



La falta de la documentación requerida en el despido colectivo por causas económicas como motivo de nulidad

AUTOR: ELENA CUTILLAS CERDÁ

TUTOR: MARGARITA TARABINI-CASTELLANI AZNAR

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
1. LÍNEAS GENERALES DEL RÉGIMEN ACTUAL DEL DESPIDO COLECTIVO.....	5
1.1 Elementos definitorios del despido colectivo y su distinción.....	5
1.2 Elemento cuantitativo – temporal del despido colectivo.....	5
1.3 Elemento causal del despido colectivo.....	6
2. CAUSAS JUSTIFICATIVAS DEL DESPIDO COLECTIVO: EN ESPECIAL, LAS CAUSAS ECONÓMICAS..	7
3. PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO COLECTIVO.....	7
4. DOCUMENTACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO POR CAUSAS ECONÓMICAS.....	9
4.1 Información común a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores.....	10
4.2 Documentación a entregar a los representantes de los trabajadores.....	11
4.3 Documentación específica para la autoridad laboral.....	13
5. IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO.....	14
6. DECLARACIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO COLECTIVO POR FALTA DE ENTREGA DE LA DOCUMENTACIÓN.....	15
7. LAS REFORMAS Y SUS CONSECUENCIAS EN LA PRÁCTICA.....	18
BIBLIOGRAFÍA.....	21

ABREVIATURAS

ET: Estatuto de los trabajadores

AN: Audiencia Nacional

Art: artículo/s

LRJS: Ley reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011).

Ley 3/2012: Ley 2/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se intenta realizar una aproximación a la falta de entrega de la documentación requerida legalmente en el despido colectivo por causas económicas como motivo de nulidad de mismo.

Así, en primer lugar, he considerado conveniente realizar una breve descripción de cuál es la regulación legal del despido colectivo después de las recientes modificaciones que ha sufrido dicha figura.

Siguiendo en esta línea, he realizado una síntesis sobre cuáles son las causas justificativas del despido colectivo, centrándome en las causas económicas que son las que interesan al objeto de este trabajo. Posteriormente, he expuesto el procedimiento del despido colectivo.

Ya en el cuarto punto del trabajo he expuesto cuál es la documentación que se debe proporcionar por el empresario en el despido colectivo por causas económicas. De esta forma, me ha parecido oportuno dividir en tres apartados dicha información: la documentación que se debe entregar simultáneamente a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores, la documentación que se debe entregar a los representantes de los trabajadores y la documentación específica para la autoridad laboral.

Seguidamente he entrado a valorar cuáles son las causas por las cuáles se puede impugnar el despido colectivo, así como las vías establecidas para ello. También en dicho punto he hablado sobre la eventual impugnación de oficio por la autoridad laboral y de la legitimación del empresario para solicitar que se declare a derecho su decisión extintiva colectiva.

Por último, he realizado una exposición sobre la declaración de nulidad del despido colectivo por falta de entrega de la documentación requerida por el empresario. De esta forma, he intentado establecer, apoyándome en jurisprudencia y autores reflejados en la bibliografía, cuáles son las obligaciones documentales que pueden originar que el despido sea nulo al no cumplirse la obligación de proporcionarlos. También trataré lo que hay detrás de la reforma, es decir, la libertad que otorga al empresario la ley y la restricción que realizan los tribunales.

1. Líneas generales del régimen actual del despido colectivo

1.1 Elementos definitorios del despido colectivo y su distinción

El artículo 49 ET establece que el contrato de trabajo podrá extinguirse: “i) *Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción;* j) *Por causas objetivas legalmente procedentes*”.

Las empresas que pretendan proceder a la extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuentan con dos instrumentos jurídicos: el despido colectivo y el despido objetivo (Art. 51 y 52 c ET). Ahora bien, no se podrá recurrir indistintamente a uno u otro sino que deberá acudir al que corresponda en función del número de trabajadores que vayan a verse afectados por el despido.

Los elementos definitorios del despido colectivo son:

- Desde la perspectiva cuantitativa – temporal se exige que, en un período de 90 días, la extinción afecte a un número determinado de trabajadores en función del tamaño de la plantilla.
- Desde la perspectiva causal se exige que la decisión extintiva esté basada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Estaremos ante una extinción del contrato por causas objetivas cuando concorra alguna de las causas previstas para el despido colectivo (Art. 51.1 ET) y la extinción afecte a un número de trabajadores inferior al establecido para dicho despido (Art. 52.c ET). En ambos despidos está presente el elemento causal, si bien el hecho determinante para calificar al despido como colectivo es superar los umbrales establecidos de trabajadores afectados por el mismo en el Art. 51.1 ET.

Respecto al régimen jurídico la diferencia entre uno y otro despido viene determinada por la necesidad en el colectivo de realizar unos trámites previos a la adopción de la decisión extintiva. De esta forma, el legislador ha previsto que el empresario, antes de adoptar la decisión extintiva, debe cumplir unas obligaciones de información, consulta y negociación con los representantes de los trabajadores, lo cual parece lógico teniendo en cuenta el número de trabajadores que se van a ver afectados por tal decisión. Por su parte, en el despido objetivo el empresario está facultado para extinguir directamente el contrato sin necesidad de llevar a cabo los trámites previstos para el colectivo.

