesario de permanencia de un trabajador en un lugar distinto de la residencia habitual, que configure el desplazamiento finalmente en traslado.

De igual modo, en materia de desplazamiento la empresa deberá justificar la orden de desplazamiento en causas empresariales. La causa empresarial es coincidente con las causas analizadas en materia de traslado. Sin embargo, tiene que tratarse de causas estrictamente temporales, puesto que si fueran indefinidas estaríamos ante un traslado. Por tanto, nos estamos refiriendo a una situación provisional o coyuntural de la empresa.

II. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

6. El ET contempla a la innovación tecnológica (junto con las razones económicas, organizativas o de producción) como causa que permite suspender el contrato de trabajo [art. 45.1 j) ET]²². Estamos, pues, ante los mismos supuestos que justifican la modificación sustancial o los despidos colectivos, aunque en materia de suspensión la especialidad deriva del hecho de que la medida es transitoria, puesto que la suspensión remitirá y la relación laboral volverá a ejecutarse en sus condiciones originarias. Solamente se podrán suspender los contratos para permitir la adaptación del proceso productivo a los nuevos cambios tecnológicos. En cualquier caso, la empresa deberá probar que la medida consistente

²¹ La jurisprudencia exige que este desplazamiento que supera los doce meses en un período de tres años deba referirse a un mismo centro de trabajo, puesto que si la movilidad se ha producido respecto de varios centros de trabajo, estaríamos a efectos legales ante varios desplazamientos. Vid. STS de 14 de octubre de 2004 (RJ 2005/2168).

²² Sobre la justificación de las causas de suspensión de los contratos de trabajo. Vid. DESDENTADO BONETE (2000): 989-990.

en la suspensión de los contratos por razones técnicas es una decisión necesaria para mejorar la situación de competitividad de la empresa [art. 47.1 i) ET].

La decisión empresarial deberá contar con la autorización de la autoridad laboral, previa incoación del procedimiento administrativo, cuya regulación es idéntica al expediente de regulación de empleo del art. 51 del ET. No obstante, existen reglas propias de los expedientes de suspensiones, como la imposibilidad de abono de indemnizaciones, la reducción de los plazos a la mitad, o la documentación limitada a la estrictamente necesaria para probar la situación coyuntural (art. 47.1 ET y art. 20 RD 43/1996). Conviene recordar que el inicio de la suspensión no se inicia con la autorización administrativa, sino con la decisión empresarial que cuente el visto bueno de la autoridad laboral²³, siempre que se haya producido la comunicación a los trabajadores²⁴.

La suspensión de los contratos de trabajo supone la interrupción temporal de las obligaciones principales derivadas del contrato, esto es, el desarrollo de la prestación laboral por parte del trabajador y el pago del salario por parte del empresario. Por tanto, no se extingue la relación laboral, sino que solamente se suspenden las obligaciones contractuales básicas²⁵. Con todo, y a pesar de la suspensión del contrato de trabajo, no se suspenden todas las obligaciones, por ejemplo, persiste el deber de buena fe contractual²⁶, el derecho a la antigüedad²⁷, el derecho a participar en concursos de traslados o procedimientos de ascensos²⁸, o los derechos de representación laboral. Asimismo, indicar que el trabajador afectado tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, de modo que al remitir la causa justificadora de la suspensión, tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo (art. 48.1 ET). Finalmente, debemos destacar que si bien es cierto que no existe obligación de abono del salario por parte de la empresa²⁹, conviene indicar que los trabajadores podrán tener acceso a

²³ Vid. STSJ de Navarra de 8 de junio de 1999 (AS 1999/3654); STSJ de Castilla-La Mancha de 18 de marzo de 1997 (AS 1997/1174).

²⁴ En los supuestos de declaración judicial de concursos de acreedores, la decisión final sobre la suspensión de los contratos correrá a cargo del juez de lo mercantil (art. 64 Ley Concursal).

²⁵ Vid. STS de 25 de junio de 2001 (RJ 2001/7079).

