

¿Se considera procedente la extinción objetiva (por causa técnica) de un trabajador que ha sido sustituido por un robot?

Sentencia del JS núm. 10 de las Palmas de Gran Canaria, de 23 de septiembre de 2019 (procedimiento núm. 479/2019)

Ángel Arias Domínguez

Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura

Resumen: *Una empresa hotelera adquiere un programa informático que es capaz de realizar las reclamaciones (y conciliación) de cobros a los proveedores de manera prácticamente automática, sin necesidad de la intervención humana. La empresa procede a extinguir por circunstancias objetivas (por causa técnica) el contrato de trabajo de la trabajadora que se encargaba de esta encomienda laboral con un programa informático menos sofisticado. Se trata de determinar si dicha extinción se encuentra amparada por la causa técnica recogida como circunstancia objetiva en el Estatuto de los trabajadores.*

Palabras clave: *Robot. Amortización de puesto de trabajo. Extinción por circunstancias objetivas. Causa técnica, organizativa y de producción. Despido improcedente*

Abstract: *A hotel company acquires a computer program that is capable of making claims (and reconciliation) of charges to suppliers virtually automatically, without the need for human intervention. The company proceeds to extinguish due to objective circumstances (for technical reasons) the employment contract of the worker who was in charge of this labor assignment with a less sophisticated computer program. It is about determining whether said extinction is protected by the technical cause collected as an objective circumstance in the Workers' Statute*

Keywords: *Robot. Workstation Amortization. Extinction due to objective circumstances. Technical, organizational and production cause. Unfair dismissal*

“Antes de todo, es necesario recordar que más del 75 % de la masa laboral de los países más industrializados está comprometida en trabajos que no son más que meras tareas repetitivas.

La maquinaria automatizada, los robots y los ordenadores cada vez más sofisticados pueden realizar la mayor parte, o tal vea la totalidad, de estas tareas”.

JEREMY RIFKIN: *El fin del trabajo*, Paidós, 7ª ed., Barcelona, 1994, p. 25.

(El totémico libro se subtitula: “*Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*”).

I. Introducción

La sentencia objeto de comentario hay que leerla muy detalladamente, tanto en su prolijo y detallado relato de hechos probados, como, sobre todo, en la fundamentación que edifica sobre el ‘juicio de razonabilidad’ de la medida extintiva para considerar que el despido es improcedente.

Es atrevida y avanzada, y aunque no escora los puntos críticos más acerados de la cuestión sí consigue un resultado (bastante) razonable, aunque forzando con su interpretación un tanto la letra de la norma. Será interesante comprobar, si finalmente la resolución es impugnada en suplicación, qué tiene que decir al respecto el TSJ, que básicamente tiene dos opciones: continuar con esta línea ‘*Avant-garde*’, novedosa y -modesta pero firmemente- disruptiva, o, por el contrario, retraerse al texto preciso de la norma sin acudir al de su espíritu y finalidad del que se embebía la misma causa en sus anteriores redacciones, para considerar que efectivamente la reforma laboral del 2012 le ha dado un vuelco definitivo a esta causa de extinción objetiva al desconectar su operatividad técnica de la supervivencia de la empresa que se encuentra en crisis.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia

Órgano judicial: Juzgado de lo Social núm. 10 de Las Palmas de Gran Canaria.

Fecha de la resolución judicial: sentencia de 23 de septiembre de 2019.

Tipo y número de procedimiento: procedimiento núm. 479/2019.

ECLI: ES:JSO:2019:4141.

Fuente: CENDOJ.

Juez: Ilmo. Sr. D. Javier Ercilla García.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Una organización turística empresarial contrata una trabajadora a tiempo completo como administrativa (oficial de contabilidad) para que se encargue del tratamiento de las reservas de alojamiento y su registro, ventas, facturación, marketing y, en lo que a nosotros nos importa, especialmente del cobro y la conciliación económica de facturas impagadas de grandes clientes. Esta empresa presta servicios para unos 500 hoteles, aproximadamente, de las Islas Canarias. Para realiza su actividad emplea un programa informático de gestión hotelera.

En diciembre de 2018 la empresa que gestiona las reservas e impagos adquirió “*la licencia del software Jidoka, un RPA, a Novayre Solutions S.L.*”. El software Jidoka “es un RPA, acrónimo de *Robotic Process Automation, o Automatización Robótica de Procesos*”, que básicamente es “*un software orientado a realizar tareas repetitivas, mecánicas y que varían muy poco en cada iteración*”.