1.2 Elemento cuantitativo – temporal del despido colectivo

Desde una perspectiva cuantitativo – temporal, en el período de referencia de 90 días, la extinción debe afectar a un determinado número de trabajadores en función del tamaño de la plantilla de la empresa. Como regla general establecida en el 51.1 ET, el despido será colectivo cuando la decisión extintiva, en el período de referencia, afecte al menos a:

- 10 trabajadores en empresas que ocupen menos de 100;
- el 10% de los trabajadores en las empresas que ocupen entre 100 y 300;
- y 30 o más trabajadores en empresas que ocupen más de 300.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos se tendrán en cuenta cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en

virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) ET, siempre que su número sea, el menos, de cinco.

En el mismo artículo 51.1 del ET se recogen dos reglas especiales: una que determina que el despido será colectivo, bajo determinadas condiciones, aunque no se lleguen a los umbrales establecidos y otra que podemos considerar “anti fraude”.

En primer lugar, cuando la extinción contractual esté fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecte a toda la plantilla de la empresa, cerrándose la misma por cese de su actividad y el número de trabajadores de la empresa sea superior a cinco, se entiende que se produce un despido colectivo aunque no se alcancen los umbrales establecidos (Art. 51.1.4º ET).

En segundo lugar, también estaremos ante un despido colectivo cuando la empresa, en períodos sucesivos de noventa días y con el objetivo de eludir las previsiones del artículo 51 ET, realice extinciones de contratos al amparo de lo establecido en el artículo 52.c ET y sin que concurren nuevas causas que justifiquen tal actuación (Art. 51.1.6º ET); ello determinará que se consideren efectuados en fraude de ley y sean declaradas nulas y sin efecto.

1.3 Elemento causal del despido colectivo

El despido tendrá la consideración de colectivo si, además de afectar a un número de trabajadores por encima de los límites cuantitativos establecidos, se realiza con base a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que también están recogidas en el mismo precepto del Estatuto. El legislador delimita las causas del despido colectivo, vinculándolas a la situación económica de la empresa y a las innovaciones técnicas, organizativas o productivas que afecten a la misma.

El art. 18.3 de la Ley 3/2013 incidió, de manera determinante, en el diseño del elemento causal del despido colectivo, estableciendo unas nuevas definiciones que lo fundamentan. Siguiendo lo dispuesto en el artículo 51.1 ET, se entiende que existen 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 trimestres es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”*. Por su parte, *“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 productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”*.

El art. 18.3 de la Ley 3/2013 incidió, de manera determinante, en el diseño del elemento causal del despido colectivo, estableciendo unas nuevas definiciones que lo fundamentan. En la sentencia núm. 287/2013 de 11 de junio TSJ de Aragón se contiene una comparación entre la regulación legal actual de las causas económicas con la preexistente (anterior al RDL 3/2012 de 10 de febrero) revelando que han desaparecido:

“1) La referencia a la necesidad de que las pérdidas o la disminución de ingresos afecten a la viabilidad de la empresa o a su capacidad para mantener el volumen de empleo.

2) La mención a que la empresa tenga que acreditar los resultados alegados, la cual resultaba innecesaria, pues en todo caso incumbe a la empresa probar estos hechos.

3) La atribución a la empresa de la justificación de que de estos resultados negativos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.”.

2. Causas justificativas del despido colectivo: en especial, las causas económicas

La palabra “causa” en el contexto de la regulación de las causas del despido objetivo por necesidades de la empresa no se refiere al tipo genérico de causa de despido (por ejemplo, la reestructuración de la plantilla, el cambio en los productos...) o a la causa remota que genera las situaciones negativas de la empresa en la que se produce el despido (por ejemplo, la crisis económica) sino que se refiere a las concretas situaciones económicas negativas de la empresa alegadas por el empresario para justificar su decisión extintiva¹.

De esta forma, *“no hay causa económica que ampare la destrucción de empleo cuando la misma sólo se base en al conveniencia empresarial de obtención de un mayor beneficio y no en pérdidas, presentes o futuras, o en decrecimiento evidente de ingresos que dificulten su sostenibilidad futura. La existencia de una causa concreta y próxima y objetiva que justifique la extinción es imprescindible porque así lo exige la norma y lo ha interpretado de forma reiterada nuestra jurisprudencia. Esas causas concretas, objetivas y próximas son las que la ley señala y hay que acreditar y en ellas no se contempla la conveniencia empresarial y la consecución de un mayor beneficio a costa de la destrucción de empleo”*².

No toda situación económica negativa justifica, por sí misma, que la empresa pueda extinguir libremente los contratos sino que es importante que las previsiones se basen en hechos actuales, que entre éstos y la consecuencia prevista exista una relación lógica y que la necesidad de recurrir a las extinciones se produzca de forma inmediata³.

La justificación del despido colectivo tiene que realizarse a través de tres pasos⁴:

1. Acreditar la existencia de una situación económica negativa.
2. Establecer el efecto de dicha situación sobre los contratos de trabajo, en la medida en que aquélla provoca la necesidad de amortización total o parcial de los puestos de trabajo.
3. Mostrar la adecuada proporcionalidad de las medidas extintivas adoptadas para responder a esa necesidad.