²⁶ Vid. STS de 11 de diciembre de 1989 (RJ 1989/8948).

²⁷ Vid. STSJ de Castilla-La Mancha de 30 de noviembre de 1992 (AS 1992/5834).

²⁸ Vid. STSJ de Extremadura de 25 de abril de 1995 (AS 1995/1432).

²⁹ Asimismo, se ha reconocido que la suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción es compatible con la realización de otros trabajos para otras empresas. Vid. STS de 7 de mayo de 1990 (RJ 1990/3973).

la protección por desempleo durante la suspensión de su relación laboral (art. 208.1.2 LGSS).

7. Entre las causas empresariales que pueden justificar el despido colectivo (causas económicas, organizativas y de producción) se encuentran los motivos técnicos de adaptación de los procesos productivos³⁰. La causa técnica tendrá que garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo mediante la introducción de innovaciones tecnológicas en los procesos productivos (art. 51.1 ET)³¹. Ciertamente, la causa técnica permite mucho mayor margen de apreciación a la empresa en comparación con las causas económicas, que gravitan sobre situaciones patológicas de la empresa, donde lo que se debate es la propia continuidad de la actividad empresarial³². Ciertamente, en la causa técnica no se cuestiona normalmente la continuidad de la empresa, que no pasa por dificultades económicas, sino la competitividad de la empresa en el mercado por falta de adaptación de los procesos productivos a los nuevos avances tecnológicos.

Junto a la concurrencia de causa empresarial, los despidos tienen que afectar a un número concreto de trabajadores³³. Lógicamente, cuando se trata de justificar el despido mediante la causa técnica no será de aplicación normalmente el supuesto de extinción de la totalidad de la plantilla, que tienen su proyección en el cierre de empresa por causas económicas adversas, que da lugar a la cesación total de la actividad. En los supuestos de implantación de nueva tecnología en el proceso productivo la medida afectará normalmente a un conjunto determinado de trabajadores, y se producirán, pues, reducciones puntuales de plantilla³⁴. Concreta-

³⁰ Sobre la evolución normativa de esta causa técnica en el ámbito de los despidos colectivos por necesidades de la empresa. Vid. MONTOYA MELGAR (1998): 57-60; DEL VALLE (1998): 67-70.

³¹ En este punto, conviene tener presente los siguientes trabajos de investigación. Vid. FERNANDEZ-LOMANA GARCÍA (2002): 290-297; JURADO SEGOVIA: (2002) 409-412.

³² A la hora de aplicar la causa económica en los despidos colectivos, la empresa deberá elaborar un proyecto que contribuya a superar una situación económica negativa (art. 51.1 ET). Se trata, pues, de un contexto de balance económico negativo, que justifique de forma objetiva la necesidad de amortizar los puestos de trabajo. Ello contribuiría a que la empresa supere dicha situación de crisis empresarial.

³³ Sobre la frontera entre los despidos colectivos y los despidos individuales o plurales. Vid. GOERLICH PESET (1994): 102-104.

³⁴ Se excluyen del despido colectivo las extinciones de contratos de trabajo por superación del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio determinado [art. 49.1 c) ET], los despidos disciplinarios, los despidos por causas objetivas, las extinciones fundadas en causas válidamente consignada en el contrato de trabajo relativas a la conducta del trabajador o rendimiento del trabajador, las extinciones derivadas del mutuo acuerdo de las partes, las extinciones por fuerza mayor, los supuestos de dimisión y los casos de resolución causal del contrato de trabajo.

mente, las extinciones de los contratos de trabajo tendrán que afectar en un período de noventa días³⁵, como mínimo, a diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; el diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores (art. 51.1 ET)³⁶. En cualquier caso, las extinciones de los contratos de trabajo realizadas en fraude de ley, a fin de evitar el procedimiento de despido colectivo, serán consideradas nulas de pleno de derecho.