Dicho programa, que es instalado en los servidores informáticos de la empresa se ha destinado especialmente para la realización de “*las tareas de Reclamación de cobros (gestión de cobros) y Compensación de cobros (conciliación de cobros)*”.

La “gestión de cobros” de grandes mayoristas es extraordinariamente sencilla. Cada hotel (cliente de la empresa) de los que gestiona el sistema “*introduce datos en un Excel Maestro de Reclamaciones, el robot verifica si hay reclamaciones pendientes de enviar, descarga informe sobre las facturas pendientes de pago, realiza un tratamiento de datos del cliente y le envía por email el informe generado de reclamación*”. Para “*la Compensación de cobros, el robot lee las cartas de pago que le envían los operadores turísticos, extrae los datos, realiza la compensación en el SAP y anexa la carta de pago en el SAP*”. El programa informático “*realiza tareas desde las 17:15 hasta 06:00, y los festivos y fines de semana trabaja 24 horas*”. ‘Trabaja’, en definitiva, muchas más horas que la trabajadora a la que sustituye.

El área de clientes de la empresa demandada estaba compuesto por 9 trabajadores, 6 tras la extinción objetiva de la actora y de otro trabajador y la prejubilación de otro más.

Las tareas que tiene encomendada la trabajadora despedida son básicamente las que realiza el nuevo SAP: Conciliación de cobros, Gestión de cobros.

Con anterioridad a la adquisición del robot todos los trabajadores, también la actora, habían remitido a la empresa que suministra el nuevo sistema informático “*una relación de las tareas que realizaba*”, así como información precisa sobre el “*tiempo que dedicaba a cada tarea*”.

IV. Posiciones de las partes

1. La empresa demandada

En la carta de despido por causas técnicas, organizativas y de producción, se concretan diversos informes que certifican “*un empeoramiento de los resultados del 58,2% y un empeoramiento de las ventas de un 61,8%*”, empleándose otros datos como el “*índice de confianza (ICTUR)*” para acreditar que el sector del alojamiento de Canarias experimenta una crisis importante en cuanto a las “*pernoctaciones, viajeros entrados y viajeros alojados en los establecimientos de hostelería en Gran Canaria*”, cuya reducción en enero de 2019 se sitúa en “*un 12% respecto de los datos registrados en enero de 2018 y en un 28% respecto de los registrados en 2017*”.

Con ello pretende la empresa acreditar que la marcha negativa del sector perjudica las expectativas de negocio, aunque no se ha implementado causa económica en la extinción objetiva.

Señala que la implementación del sistema informático complejo responde a la necesidad de adaptarse a los cambios constantes que se vienen dando en el sector, modernizando los sistemas en aras de aumentar la competitividad de la empresa en el mercado y situarse competitivamente en un mercado cambiante y que es sensible a cambios bruscos en la demanda de servicios.

2. La trabajadora demandante

La trabajadora intima la improcedencia del despido, porque “*no son ciertos los hechos contemplados en la carta, al tiempo que la situación ‘productiva’ de la empresa, se basa en previsiones o suposiciones, aún no constatadas al tiempo del despido*”.

V. Normativa aplicable al caso

Art. 52 ET “*El contrato podrá extinguirse: .../...c) Cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo*”.

Art. 51.1-3 ET: “*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”.

VI. Doctrina básica

El razonamiento de la resolución comienza desechando la argumentación empresarial con respecto a la crisis económica que vive el sector, pues entiende, acertadamente, que este tipo de argumentaciones no deben ser tenidas en consideración para el enjuiciamiento de los despidos por causas técnicas organizativas y de producción, en la medida en que sólo tiene virtualidad operativa para en enjuiciamiento de las causas económicas.

Tras definir cuál es la diferencia entre las causas productivas, las organizativas y las de producción, desecha que la extinción operada pueda ser apoyada en causas productivas u organizativas, centrándose en la operatividad funcional de la causa técnica. La decisión se encuentra andamiada en numerosos razonamientos cuya pormenorizada explicación excedería el estrecho margen de este tipo de comentario, pero baste decir que la no acreditación fehaciente de la mayor eficacia del robot en el desempeño de las tareas frente a la trabajadora, al que la resolución concede una importancia capital, no es excesivamente convincente para desacreditar la existencia de causa organizativa. No parece necesario acreditar la eficacia del robot frente a la eficacia humana en la realización de estas tareas tan repetitivas.