3. Procedimiento del despido colectivo

Uno de los rasgos distintivos del despido colectivo es la necesidad de realizar unos trámites previos a la adopción de la decisión extintiva (consulta y negociación con los

¹ STS 19 septiembre 2011

² STSJ Madrid 542/2012 de 11 julio

³ STSJ Madrid 191/2013 de 9 abril

⁴ STSJ Madrid 191/2013 de 9 abril

representantes del personal y comunicación a la autoridad laboral) que están dirigidos a ofrecer unas garantías a los trabajadores afectados por la medida que son un número significativo.

De esta forma, el empresario que efectúe un despido colectivo debe seguir el procedimiento recogido para ello en el artículo 51.2 y 4 ET y en el RD 1483/2012 Art. 1 a 14 y 25 a 29. Todos estos artículos han sido modificados por el RDL 11/2013.

Antes de analizar sus líneas generales podemos indicar que en el procedimiento podemos distinguir dos fases sucesivas:

- Una fase inicial que tiene carácter colectivo y naturaleza preparatoria y decisoria – denominada expediente de regulación de empleo (ERE) -, que se extiende desde el momento en que el empleador comunica a los representantes del personal y a la autoridad laboral su intención de realizar un despido colectivo hasta aquél en que les notifica su decisión final al respecto

- Una segunda fase de carácter individual y naturaleza ejecutiva, donde el empresario materializa la medida extintiva, notificándosela individualmente a cada uno de los trabajadores afectados.

En el presente trabajo nos centraremos en la fase colectiva o inicial, en primer lugar, analizaremos el procedimiento tras la reforma introducida por el RDL 11/2013 y, en segundo lugar, nos centraremos en la documentación.

El despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes de los trabajadores, con una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. Dicha consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

El RDL 11/2013 ha modificado el apartado 2 del artículo 51 ET. En esta modificación se han precisado, entre otras cosas, los sujetos que integrarán la comisión negociadora de los trabajadores. También se establece que la comisión negociadora será única aunque, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes de los trabajadores o, en su caso, la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados. Esta mayoría requerida para adoptar el acuerdo también resulta una novedad introducida por el RDL 11/2013.

Otra novedad introducida por el RDL 11/2013 radica en la exigencia de que la comisión representativa de los trabajadores quede constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del período de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa y, sin que su falta de constitución impida el inicio y el transcurso del período de consultas, la dirección podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, el inicio del período de consultas.

Dicha comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes de los trabajadores, una copia de la cual debe enviarse a la autoridad laboral. Deberá ir acompañado de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan. De esta forma, otra modificación operada por el RDL 11/2013 radica en eliminar la obligación de acompañar a la comunicación de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación explicados y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente podrá realizar durante el período de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral su resultado. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y sus condiciones. La comunicación se realizará en el plazo máximo de quince días a contar desde la última reunión celebrada en el período de consultas. Si en tal plazo, el empresario no hubiera comunicado la decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento, sin perjuicio de la posibilidad de iniciarlo de nuevo (Art. 51.2 ET, RDL 11/2013 y 12.4 RD 1483/2012).

Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1 del ET. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del período de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el período de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

4. Documentación del despido colectivo por causas económicas

El RD 1483/2012 detalla, en gran medida, la documentación que debe presentar el empresario en los despidos colectivos, si bien dicho Real Decreto ha sido objeto de modificación por el RDL 11/2013. El propio RD 1483/2012, en sus disposiciones generales,

señala que uno de sus principales objetivos es fijar la información a suministrar a los representantes de los trabajadores por parte de la empresa como medio para garantizar un adecuado conocimiento por los mismos de las causas que originan el procedimiento y permitirles una adecuada participación en su solución.

El procedimiento se inicia por escrito, mediante la comunicación de la apertura del período de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido de documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo, debiendo adjuntar también la documentación requerida para la causa alegada. Así, en el RD 1483/2012 se recoge la documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo, la documentación específica para los despidos colectivos por causas económicas y la documentación específica para los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción.

El objetivo de detallar la documentación que el empresario debe proporcionar a los representantes de los trabajadores es que los mismos tengan un adecuado conocimiento de las causas que originan el procedimiento y que el período de consultas pueda alcanzar sus fines. En virtud del Art. 2.3 Dir/98/59/CEE, se entenderá por información pertinente la que permita que los representantes de los trabajadores puedan hacerse una composición de lugar que les permita formular propuestas constructivas en tiempo hábil. La obligación empresarial de proporcionar dicha información se cumple cuando se efectúa la transmisión de los datos necesarios para que la representación de los trabajadores tenga conocimiento preciso de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen (Art. 64.1 ET). Dicha información debe versar sobre las causas alegadas por el empresario, así como su adecuación a las medidas propuestas. Si no fuera así la consecuencia sería la nulidad de la medida.⁵

4.1 Información común a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores

El RDL 11/2012 ha modificado tanto el Art. 51.2 ET como el Art. 3.1 RD 1483/2012 introduciéndoles dos apartados a su redacción original. El procedimiento se inicia mediante comunicación simultánea a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral. Dicha comunicación debe contener necesariamente la siguiente información:

a) Especificación de las causas del despido colectivo.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

Esta obligación no se cumple si se realiza una designación genérica de toda la plantilla, ahora bien, se ha admitido que, si la actividad se vincula a proyectos que se sabe que disminuirán pero no se sabe exactamente cuáles, es razonable que en el inicio del período de consultas se aluda a toda la plantilla como potencialmente afectada pero determinando un número de trabajadores, unos criterios de selección y señalando el ámbito de mayor riesgo de afectación⁶.