En estos casos se deberá de iniciar el expediente de regulación de empleo ante la autoridad laboral, siendo parte interesada tanto la empresa como los trabajadores afectados por medio de sus representantes. Concretamente, podrán intervenir en el procedimiento administrativo, en calidad de legitimados, la empresa y los trabajadores, y si el número de extinciones afecta a diez o más trabajadores, se deberá designar como máximo a cinco representantes que participarán en las actuaciones que se desarrollen con la autoridad laboral (arts. 3 y 4 RD 43/1996)³⁷.

La empresa deberá solicitar la autorización administrativa para poder extinguir los contratos de trabajo, y deberá documentar la causa técnica que justifica la reducción de la plantilla (art. 51.2 ET)³⁸. Concretamente, se deberá presentar una memoria explicativa de la causa técnica, junto con la documentación necesaria para su justificación; y especialmente en nuestro caso se deberán presentar los planes y proyectos sobre los cambios tecnológicos, así como informes técnicos que justifiquen la causa. Asimismo, se indicará el número y la categoría profesional de los trabajadores empleados por el empresario y los trabajadores afectados, así como el período en el que se van a efectuar las extinciones (art. 6.1 RD 43/1996). Si la empresa tiene cincuenta o más trabajadores se unirá a la solicitud un plan social, con las medidas adoptadas por la empresa para evitar o reducir los efectos del despido colectivo, en materia de supuestos

³⁵ Cuando se supera el número de trabajadores afectados en el período de noventa días se deberá observar el procedimiento de despido colectivo (art. 51.1 ET), y si no se alcanzan estos umbrales las extinciones se realizarán por el cauce del despido por causas objetivas [art. 52 c) ET].

³⁶ Cuando estos despidos por causas empresariales no alcanza el número de trabajadores previsto legalmente se tramitarán como despidos por causas objetivas [art. 52. c) ET].

³⁷ Sobre la intervención de la administración laboral en los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción Vid. DEL VALLE (1996): 266-321; DESDENTADO BONETE (2000): 985-988.

³⁸ Ciertamente, debemos apuntar que también cabe la solicitud de autorización a instancia de los propios trabajadores, cuando éstos consideren racionalmente que la no incoación del expediente de regulación de empleo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación (arts. 51.9 ET y 7 RD 43/1996).

de innovación tecnológica tendrá especial importancia la adopción de medidas de readaptación y reconversión de los trabajadores, integrándolos en otros puestos de trabajo en la empresa. Por último, se deberá adjuntar el escrito de solicitud de informe a los representantes de los trabajadores (arts. 64.5 y 6.1 RD 43/1996).

Junto a la apertura del procedimiento de regulación de empleo, la empresa deberá iniciar de forma simultánea un período de consultas-negociación con los representantes de los trabajadores (art. 51.2 ET)³⁹. Esta instancia de negociación se inicia con el escrito de la empresa dirigido a la representación laboral. El período de negociación no podrá ser inferior a treinta días naturales, o quince días en las empresas de menos de cincuenta trabajadores, sin que se contemple plazo máximo de tramitación. Concretamente, las consultas tendrán como objeto analizar la procedencia de las causas empresariales que motivan el despido, y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como aquellas medidas que permitan atenuar sus consecuencias. En todo momento, las partes tendrán que negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo (art. 51.4 ET)⁴⁰. Si existe acuerdo, que sin duda facilitará la autorización administrativa, éste se alcanzará por mayoría de los representantes de los trabajadores (unitarios y sindicales). En cualquier caso, el resultado –sea consensuado o no– se comunicará la autoridad laboral, acompañado de las actas y el informe de los representantes de los trabajadores.

8. Especial atención ha prestado nuestro legislador a la extinción del contrato de trabajo por causa tecnológica en la regulación del despido objetivo⁴¹. Una vez más, la introducción en los procesos productivos de aspectos tecnológicos permite la extinción del contrato por decisión unilateral del empresario⁴², siempre que esté justificado de forma razonable y objetiva⁴³. La empresa tendrá que fundamentar, pues, la imposibilidad

³⁹ El período de consultas se configura legalmente como un procedimiento simultáneo al procedimiento administrativo de regulación de empleo. De este modo, la doctrina considera que en realidad el binomio período de consultas y procedimiento administrativo de regulación de empleo se presentan como un procedimiento dual y simultáneo. Vid. DESDENTADO BONETE (2000): 985-988.