En todo caso lo mollar de la resolución es la apreciación de la causa técnica, tecnológica pudiera decirse, siendo la parte fundamental de la resolución, y sobre la que va a pivotar la fundamentación jurídica de los eventuales recursos que se impetren frente a ella.

Las sucesivas reformas en el motivo técnico, por obra de la Ley 10/2010, y la Ley 3/2012, obran el efecto de hacer desaparecer de la redacción del ET la referencia a la necesidad objetivamente acreditadas de amortizar puestos de trabajo. Con ello se pone de manifiesto la voluntad del legislador de disminuir las exigencias para despedir por esta causa, de tal suerte que ya no es necesario acreditar que sea ‘necesario’ amortizar puestos de trabajo bastando que ello resulte ‘conveniente’ para optimizar la eficiencia de la empresa.

Pero el juicio de razonabilidad no queda suprimido, en modo alguno. Y es sobre la virtualidad operativa de este juicio sobre la que se edifica la *ratio decidendi* de la resolución. En definitiva, que la reforma laboral no ha eximido al empresario de acreditar que atraviesa dificultades que aconsejen implementar los despidos objetivos para superar la situación problemática que atraviesa. Por eso, precisamente, la causa legal no ampara extinciones que consientan abaratamiento de costes prescindiendo totalmente de los trabajadores.

En el asunto enjuiciado no había una inasumible carga de trabajo que superarse las posibilidades laborales del trabajador afectado, por lo que la razonabilidad de la medida no parece razonable que la extinción se apoye únicamente en la conveniencia empresarial de optimizar los beneficios económicos.

VII. Parte dispositiva

La demanda de la trabajadora se estima, declarando improcedente la extinción objetiva, con las consecuencias que ello conlleva.

VIII. Pasajes decisivos

Con respecto a la no necesidad de argumentar este despido en la problemática económica que vive la empresa precisa que *“las causas técnicas, organizativas o de producción, nada tienen que ver con los resultados económicos de la empresa, por lo que toda referencia que a lo largo de la vista se hizo, a los beneficios obtenidos por la demandada en el año 2018.../...en las que se centró el Letrado de la actora, nada*

afectan a la procedencia o no del despido operado, sin perjuicio de que puedan ser pinceladas a la situación general de la empresa”.

Cuando desecha que la causa productiva pueda justificar esta extinción lo razona de la siguiente manera: *“las causas productiva afectan al ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, y estos productos o servicios, que son de gestión de intermediación turística y de administración, gestión, explotación y gerencia de sociedad dedicadas a la actividad turística no había cambiado al tiempo del despido. No ha surgido un nuevo producto turístico, ni ha desaparecido ninguno.../...La causa productiva podría afecta a que el producto o servicio que ofrece la empresa, estuviera en franca decadencia, sin embargo, no puede basarse la causa productiva en que dicho producto tiene visos de alcanzar la decadencia en un futuro, incierto y sin proximidad definida”.*

La reforma laboral de 2012 *“no supone en modo alguno la supresión del juicio de razonabilidad que el órgano judicial está obligado a realizar en todos los casos de extinción de contratos por causas objetivas al amparo de lo dispuesto en los arts. 51 y 52 ET”.* Por ello *“El concepto y la finalidad de la extinción de contratos de trabajo por causas objetivas con base en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción no se ha modificado. Así pues, sigue estando configurado como un mecanismo legal para la extinción de contratos de trabajo a menor coste del ordinario, cuando en la empresa concurren circunstancias de esa naturaleza y como instrumento para intentar mantener la actividad empresarial y conservar de esa forma los demás puestos de trabajo no afectados por tan drástica medida, pero no como ardid para reformar la estructura laboral de la empresa o evitar acudir a otros mecanismos que le generarían igualmente una indemnización mayor”.*

La visión finalista de los efectos que provoca la extinción tiene que tener en consideración *“los efectos que a futuro ello puede suponer.../...esos costes que se reducen, se circunscriben en prescindir totalmente de los trabajadores. Esto es, se erige la mejora de la competitividad como elemento único que justifique el despido, mediante la introducción de ‘bots’ que automaticen el trabajo, desplazando a la masa laboral humana. Definitivamente, esto no puede ser tenido como una causa justa para un despido objetivo procedente, por cuanto lo contrario implicaría favorecer, so pretexto de la competitividad, la subestimación y minimización del Derecho al Trabajo. La correcta interpretación del art. 52 c) ET, no puede llevarnos a confundir la mera conveniencia empresarial de reducir costes, con la necesidad de superar desajustes entre la fuerza laboral y la oferta”.*