⁵ SAN núm. 113/2012 de 4 de junio

⁶ SAN núm. 116/2013 de 10 julio

Identificar los criterios de selección en el período de consultas no es sólo una exigencia formal destinada a garantizar la negociación de buena fe y permitir el cumplimiento de las previsiones del Art. 51.9 ET, sino que es un presupuesto imprescindible para apreciar la adecuada justificación de los despidos, puesto que está directamente relacionado con el fondo de la decisión extintiva⁷.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

d) Período previsto para la realización de los despidos. La omisión de este requisito es causa de nulidad de la decisión extintiva, sin que se pueda entender que se cumple por el hecho de que la empresa haga constar que la medida se hará efectiva a partir de una determinada fecha, pues ello significa fijar el día inicial del período de tiempo a cuya especificación obliga el precepto pero no su data final. Además, se entiende que ello conlleva una incertidumbre para el personal afectado que es totalmente contraria al principio de seguridad jurídica⁸.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos. Ello es decisivo para la convalidación del despido ya que es la pieza clave para adecuar las causas a la medida extintiva propuesta. A través de estos criterios el empresario explica la relación entre las causas y el número y caracterización de los trabajadores afectados por los despidos.

f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.

g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

4.2 Documentación a entregar a los representantes de los trabajadores

Junto al escrito de comunicación de la apertura del trámite consultivo previo al despido colectivo, la empresa debe hacer entrega a los representantes de los trabajadores de la siguiente información.

A. Memoria explicativa

El Art. 4.1 RD 1483/2012 señala que *“en los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite, (...), los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa”*.

La finalidad perseguida al establecer dicha previsión es que los representantes de los trabajadores dispongan de la documentación que recoja los resultados de la empresa y, de esta forma, poder analizarlos, con el objetivo de que en el período de consultas puedan participar conociendo dichos resultados y se llegue a un acuerdo que, en la medida de lo posible, evite o

⁷ SAN 112/2012 de 15 octubre

⁸ STSJ Madrid 601/2012 de junio

reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial⁹.

Podemos decir que la memoria tiene como finalidad exponer las causas del despido y, por ello, se constituye como la documentación “básica” sobre la que versará la negociación en el período de consultas.

El contenido de la memoria explicativa varía en función de las causas que se aleguen para justificar el despido. Nos centraremos en la documentación requerida cuando el despido colectivo se basa en causa económica. Debemos tener en cuenta que hay una documentación que es común a todos los supuestos; ahora bien, para el caso de que la causa económica invocada sea la previsión de pérdidas o la disminución persistente de ingresos o ventas se exige una documentación adicional.

A. Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo por causas económicas (Art. 4.1 y 4.2 RD 1483/2012)

- Memoria explicativa que acredite los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.
- Toda la documentación que el empresario considere oportuno aportar.
- Las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por el balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de que la empresa esté sujeta legalmente a dicha obligación. De no estar sujeta a dicha obligación, la empresa debe aportar declaración de sus representantes sobre la exención de la auditoría.
- Las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento.

B. Documentación específica para el supuesto de previsión de pérdidas (Art. 4.3 RD 1483/2012)

- Toda la documentación señalada en el apartado anterior.
- Los criterios utilizados para estimar la previsión de pérdidas.
- Un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa o de cualesquiera otros que puedan acreditar tal previsión.

C. Documentación específica para el supuesto de disminución persistente del nivel de ingresos o ventas (Art. 4.4 RD 1483/2012)

- Toda la documentación que el empresario considere pertinente.
- Las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado

⁹ STSJ Islas Canarias 20 de febrero de 2013

de cambios en el patrimonio neto abreviados debidamente auditadas en el caso de que la empresa esté sujeta legalmente a esa obligación. De no estar sujeta a dicha obligación, la empresa debe aportar declaración de sus representantes sobre la exención de la auditoría.

- Las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento.
- La documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo.
- La documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

Toda la información y documentación que suministre el empresario debe ser veraz y reflejar fielmente la situación de la empresa, conforme a las exigencias de la buena fe. De no ser así, cualquier conducta que vulnere el principio de buena fe conllevará la nulidad de la decisión empresarial ya que la información resultará inadecuada para analizar su pertinencia.

(Art. 51.2 ET modif. Art. 9.4 RDL 11/2013)

B. Plan de recolocación externa

De acuerdo con lo establecido en el Art. 51 ET, las empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores, señala el Art. 9.1 RD 1483/2012, deberán incluir en todo caso en la documentación que acompaña la documentación al inicio del procedimiento, un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por el despido colectivo, a través de empresas de recolocación autorizadas.

El Art. 9.3 del RD 1483/2012 recoge cuatro grupos de acciones que deberán constituir el contenido mínimo del plan, regulando la finalidad de cada uno de ellos. Su objetivo es garantizar a los trabajadores afectados por el despido colectivo, a través de medidas efectivas, una atención continuada por un período mínimo de seis meses, con vistas a la realización de las siguientes acciones: acción de intermediación, acción de orientación profesional, acción de formación profesional y acción de atención personalizada.

4.3 Documentación específica para la autoridad laboral

El empresario hará llegar a la autoridad laboral, preferiblemente en soporte informático, simultáneamente a la comunicación remitida a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito de comunicación de apertura del período de consultas, así como la documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo, así como la documentación específica según la causa del despido.

Asimismo debe remitir la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión negociadora de los procedimientos.