⁴⁰ Los conflictos laborales que se puedan producir durante el período de consultas se podrán someter a procedimientos de solución extrajudicial.

⁴¹ En relación al tratamiento normativo en nuestra legislación laboral de la causa técnica en el despido objetivo. Vid. DEL VALLE (1998): 67-70.

⁴² Sobre la incidencia de la innovación tecnológica en la extinción de los contratos de trabajo recomendamos el estudio de LUQUE PARRA (2005): 193-212.

⁴³ La medida empresarial tiene que responder a una necesidad real y objetiva. Vid. PRADOS DE REYES (1997): 0-91.

o dificultad objetiva de la prestación laboral⁴⁴. Concretamente, podemos distinguir dos supuestos claramente diferenciados: la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo y los despidos objetivos por causas técnicas que no alcanzan los límites numéricos exigidos para los despidos colectivos.

A) Concretamente, el despido deberá fundarse en falta de adaptación del trabajador a cambios técnicos en su supuesto trabajo, que permite mejorar la actividad de la empresa mediante la incorporación al trabajo de modificaciones técnicas sustanciales. Concretamente, el art. 52 b) del ET señala que se podrá proceder al despido cuando exista “falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo”. Ciertamente, la falta de adaptación técnica del trabajador permite la extinción del contrato por falta de aptitud del trabajador para el trabajo. Ello se debe a la alteración del contenido de la prestación laboral por la introducción de los cambios tecnológicos. De este modo, por ejemplo, un cambio informático en el puesto de trabajo podría fundamentar la procedencia del despido del trabajador, cuando no se adapte a las nuevas tecnologías que conforman y definen el nuevo contenido de su trabajo⁴⁵.

No obstante, es preciso indicar que únicamente se podrá justificar el despido objetivo en base a cambios tecnológicos que sean razonables, y siempre y cuando haya transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación tecnológica [art. 52 b) ET]. Este período permite comprobar efectivamente si la falta de adaptación del trabajador a los cambios técnicos es irreversible y definitiva, permitiendo un lapso temporal de fiscalización que asegure el mantenimiento del empleo. Otro límite a destacar, se refiere a la imposibilidad de recurrir al despido objetivo en los supuestos en los que se haya producido una movilidad funcional (art. 39.3 ET)⁴⁶.

En cualquier caso el trabajador afectado por el despido objetivo tiene derecho a que la empresa le ofrezca un curso de reconversión o de perfec-

⁴⁴ En relación a la configuración del despido objetivo como despido causal. Vid. BRIONES GONZALEZ (1995): 187-193; FERNANDEZ BERNAT (2003): 569-573.

⁴⁵ Vid. STS de 21 de junio de 1988 (RJ 1988/6865); STSJ de Valencia de 14 de septiembre de 1993 (AS 1993/3921); STSJ de Murcia de 23 de octubre de 1995 (AS 1995/4050); STSJ de Cantabria de 19 de octubre de 1998 (AS 1998/4018); STSJ de Extremadura de 8 de agosto de 2000 (JUR 2000/273981); STSJ de Andalucía-Sevilla de 12 de noviembre de 2003 (AS 2003/533).

⁴⁶ Las modificaciones técnicas se deberán referir al puesto de trabajo que habitualmente desempeñe el trabajador, sin que sea de aplicación este régimen a otros supuestos de movilidad funcional o modificación sustancial de condiciones de trabajo. Vid. STSJ del País Vasco de 23 de noviembre de 1999 (AS 1999/3931).

cionamiento profesional que le capacite para la adaptación tecnológica [art. 52 b) ET]. Se trata de una medida que intenta facilitar la adaptación del trabajador a las modificaciones tecnológicas introducidas en su puesto de trabajo. Ello implica que el contrato de trabajo se suspenderá por el tiempo necesario, con un máximo de tres meses, y durante este período de reconversión profesional al trabajador se le pagará el salario medio que viniera percibiendo⁴⁷.