Porque *“la finalidad de este precepto legal es la de contribuir a ayudar a la empresa que atraviesa dificultades ora en el ámbito económico global, ora en un área determinada de la empresa, y no la de configurar un sistema de incremento de los beneficios en aquellas empresas que, no atravesando complicación alguna, pretenden acogerse al mismo ante cualquier eventualidad o circunstancia que se produce en su proceso técnico, productivo y de organización, trasladando al trabajador los riesgos de la actividad empresarial y haciendo recaer sobre el mismo cualquier incidencia del mercado, de escasa relevancia y nula incidencia en su normal funcionamiento, o servir de subterfugio para evitar llevar a cabo una negociación con los trabajadores por las que se les establezcan y reconozcan una serie de derechos y garantías laborales, como implicaría la masiva sustitución de trabajadores por automatismos robóticos”.*

En definitiva, *“la automatización -como causa técnica del despido objetivo- implica una oposición entre los Derechos Sociales alcanzados por los trabajadores (salario mínimo, jornada laboral, limitación de horas extraordinarias), que se vislumbran como obstáculo u óbice para alcanzar un rendimiento empresarial más óptimo, frente a la posibilidad de que un “instrumento de producción” pueda efectuar ese mismo trabajo sin límite de horas, sin salario ni cotizaciones sociales. En definitiva, la automatización mediante ‘bots’ o ‘robots’, con la única excusa de reducir costes para aumentar la competitividad, viene a significar los mismo que reducir el Derecho al Trabajo para aumentar la Libertad de Empresa. Siendo así por tanto que no puede tenerse por procedente un despido en estos términos, en atención a la interpretación – que*

expuesta ut supra – ha de darse del despido objetivo por causas técnicas. Ergo no es dable que en casos como el presente, en el que la automatización viene a sustituir a los trabajadores en sus tareas, hasta desplazar a la masa laboral del mercado, por la mera competitividad de la empresa, pueda esta acogerse a una forma privilegiada de despido en la que se abona al trabajador una indemnización inferior a la ordinaria”.

IX. Comentario

El aspecto capital, sobre el que pivota todo el andamiaje conceptual de la sentencia es sobre el “juicio de razonabilidad”, es decir sobre la exigencia de tener que argumentar un propósito, laboralmente legítimo, relacionado con el mantenimiento o supervivencia de la empresa y la superación de la crisis económica.

El origen más remoto de esta interpretación entronca con la literalidad de los preceptos legales anteriores vigentes a la reforma laboral de 2012, con los antecedentes jurisprudenciales que referencia la resolución (SSTS 14 de junio y 31 de mayo de 1996, la última con un voto particular al que concede significativa importancia, y SSTS 13 de febrero de 2002 y 19 de marzo de 2002).

De manera más mediata, aunque a esta argumentación no acude la resolución, tras la reforma de 2012, dicho juicio de razonabilidad se ha pretendido mantener, especialmente para la enjuiciamiento de las causas económicas, en varias resoluciones de la AN (14 de septiembre de 2012 [AS 2013\813], y de abril de 2013 [AS 2013\1816], de 28 de abril de 2013 [AS 2013\1735], de 4 de julio de 2013 [JUR 2013\235651], y de 28 de octubre de 2013 [JUR 2013\334082]). En ellas pretende implementarse dicho ‘juicio de razonabilidad’ para el enjuiciamiento de despidos colectivos por causa económica apoyándose en lo que disponen dos preceptos, el 22.3 y el 24.4 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, con la pretensión de exigir, en el enjuiciamiento de las razones objetivas, además de la concurrencia de los requisitos operativos de la medida, un propósito general de tutela del empleo en la empresa, o un propósito operativo de la medida que contribuya a superar las dificultades económicas. En sus palabras: *“La necesidad de adecuar las causas y sus efectos sobre los trabajadores afectados, defendida anteriormente, se refuerza por la regulación, contenida en los arts. 22.3 y 24.4 RD 1362/2012, de 27-09, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos, donde se deja perfectamente claro que no basta la concurrencia de causas, sino que es preciso, además, adecuar las mismas a los efectos sobre los trabajadores. Dicho precepto, aun tratando del descuelgue de convenios colectivos, constituye una pauta interpretativa válida para las herramientas de flexibilidad interna y externa, por cuanto acredita que la voluntad del legislador no pasa por una aplicación mecanicista de las medidas, por el mero hecho de la concurrencia de causas de flexibilidad interna o externa, sino que es exigible su adecuación al supuesto concreto”.*