(Art. 51.2 ET modif. Art. 9.4 RDL 11/2013; Art. 6 RD 1483/2012 modif. Disp. Final 4ª RDL 11/2013)

5. Impugnación del despido colectivo

El Art. 15 RD 1483/2012 dispone que *“la impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de despidos colectivos se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social”*.

Así, el Art. 124 LRJS señala dos posibles vías de impugnación del despido colectivo:

- La impugnación colectiva: es la atribuida a los representantes de los trabajadores y tiene por objeto impugnar la decisión empresarial por los siguientes motivos:
 - o No concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita.
 - o No realización del período de consultas o entrega de la documentación prevista en el art. 51.2 ET o no se haya respetado el procedimiento establecido en el Art. 51.7 ET.
 - o Adopción de la decisión extintiva con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
 - o Realización de la decisión extintiva vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.

Dicha impugnación se sustancia por los trámites de la modalidad regulada en el Art. 124 LRJS; la legitimación para iniciar el procedimiento corresponde a los representantes de los trabajadores; puede ejercitarse tanto si el proceso negociador previo ha terminado con acuerdo como si ha concluido sin él.

No podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal, convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Dichas pretensiones deberán plantearse a través del procedimiento de impugnación individual (Art. 124.2.2º párrafo LRJS).

- La acción individual: Únicamente pueden promover esta impugnación los trabajadores afectados por el despido colectivo con la finalidad de que se declare la nulidad o la improcedencia de los ceses acordados por el empresario en ejecución de la decisión extintiva colectiva. Dicha pretensión se sustanciará por la modalidad prevista para la extinción por causas objetivas (Art. 120 a 123 LRJS) con las particularidades previstas para la impugnación del despido colectivo por causas económicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, por el trabajador individualmente afectado por este despido (Art. 124.13 LRJS modif. Art. 11 RDL 11/2013) . También puede fundarse en el incumplimiento de las exigencias referidas a la notificación individual del despido o en la falta de respeto a la prioridad de permanencia de que, en su caso, disfrute el trabajador. La finalidad de la modificación operada por el RDL 11/2013 es limitar el objeto de este tipo de acciones, relegándolas a los supuestos en los que no se haya ejercitado la acción colectiva o, de haberse ejercitado, a aquellas cuestiones individuales que no se hayan suscitado en esta vía.

También debemos tener presente la eventual impugnación de oficio por parte de la autoridad laboral. La autoridad laboral puede solicitar la anulación del acuerdo suscrito por la empresa y los representantes de los trabajadores en el período de consultas por haberse adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho y en particular, a instancia del SEPE, por tener previsiblemente por objeto la obtención indebida de las prestaciones de desempleo

por parte de los trabajadores afectados, sin que concurra causa justificativa del despido (Art. 51.6.2º ET). Vemos pues cómo la autoridad laboral realiza un control limitado sobre dichos acuerdos y no de forma directa. Por su parte, si la autoridad laboral demandara de oficio una vez iniciado el proceso con los representantes de los trabajadores, la demanda de oficio quedará suspendida hasta la resolución de aquél (Art. 124.7 LRJS).

Si los representantes de los trabajadores no impugnan la medida, y la autoridad laboral tampoco, el empresario está legitimado subsidiariamente para solicitar que se declare ajustada a derecho la decisión extintiva colectiva (Art. 124.3 LRJS modif. Núm. 1 del art. 11 RDL 11/2013).

La demanda deberá ser presentada en el plazo de caducidad de 20 días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial del despido (Art. 124.6 LRJS modif. Art. 11.1 RDL 11/2013). La sentencia, que se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio, podrá declarar la decisión extintiva empresarial ajustada a derecho, no ajustada a derecho o nula (Art. 124.11 LRJS modif. Por el núm. 1 del art. 11 RDL 11/2013).

La decisión extintiva se declarará ajustada a derecho cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los arts. 51.2 o 51.7 del ET, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita. Se declarará no ajustada a derecho cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de dicha causa legal. Por último, la sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando:

- No se haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 ET.
- No se haya respetado el procedimiento recogido en el artículo 51.7 ET.
- No se haya obtenido la autorización del juez del concurso cuando esté legalmente prevista.
- Cuando la decisión extintiva se haya efectuado en vulneración de Derechos Fundamentales y Libertades Públicas.

6. Declaración de nulidad del despido colectivo por falta de entrega de la documentación

Según la Exposición de Motivos (punto II) del RDL 11/2013: *“Se aclaran las causas de nulidad del despido colectivo para dotarlo de mayor seguridad jurídica” y, más específicamente “se modifica la redacción del artículo 51 en lo referido a la información que debe facilitar la empresa, con la finalidad de mejorar la seguridad jurídica en la delimitación de los supuestos de declaración de nulidad del despido colectivo por falta de entrega de la documentación preceptiva”.*

El artículo 124 LRJS (apartados 11 – párrafo 4º - y 13 a, regla 3.a) recoge como causa de nulidad del despido colectivo la falta de entrega de *“la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de trabajadores”.* El artículo 51.2, párrafo 5º ET, exige al empresario proporcionar a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, coincidiendo con la apertura del período de consultas, una memoria explicativa del despido colectivo en la que se refleje determinada información que en dicho artículo viene relacionada. Asimismo, el propio Art. 51.2, párrafo 6º ET, dispone que la memoria explicativa, que debe incidir fundamentalmente en la especificación de la causa o causas esgrimidas por el empresario, debe

acompañarse de *“la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan”*. Como hemos apuntado el RD 1483/2012 recoge en su art. 3 (*“Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo”*), en su art. 4 (*“Documentación en los despidos colectivos por causas económicas”*) y, por último, en su art. 5 (*“Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción”*).

