

# Los actos propios en el despido objetivo



MARÍA  
EUGENIA  
DE LA  
CERA

Abogada de Laboral de Pérez-Llorca

Pérez-Llorca

Reflexiones acerca de la utilización, expresa o implícita, de la doctrina de los actos propios en el examen del despido objetivo.

Cuando se aprobó la reforma laboral del 2012 hubo unos meses de duda en los que se pensó que, con la nueva redacción del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, concurriendo las causas objetivas allí descritas, la amortización del puesto sería procedente sin más. Sin embargo, nuestros tribunales no tardaron en concluir de forma unánime que, a pesar de haberse eliminado los elementos más subjetivos o abstractos del tipo, el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva les continuaba obligando a evaluar la existencia, legalidad e idoneidad de la causa.

Así pues, lo que el sentido común, el principio de buena fe y, por tanto, nuestros tribunales exigen para validar un despido objetivo es (i) que la decisión se fundamente en una causa real, (ii) que esa causa sea acorde con nuestro ordenamiento jurídico y (iii) que la medida, tal y como ha sido configurada por el empresario, se adecue objetiva

mente e idóneamente a la finalidad invocada para su adopción.

En el ejercicio de este triple examen, hemos visto que se recurren con mucha frecuencia, expresa o implícitamente, a la doctrina de los actos propios, razonando que, en aplicación del mencionado principio de buena fe (tipificado en el Código Civil a través de las figuras del abuso de derecho y el fraude de ley), la facultad de amortizar puestos de trabajo puede encontrar un límite en las conductas anteriores, coetáneas o incluso posteriores al despido que revelen una realidad o voluntad manifiestamente contraria a la pretensión extintiva.

¿Cómo afectan exactamente los actos propios en cada una de las tres fases del juicio de procedencia del despido por causas objetivas?

## Análisis de la causa

En el análisis de la existencia de la causa, esto es, de la necesidad objetiva aducida por el empresario para la extinción de los contratos de trabajo, nuestros tribunales han acudido con frecuencia a los actos acaecidos con posterioridad al despido para determinar si efectivamente esa necesidad era real.

Así, por ejemplo, en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 26 de mayo de 2014 se razonó que, si el resto de trabajadores realizan horas extraordinarias para cubrir las mismas tareas o funciones que venía desarrollando el trabajador despedido, ello revela que no hay una auténtica necesidad de eliminar el puesto de trabajo.

Otro supuesto, aún más evidente si cabe, es aquel en el que un trabajador con contrato indefinido es sustituido con posterioridad por otro trabajador

con un contrato temporal, como ocurría en el caso de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 9 de julio de 2014. Aunque en estas situaciones muchas veces se pone un especial énfasis en el reproche social que supone la llamada "precarización del empleo", desde una perspectiva estrictamente técnica, bastaría con acudir a la doctrina de los actos propios para declarar la improcedencia del despido, puesto que no cabe duda de que un contratación posterior cubrir esencialmente las mismas funciones, con independencia de su naturaleza, evidencia que el puesto no ha sido amortizado.

En el estado del análisis de legalidad de la causa, el límite de los actos propios ha sido utilizado principalmente en dos tipos de situaciones.

De un lado, cuando se constata que, si bien es cierto que la causa concurre, esta ha sido auto-inducida. Este es precisamente el caso, por ejemplo, de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27 de septiembre de 2013, donde las pérdidas se producen como consecuencia de una subida discrecional de los salarios de algunos trabajadores.

Y de otro lado, cuando el empresario asume voluntariamente la subrogación en una serie de contratos de trabajo como condición necesaria para obtener la adjudicación de una contrata. En estos casos, como ha afirmado el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en varias ocasiones (véase, p. ej., su sentencia de 15 de abril de 2014), invocar la carga económica que se deriva de los términos y condiciones

contenidos en esos mismos contratos con el propósito de amortizar algunos puestos no es otra cosa que tratar de eludir una de las obligaciones inicialmente asumidas, lo que constituye un evidente fraude de ley.

Por último, en cuanto a cómo opera la doctrina de los actos propios en el juicio de idoneidad o adecuación de la medida extintiva, la principal duda que se nos plantea en la práctica es qué ocurre en aquellos casos en los que un empresario, ante una necesidad objetiva incontestada, amortiza puestos de trabajo y, al tiempo, paga bonus o sube el salario voluntariamente a los trabajadores que permanecen en la empresa.

A falta de una doctrina judicial clara al respecto, nosotros entendemos que, pese al contrasentido que esto pueda parecer a priori, desde el prisma jurídico, el poder de dirección del empresario le faculta para adecuar el volumen de sus recursos humanos a las necesidades económicas, organizativas, productivas y técnicas de su actividad, y simultáneamente premiar el buen rendimiento de la plantilla resultante, como incentivo de mejora. Nuestra legislación laboral no impone la obligación de adoptar medidas de flexibilidad interna frente a las de flexibilidad externa.

No obstante, esta conclusión será válida siempre que se produzca una auténtica amortización de puestos de trabajo y no, como apunta el voto particular de la reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 27 de octubre de 2015, si lo que subyace es la resolución de contratos más caros mediante la previa incorporación en la empresa de trabajadores con contratos más baratos.

El poder de dirección del empresario le faculta para adecuar el volumen de sus recursos humanos a las necesidades económicas, organizativas, productivas y técnicas de su actividad