Ambos preceptos tienen el mismo tenor literal, que es el siguiente: *“Cuando se aprecie la concurrencia de las causas, la Comisión (en el art. 22.3) –o el árbitro (en el art. 24.4)- deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados”.*

Y de esta exigencia apreciativa puede deducirse la operatividad del juicio de razonabilidad comentado, que sigue, aunque organizado desde otros parámetros, la resolución objeto de comentario.

Sin embargo este juicio de razonabilidad para las causas económicas queda sumamente matizado tras las SSTS ud. de 10 de diciembre de 2013 (rcud. 549/2013) y la antecedente de 12 de junio de 2012 (rcud. 3638/2011) que llega a afirmar que *“Es claro que al empresario se le exige una prueba plena respecto de los hechos que invoca como causa del despido (las pérdidas o la persistente disminución del nivel de ingresos), pero en cuanto a la conexión finalista, es decir, que las extinciones acordadas constituyan una medida adecuada para mantener o mejorar la viabilidad de*

la empresa o el volumen de empleo, son circunstancias que constituyen un futuro, y con relación a ellas solo se pueden exigir indicios y argumentaciones al respecto, conservando por tanto el empresario en este punto un margen discrecional que excluye aquellas conclusiones que resulten irrazonables o desproporcionadas”.

Postura del TS posteriormente matizada en su STS 21 de enero de 2014 (rec. 100/2013) cuando precisa que “...la novedosa redacción legal incluso pudiera llevar a entender -equivocadamente, a nuestro juicio- la eliminación de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad judicialmente exigibles hasta la reforma, de manera que en la actual redacción de la norma el control judicial se encontraría limitado a verificar que las ‘razones’ -y las modificaciones- guarden relación con la «competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Pero contrariamente a esta última posibilidad entendemos, que aunque a la Sala no le correspondan juicios de ‘oportunidad’ que indudablemente pertenecen ahora -lo mismo que antes de la reforma- a la gestión empresarial, sin embargo la remisión que el precepto legal hace a las acciones judiciales y la obligada tutela que ello comporta [art. 24.1 CE], determinan que el acceso a la jurisdicción no pueda sino entenderse en el sentido de que a los órganos jurisdiccionales les compete no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada; aparte, por supuesto, de que el Tribunal pueda apreciar -si concurrese- la posible vulneración de derechos fundamentales.

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, como ya hemos dicho], sino en el de que también se adecue idóneamente al mismo [juicio de idoneidad].

La cuestión radica entonces.../...en determinar si la medida en concreto acordada por la empresa se justifica también en términos del juicio de razonable idoneidad que a este Tribunal corresponde, y que por lo mismo ha de rechazar -por contraria a Derecho- la modificación que no ofrezca adecuada racionalidad, tanto por inadecuación a los fines legales- que se pretenden conseguir, cuanto por inalcanzable [reproche que en concreto hace la parte recurrente], o por patente desproporción entre el objetivo que se persigue y los sacrificios que para los trabajadores comporta”.

En definitiva, sí existe juicio de razonabilidad para las causas económicas, aunque limitado a la apreciación de si existe o no desproporción entre el objetivo pretendido y los derechos que limita. Un juicio de razonabilidad limitado, moderado en su extensión y amplitud con el objetivo de contener, como si un dique se tratase, el tsunami de extinciones objetivas que sacrificasen mano de obra en aras de una optimización económica no necesaria para la supervivencia de la empresa.