Así pues, el incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones documentales y de información escrita, en relación con los representantes de los trabajadores o con la autoridad laboral, tanto las recogidas en el Art. 51.2, párrafos 5º y 6º ET, como las que constituyen su desarrollo reglamentario por directa remisión del propio Art. 51.2 ET, constituyen el motivo de nulidad por falta de entrega de la documentación preceptiva.

Ello es lo que ocurre, por ejemplo, con la información referida al *“número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido”* así como de *“los trabajadores empleados habitualmente en el último año”* (Art. 51.2, párrafo 5º ET), puesta en relación con la exigencia contenida en el Art. 3.1.b) y c) RD 1483/2012 de desglosar dicha información por centros de trabajo y, en su caso, provincias y comunidades autónomas. Así, el TSJ Cataluña sentencia núm. 13/2012, de 23 de mayo, señala: *“La no comunicación de la clasificación profesional de los trabajadores y la falta de la necesaria concreción en los criterios de designación de los trabajadores afectados, impide objetivos básicos del período de consultas (Art. 2.2 Directiva 98/59 CEE), como es alcanzar un acuerdo, pero también el objetivo mínimo del período de consultas, que es, según el Art. 51.2 ET, el de buscar y encontrar las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y la de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, bien sean recolocación, formación o reciclaje profesional. Resulta imposible negociar y avanzar en las medidas sociales si los representantes desconocen la clasificación profesional de aquellos trabajadores que pueden ser afectados y los criterios de su afectación, imposibilitando con ello proponer medidas que eviten o atenúen los consecuencias del despido colectivo. Lo que lleva a una declaración de nulidad por incumplimiento de lo dispuesto 51.2 ET, en relación con el Art. 124 LRJS”*.

Sin embargo, en otros apartados del Art. 51 ET y en el reglamento de los despidos colectivos se contienen otros deberes informativos respecto de los cuales, en principio, hay que señalar que su incumplimiento no constituye un motivo de nulidad del despido colectivo ya que el Art. 124 LRJS señala como causa de nulidad la documentación prevista en el Art. 51.2 ET. Por tanto, el incumplimiento empresarial de dichos deberes informativos no contenidos en el Art. 51.2 ET no constituyen un motivo para impugnar la decisión extintiva empresarial.

Un ejemplo de los deberes informativos cuyo incumplimiento no constituye un motivo para calificar como nulo el despido colectivo es el incumplimiento de la entrega de la información adicional que hay que poner a disposición de la autoridad laboral en todos los despidos colectivos (Art. 6.1 y 2 RD 1483/2012) . Igualmente, también podríamos señalar como ejemplo el incumplimiento del deber del empresario de informar a la autoridad laboral sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación de la comisión negociadora (Art. 6.2 RD 1483/2012).

Hay una obligación documental respecto de la cual resulta discutible si su incumplimiento sería un motivo de impugnación del despido colectivo: la elaboración del plan de recolocación externa (Art. 51.10 ET, 3.2 y 3.9 RD 1483/2012). Resulta cuestionable ya que en

principio no está contenida en el Art. 51.2 ET, ahora bien, el Art. 3.2 RD 1483/2012 señala que dicho plan debe formar parte del contenido de la memoria explicativa del despido colectivo, a la cual sí se refiere expresamente el Art. 51.2 ET, párrafo 5º.

De esta forma, el empresario está obligado a cumplir múltiples deberes informativos y documentales, tanto respecto de la autoridad laboral como respecto de los representantes de los trabajadores. No obstante, lo interesante es determinar si cualquier incumplimiento empresarial de ellos permite impugnar el despido colectivo y, al constatarse el incumplimiento, determinar la nulidad del mismo. Así, el Art. 124.2 b) LRJS determina como motivo de impugnación del despido colectivo la falta de entrega de *“la documentación prevista en el Art. 51.2 ET”*, es decir, la memoria explicativa del despido colectivo, la cual debe versar sobre los distintos extremos a que se refiere el quinto párrafo de dicho artículo, concretando las causas que lo justifican, acompañada de la documentación contable y fiscal, y de los informes técnicos necesarios, *“todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan”* (Art. 51.2 párrafo 6º ET). Por tanto, el desarrollo reglamentario de las obligaciones de información y documentación se convierten también en motivo de impugnación del despido con la consecuencia, de estimarse, de determinar la nulidad del despido colectivo por directa remisión del propio Art. 51.2 ET.

Debemos tener presente cuál es el motivo, según la Exposición de Motivos del RDL 11/2013, por el que se aclaran las causas de nulidad del despido colectivo: para dotarlo de mayor seguridad jurídica. El objetivo de detallar la documentación que el empresario debe proporcionar a los representantes de los trabajadores es que los mismos tengan un adecuado conocimiento de las causas que originan el procedimiento y que el período de consultas pueda alcanzar sus fines. La información documental que debe proporcionar el empresario tiene como fundamento último que los representantes de los trabajadores tengan suficiente información sobre las causas del mismo y pueda existir una auténtica negociación entre las partes, tendente a conseguir un acuerdo y a adoptar medidas que eviten o reduzcan dichos despidos o atenúen sus consecuencias¹⁰.