B) En este punto, conviene recordar que también se tramitará según las normas del despido objetivo las extinciones de los contratos de trabajo por causas técnicas que no alcancen los límites numéricos exigidos para los despidos colectivos (art. 51 ET)⁴⁸. Concretamente, se considerará despido objetivo por causas técnicas si el número de trabajadores afectados es inferior en un período de noventa días al establecido para los despidos colectivos por causas empresariales (art. 51.1 ET). Como podemos observar, el despido objetivo por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo se diferencia nítidamente de los despidos objetivos (plurales) por causas empresariales –en nuestro caso por modificaciones técnicas–. En este último caso, las causas técnicas incorporadas al proceso de producción implican un cambio estructural en el proceso productivo de la empresa, que pueden justificar la reducción de la plantilla⁴⁹. En cambio, en el despido objetivo por falta de adaptación del trabajador a los cambios técnicos se refiere concretamente a un supuesto de inadecuación del trabajador al concreto puesto de trabajo que ocupa. Ello implica, pues, una modificación individual en la cualificación del trabajador.

En el despido objetivo por causas empresariales, sí que estaría presente la necesidad de adecuar el proceso productivo de la empresa a las exigencias del mercado. La introducción de la nueva tecnología, que podrá en su caso justificar el despido, tiene que intentar “superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sean por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos” [art. 52 c) ET]. Se trata, en definitiva, de una dificultad para el buen funcionamiento de la empresa,

⁴⁷ Si se incumple la obligación empresarial de ofrecer al trabajador un curso de capacitación o formación, ello dará lugar a la declaración judicial de despido objetivo improcedente. Vid. STS de 28 de mayo de 1987 (AS 1987/3912).

⁴⁸ Sobre el alcance de esta causa tecnológica en el despido objetivo. Vid. DURAN LOPEZ (2000): 1092-1096.

⁴⁹ Vid. STS de 21 de junio de 1988 (RJ 1988/6865); STSJ de Madrid de 14 de mayo de 1996 (AS 1996/1563).

sin que exista un problema de viabilidad de la empresa como sucede en la causa económica. Está presente solamente una necesidad razonable de superar un déficit de competitividad debido al desfase tecnológico de la empresa⁵⁰. En este caso, concreto de despidos objetivos por causas técnicas y necesidades empresariales se tramitarían por el procedimiento del art. 52 del ET, siendo su aspecto más relevante la omisión del trámite de autorización administrativa y del período de consultas con los representantes de los trabajadores⁵¹.

BIBLIOGRAFÍA

- BRIONES GONZALEZ, Carmen (1995): *La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- CAMPS RUIZ, Luis Miguel (1994): “El nuevo régimen jurídico de la movilidad funcional”, en *Tribuna Social*, núm. 43, págs. 54-60.
- CORTE HEREDERO, Nieves (1995): *La Movilidad Geográfica de los Trabajadores*, Ed. Lex Nova, Valladolid.
- CRUZ VILLALON, Jesús (1983): *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- DESDENTADO BONETE, Aurelio (2000): “Suspensión y extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; y por fuerza Mayor”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 100/2000, págs. 979-1008.
- DURAN LOPEZ, Federico (2000): “El despido objetivo: causas, forma y efectos”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 100/2000, págs. 1089-1111.
- FABREGAT MONFORT, Gemma (2003): *El régimen jurídico de la movilidad funcional: puntos críticos*, Consejo Económico y Social de la Comunidad Valenciana, Valencia.
- FERNANDEZ BERNAT, Juan Antonio (2003): “Algunas reflexiones sobre la

⁵⁰ Vid. STSJ de Valencia de 2 de junio de 2000 (AS 2000/4117); STSJ de Cataluña de 21 de marzo de 2000 (AS 2000/753).