X. Apunte final

El problema es, finalmente, de perspectiva. La reforma laboral de 2012 lo que pretende, desde luego y sin ningún género de dudas en la causa económica, es desconectar el propósito de supervivencia de la empresa de la legitimación necesaria para adoptar la medida extintiva, de tal suerte que es posible acudir a este expediente extintivo aun cuando todavía -en la actualidad- no se han experimentado pérdidas económicas constatables y acreditables, permitiendo que la situación económica negativa se acredite en una mera previsibilidad de pérdidas económicas en el futuro. Se ha conseguido con ello legitimar un expediente extintivo para la optimización de los ingresos (beneficios) empresariales, sin necesidad de experimentar pérdidas actuales que hicieran aconsejable la adopción de medidas que favorecieran la pervivencia de la empresa. Lo que ha conseguido la reforma, en definitiva, es legitimar la implementación de un mecanismo extintivo singular que no encuentra su fuente de legitimación en las pérdidas actuales, ni en la necesidad de acometer medidas drásticas para favorecer la pervivencia de la empresa.

Con respecto a las causas “*causas técnicas, organizativas o de producción*” el anterior ET/1995 exigía que su entrada en escena para este particular instrumento, (también para otros) se legitimase en que la medida contribuiría a “*superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos*”. Es decir, más allá de la necesaria apreciación de que efectivamente se ha producido el cambio estructural que predicen las causas técnicas organizativas o de producción, se exige la constatación fehaciente de la existencia de un argumento de legitimación para la utilización de dicho expediente extintivo. Esta legitimación se basa en una premisa de fácil entendimiento: la adopción de la medida, aunque dolorosa desde el punto de vista del empleo, contribuye o favorece, la supervivencia de la empresa y el mantenimiento de los demás puestos de trabajo.

Pero este propósito, *per se*, ya no figura en el texto resultante de la reforma laboral de 2012, por lo que nos surge la duda de cuál va ser la decisión que finalmente se adopte en suplicación. No se puede avizorar, en definitiva, si esta sentencia, como todo esfuerzo inútil, conduce a la melancolía de la búsqueda inconsecuente de un principio de legitimación, o si, por el contrario, verdaderamente ha abierto una brecha consolidada en el muro de silencio normativo con respecto a dicha legitimación. Porque no se tiene claro, en definitiva, si se pueden emplear estas causas - organizativas, técnicas, productivas- sin necesidad de acudir a la tradicional fuente de legitimación.

El propio TS parece decantarse a favor de la implementación del juicio de razonabilidad para el enjuiciamiento de causas productivas. Así afirma en la STS 17/07/2014 (núm. Recurso: 32/2014) “*que por fuerza ha de persistir un ámbito de control judicial fuera de la ‘causa’ como hecho, no sólo por la concurrencia de los intereses constitucionales y compromisos internacionales que están en juego, sino también por aplicación de los principios generales en el ejercicio de los derechos.*”

El citado juicio de ‘razonabilidad’ tendría una triple proyección y sucesivo escalonamiento: 1).- Sobre la ‘existencia’ de la causa tipificada legalmente como justificativa de la medida empresarial [modificativa o extintiva]. 2).- Sobre la ‘adecuación’ de la medida adoptada, aunque en su abstracta consideración de que la medida se ajusta a los fines -legales- que se pretenden conseguir, bien de corregir o hacer frente -en mayor o menor grado- a la referida causa. Y 3).- Sobre la ‘racionalidad’ propiamente dicha de la medida, entendiéndose que este tercer peldaño de enjuiciamiento hace referencia a que han de excluirse por contrarias a Derecho las medidas empresariales carentes de elemental proporcionalidad.

Juicio este último -de proporcionalidad- que ha de ser entendido en el sentido de que si bien no corresponde a los Tribunales fijar la precisa ‘idoneidad’ de la medida a adoptar por el empresario ni tampoco censurar su ‘oportunidad’ en términos de gestión empresarial, en todo caso han de excluirse -como carentes de ‘razonabilidad’ y por ello ilícitas- aquellas decisiones empresariales, extintivas o modificativas, que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores (así, SSTS 27/01/14 -rco 100/13-, FJ 4; y 26/03/14 -rco 158/13 - FJ 10), porque en tales supuestos la decisión adoptada por la empresa sería contraria al ejercicio del derecho con la exigible buena fe e incurriría en la prohibida conducta contraria a aquélla o en los también excluidos abuso del derecho o ejercicio antisocial del mismo”.

Lo cual nos sitúa en otro escenario: ¿es razonable, valga la redundancia, que si sea necesario implementar el juicio de razonabilidad para las causas productivas - argumento perfectamente predicable también de las causas técnicas y organizativas- pero que no lo sea para las causas económicas?