En virtud del Art. 2.3 Dir/98/59/CEE, se entenderá por información pertinente la que permita que los representantes de los trabajadores puedan hacerse una composición de lugar que les permita formular propuestas constructivas en tiempo hábil. La obligación empresarial de proporcionar dicha información se cumple, tal y como dispone el Art. 64.1 ET, cuando se efectúa la transmisión de los datos necesarios para que la representación de los trabajadores tenga conocimiento preciso de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Dicha información debe versar sobre las causas alegadas por el empresario, así como su adecuación a las medidas propuestas. Si no fuera así la consecuencia sería la nulidad de la medida.¹¹

Tal y como señala la sentencia núm. 642/2013 de 12 de marzo del TSJ Valencia, *“la obligación impuesta al empresario de llevar a cabo consultas con el contenido mínimo expresado, responde a una doble finalidad:*

- *Por una parte, permitir a los representantes de los trabajadores formular propuestas constructivas, cuando menos, para evitar las extinciones de contratos proyectos, o al menos reducir su número y mitigar sus consecuencias, y someter esas propuestas a debate y negociación con la contraparte.*

¹⁰ STS 20 marzo 2013

¹¹ SAN 113/2012 de 4 junio

- *Por otra parte, posibilitar el acuerdo entre los interlocutores sociales sobre los despidos colectivos que se van a realizar”.*

De esta forma, la finalidad del período de consultas únicamente queda garantizada cuando los representantes de los trabajadores disponen de toda la documentación e información necesaria establecida legalmente para valorar el despido colectivo y poder participar activamente en la negociación. Así, tal es la relación existente entre ambos aspectos que el Art. 124.1 LRJS se refiere conjuntamente a los dos motivos de impugnación: la no realización del período de consultas y la falta de entrega de la documentación exigible.

Según lo expuesto hasta aquí, debemos considerar que los documentos que integran el motivo de nulidad del despido colectivo analizado “*Falta de entrega de la documentación prevista en el 51.2 ET*” son:

- La memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los demás aspectos de preceptiva mención en la comunicación de apertura del período de consultas.
- La documentación que reglamentariamente se determine por remisión hecha a los arts. 4 y 5 del RD 1483/2012 modif. RDL 11/2013 disp. Final 4ª.
- El plan de recolocación cuando el despido afecte a más de 50 trabajadores.

7. Las reformas y sus consecuencias en la práctica

Como consecuencia de la nueva regulación del despido colectivo que, en cierta medida, es más favorable a los intereses del empresario, los jueces y tribunales de lo social han debido asumir el control jurisdiccional de las acciones impugnatorias promovidas por los trabajadores afectados por el despido y/o por sus representantes, aún posteriormente a la adopción de la decisión empresarial. Así mismo, se ha introducido una modalidad procesal específica para la tramitación de las acciones colectivas de impugnación del despido colectivo, cuyo conocimiento en la instancia se atribuyó a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Considero que la nueva regulación favorece al empresario ya que éste ya no está sujeto al trámite de autorización administrativa previa, con lo cual, ya no requiere el beneplácito de la autoridad laboral para promover este despido. Por tanto, éste únicamente debe cumplir las formalidades que se incluyen en la ley y, una vez ha concluido el período de consultas, tomará su decisión. Ya posteriormente, los trabajadores y representantes de los mismos podrán impugnar el despido debiéndose basar los mismos también en los motivos que recoge la ley.

Según RIVERA SÁNCHEZ, el control que deberán hacer los jueces y tribunales, una vez éstos impugnen, se limitará a reconocer los hechos que definen la concreta causa de despido colectivo y, en su caso, proceder a la convalidación de la decisión empresarial, aunque la jurisprudencia posterior a la reforma de 2012 mantiene un control exhaustivo sobre la idoneidad de la documentación presentada y el cumplimiento estricto de los elementos formales de la causa alegada para acreditar la extinción de los contratos. Por tanto, dando por supuesto que el empresario cumple todas sus obligaciones, el control judicial deberá basarse en reconocer los hechos que definen la causa del despido colectivo y, en caso de que se cumpla, procederán a convalidar la decisión empresarial.

El nuevo modelo normativo de despido colectivo va a tener dos consecuencias inmediatas:

- El reforzamiento del poder del empresario frente a los trabajadores y al poder sindical. Ello es así porque el empresario ya no necesita superar el trámite de autorización administrativa previa, con lo cual, el control que se va a realizar sobre el despido será a posteriori, viéndose, en cierta medida, amparado por la ley.
- El incremento de la “judicialización” de los despidos colectivos, pues la supresión del trámite de autorización administrativa previa va a determinar que los a partir de ahora cada vez más numerosos despidos colectivos por iniciativa del empleador sin autorización administrativa se reconduzcan hacia la vía de impugnación judicial de la decisión extintiva.¹²

Resulta muy ilustrativa e interesante la reflexión realizada por AGUSTÍ MARAGALL y SERNA CALVO¹³ sobre el alcance o ámbito del control judicial sobre la concurrencia de la causa y – en su caso – respecto a la justificación de la medida.