⁵¹ En el despido objetivo que afecta a una pluralidad de trabajadores que no alcanza los límites numéricos del despido colectivo la empresa no tiene que recabar autorización administrativa. Sobre este punto téngase en cuenta la incidencia de la reforma laboral de 1994, que introdujo un amplio margen de libertad empresarial para despedir por necesidades empresariales en el despido colectivo sin control administrativo, aunque siempre el trabajador puede recurrir en última instancia al control judicial. Vid. DURAN LOPEZ (2000): 1096-1101; PRADOS DE REYES (1997): 58-59.

- delimitación causal de los despidos por causas objetivas del artículo 52 c) ET”, *Relaciones Laborales*, núm. 8, págs. 567-582.
- FERNANDEZ-LOMANA GARCIA, Manuel (2002): “La extinción de la relación de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas: un análisis jurisprudencial”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 38, págs. 285-301.
- GOERLICH PESET, José María (1994): “Los despidos colectivos”, en AA.VV., (Coord. BORRAJO DACRUZ), *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Edersa, Madrid.
- JURADO SEGOVIA, Ángel (2002): “El despido por causas técnicas, organizativas o de producción del art. 52 c) ET: puntos críticos”, *Actualidad Laboral*, núm. 20, págs. 405-428.
- LOPEZ-TARRUELLA MARTINEZ, Francisco (1984): *La modificación sustancial de las condiciones de trabajo*, Universidad de Alicante.
- LUQUE PARRA, Manuel (2005): “Introducción de las nuevas tecnologías como causa de extinción del contrato de trabajo”, en *Derecho social y nuevas tecnologías*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, págs. 193-212.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (1998): “Contrato de trabajo y economía (las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción como fundamento legal de extinciones, suspensiones y modificaciones de las relaciones de trabajo)”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 8, págs. 55-66.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (1996): “Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica: la reforma del Estatuto de los trabajadores y su aplicación judicial”, *Aranzadi Social*, núm. 3, págs. 2669-2680.
- ORTIZ LALLANA, Carmen (1994): *La Movilidad Geográfica en la empresa (el marco jurídico según Ley 11/1994, de 19 de mayo)*, Actualidad Editorial, Madrid.
- PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco (1990): *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*. Edita Tirant lo Blanch. Valencia.
- PRADOS DE REYES, Francisco Javier (1997): “Los despidos objetivos por las causas del art. 52, c) del Estatuto de los Trabajadores”, en *Presente y Futuro de la Regulación del Despido*, Coord. CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J., Aranzadi Editorial, Pamplona.
- GARATE CASTRO, Francisco Javier (2000): “La movilidad funcional (art. 39)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, T. I, págs. 831-850.

- DEL REY GUANTER, Salvador (2004): “Relaciones de trabajo y nuevas tecnologías: reflexiones introductorias”, en *Derecho Social y nuevas tecnologías*. Cuadernos de Derecho Judicial, XV, págs. 13-21.
- RIVERO LAMAS, Juan (1994): “La movilidad funcional en la empresa en la Ley 11/1994”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 67, págs. 693-720.
- SALA FRANCO, Tomás (1993): “Las claves para una reforma de la regulación de la movilidad funcional”, *Relaciones laborales*, núm. 2, págs. 189-194.
- SAMPEDRO FROMONT, Xavier (1996): “Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Estatuto de los Trabajadores”, *Revista General de Derecho*, núm. 616, 1996, págs. 549-566.
- SAN MARTIN MAZZUCCONI, Carolina (1999): “Las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas en el despido individual: un análisis jurisprudencial”, en *Aranzadi Social*, vol. V. 1999, [BIB 1999\1619](#). págs. 1099-1120.
- VALDES DAL-RE, Fernando (1997): “La movilidad funcional”, en *La modificación del contrato de trabajo* (Coord. V.A. MARTINEZ ABASCAL), ed. *Ibidem*, Madrid, 1997, págs. 15-44.
- VALLE VILLAR, José Manuel del (1996): *La extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción*, Acarl, Madrid, 1996.
- VALLE VILLAR, José Manuel del (1998): “El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 8, 1998, págs. 67-85.