Señalan dichos Magistrados que en la Exposición de Motivos, apartado quinto, se afirma que *“el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas. Esta idea vale tanto para el control judicial de los despidos colectivos cuanto para los despidos por causas objetivas ex art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores”*. De esta forma, el control judicial de causalidad debería consistir en la simple constatación de la concurrencia de la causa, de seguir lo que parece que es la voluntad del legislador, sin entrar en ningún tipo de control en la justificación de la medida: ni de oportunidad, ni de proporcionalidad, ni de mera razonabilidad.

No obstante, lo interesante de este artículo radica precisamente en que los Magistrados señalan que la disponibilidad del ejecutivo sobre la cuestión no es total ya que su aparente voluntad de querer restringir al mínimo el control judicial de los despidos colectivos afecta a mandatos constitucionales e internacionales prevalentes:

1) Señalan que el régimen causal del despido tiene fundamento constitucional en el principio de Estado social y democrático de Derecho (art. 1.1 CE) y en el art. 35 CE. Así, el Tribunal Constitucional, en sus sentencias STC 22/81 y 192/03 ha reiterado que *“tanto exigencias constitucionales, como compromisos internacionales, hacen que rija entre nosotros el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción para su licitud a condiciones de fondo y forma”*, añadiendo que *“ello no quiere decir que, como poder empresarial, la facultad de despido no se enmarque dentro de los poderes que el ordenamiento concede al empresario para la gestión de su empresa y que, por ello, su regulación no haya de tener en cuenta también las exigencias derivadas del reconocimiento constitucional de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad, pero lo que resulta claro es que no puede deducirse de esa libertad de empresa ni una absoluta libertad contractual, ni tampoco un principio de libertad ad nutum de despido, dada la necesaria concordancia que debe*

¹² MORENEO PÉREZ, José Luis “Régimen Jurídico de los Despidos Colectivos después de la Reforma de 2012”

¹³ AGUSTÍ MARAGALL, Joan; SERNA CALVO, Mar, *“Impugnación judicial de los despidos colectivos en el RDL 3/2012: ¿Cuál debe ser el alcance del control judicial de la causa”*, Revista Doctrinal Aranzadi Social num. 1/2012, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2012, Westlaw BIB 2012\535,

establecerse entre el art. 35.1 y 38 CE y, sobretudo, el principio de Estado social y democrático de Derecho”, para concluir que “no debe olvidarse que, en su vertiente individual, el derecho al trabajo (art. 35.1 CE) se concreta en el “derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, en el derecho a no ser despedido sin justa causa”.

2) Señalan que el legislador también debe tener en cuenta el Convenio nº158 de la Organización Internacional del Trabajo y sus dos mandatos: la prohibición de despido sin justa causa y el derecho a defenderse del mismo. Las exigencias derivadas de esta norma internacional son: la existencia de una causa justificada, de carácter disciplinario u objetiva (Art. 4: “... relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la Empresa”). Y, en segundo lugar, en relación a las facultades del órgano judicial, art. 9, “estarán facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada”.

Concluyen dichos magistrados señalando que las razones expuestas hacen constitucionalmente inadmisibles la motivación del legislador expuesta en la Exposición de Motivos de restringir el control judicial en los despidos objetivos a la mera concurrencia “fáctica” de la causa, sino que, necesariamente, siguiendo los mandatos constitucionales e internacionales expuestos, jueces y Tribunales deberán entrar a valorar la justificación de la medida, es decir, su razonabilidad y proporcionalidad.

Bibliografía

- AGUSTÍ MARAGALL, Joan; SERNA CALVO, Mar, *“Impugnación judicial de los despidos colectivos en el RDL 3/2012: ¿Cuál debe ser el alcance del control judicial de la causa”*, Revista Doctrinal Aranzadi Social num. 1/2012, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2012, Westlaw BIB 2012\535,

- BALLESTER LAGUNA, Fernando, *La impugnación del despido colectivo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013, ISBN: 978-84-9053-104-4

- BALLESTER LAGUNA, Fernando, *“Despido colectivo: aspectos procesales”*, en ALFONSO MELLADO, Carlos; RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo (Dir.), *Reforma laboral 2012*, Valencia, 2013, Tirant lo Blanch, p. 229 - 240.

- BLASCO PELLICER, Ángel, *“Nuevas perspectivas en materia de despido colectivo: aspectos procedimentales”*, en THIBAUT ARANDA, Javier (Dir.); JURADO SEGOVIA, Ángel (Coord.), *Reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el derecho del trabajo*, 2012, Grupo Wolters Kluwer, La Ley, p. 453 – 477. ISBN: 9788490201237

- CAMPS RUIZ, Luis Miguel; RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan Manuel, *Derecho del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2011

- JURADO SEGOVIA, Ángel, *“Reforma en materia de las causas de despido colectivo y objetivo”*, en THIBAUT ARANDA, Javier (Dir.); JURADO SEGOVIA, Ángel (Coord.), *Reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el derecho del trabajo*, 2012, Grupo Wolters Kluwer, La Ley, p. 479 - 515 – 477. ISBN: 9788490201237

- MERCADER UGUINA, Jesús; DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, *Procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013, ISBN: 978-84-9033-684-7

- RIVERA SÁNCHEZ, Juan Ramón, *“Despido colectivo: causas, procedimientos y efectos”*, en ALFONSO MELLADO, Carlos; RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo (Dir.), *Reforma laboral 2012*, Valencia, 2013, Tirant lo Blanch, p. 211 – 228.