



# El Despido Colectivo

AUTOR: Neus Galmés Sureda

TUTOR: Magdalena Llopart Bennàssar

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. EXISTENCIA DE CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>3. EL PERÍODO DE CONSULTAS .....</b>	<b>8</b>
3.1. COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL. EL INFORME DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.....	9
3.2. COMUNICACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES .....	12
A. <i>Formación de la Comisión por los trabajadores cuando no haya representantes</i> .....	12
B. <i>La documentación que debe adjuntarse a la Comunicación</i> .....	13
C. <i>Posibilidad de sustituir el Período de Consultas por mediación o arbitraje</i> .....	15
D. <i>Especial referencia a las Medidas Sociales de Acompañamiento</i> .....	16
<b>4. COMUNICACIÓN DE LA FINALIZACIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS .....</b>	<b>17</b>
4.1. FINALIZACIÓN CON ACUERDO .....	17
4.2. FINALIZACIÓN SIN ACUERDO .....	17
<b>5. EFECTOS DEL DESPIDO COLECTIVO.....</b>	<b>19</b>
5.1. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA.....	19
5.2. EFECTOS ESPECÍFICOS DEL DESPIDO COLECTIVO EN TRABAJADORES CON CINCUENTA O MÁS AÑOS DE EDAD.....	21
<b>6. CONCLUSIÓN.....</b>	<b>22</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>24</b>

## 1. Introducción

El tema del presente trabajo versará, en concreto, sobre el despido colectivo, haciendo un análisis de sus fases, observando si ha cambiado algún aspecto debido a la reforma de 2012 y concluyendo con una reflexión sobre si realmente ha sido útil o no.

Se considera despido colectivo cuando la extinción del contrato se basa en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecta a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que ésta ocupe a más de 5 trabajadores y cese totalmente su actividad, o cuando en un período de 90 días dicha extinción afecte a: diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; el 10% de los trabajadores si la empresa tiene en plantilla entre 100 y 300 trabajadores o a 30 trabajadores en las empresas que ocupen a más de 300 trabajadores.

En los dos últimos años, debido a la Reforma Laboral propuesta por el Gobierno, se han sucedido numerosos cambios en la legislación referida a este campo. En un principio, dicha reforma se realizó en aras de mejorar el mercado laboral, pero en vista de los últimos datos obtenidos por los medios de comunicación, con más paro y 814.500 empleos menos a día de hoy, dista mucho de la prometida mejora. Entre otras medidas, la reforma ha abaratado el despido al facilitar el procedente con una indemnización de 20 días por año trabajado; además, ha permitido a las empresas rebajar el sueldo de los trabajadores por razones de competitividad o productividad sin necesidad de acuerdo, quitando también, poder a los convenios colectivos debido a que limita su ultraactividad y se ha facilitado también el despido por absentismo.

En un país con una de las tasas de desempleo más elevadas, es paradójico que uno de los principales argumentos de esta reforma sea aligerar los procedimientos y aminorar los costes derivados de las decisiones empresariales que conllevan el despido colectivo, lo que está suponiendo un incremento de la población desempleada.

En la Reforma Laboral de 2012 se incorpora una nueva justificación para animar a un uso intensivo del despido colectivo, como una fórmula jurídica para la extinción masiva de contratos de trabajo por las causas reguladas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) porque el legislador ve una regulación inapropiada en la anterior legislación sobre el “despido exprés” y decide derogar dicha regulación como se ve en la Exposición de Motivos de la Ley 3//2012, de 6 de julio, en la que el empleador debía optar por un despido improcedente

más caro para asegurar la extinción del contrato, en vez de optar por un despido versado en causas económicas<sup>1</sup>.

Como hecho más relevante que ha cambiado la Reforma Laboral de 2012 en el ámbito del despido colectivo, hay que mencionar la supresión de la autorización obligatoria que la autoridad laboral debía de entregar a la empresa responsable para iniciar un despido colectivo. A partir de ahora, según ha dispuesto el legislador, el control judicial solo se limita al reconocimiento de unos hechos, que serán los que definen la causa concreta en la que se base el despido colectivo, y en su caso, proceder a la convalidación de la decisión empresarial. Aun así, la jurisprudencia que es posterior a dicha reforma mantiene un control exhaustivo sobre si la documentación presentada es idónea y si se cumplen estrictamente los elementos formales de la causa que la empresa responsable ha alegado para acreditar la extinción de los contratos<sup>2</sup>. Debido a esta regulación, la función de la autoridad laboral se limita a velar por la efectividad del periodo de consultas, pudiendo remitir advertencias y recomendaciones a las partes, pero sin facultad alguna de paralizar o suspender el procedimiento de despido colectivo. La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados durante el periodo de consultas si estimase que concurrió fraude, dolo, coacción o abuso de derecho y podrá constatar la existencia de fuerza mayor como causa motivadora del despido colectivo. Al margen de esto, la autoridad laboral no ejerce ningún tipo de control sobre las causas alegada para hacer efectivo el despido colectivo. Este control se llevará a cabo por jueces y tribunales de justicia.

## **2. Existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**

---

<sup>1</sup>Como se dice en la Exposición de Motivos de dicha Ley que “debería ser más habitual en tiempos, como los actuales, crisis económica con costes, en términos monetarios y de tiempo, más razonables.

<sup>2</sup>En esta línea se situó el Presidente del Tribunal Supremo, Gonzalo Moliner Tamborero, para que el despido colectivo justificado nada más que en pérdidas económicas “no es suficiente”. Según él, la causa “deberá estar razonada, pues si no se vulnerará la normativa constitucional, debido a que el derecho a la tutela judicial efectiva no puede aceptar que un juez resuelva sin justificar”, Cfr. la cita literal en la siguiente página electrónica:

<http://www.economista.es/legislacion/noticias/4042313/06/12/Los-jueces-insisten-el-despido-colectivo-tendra-que-razonarse.html> y para plasmar esta interpretación, cfr. STSJ (Sala de lo Social. Catalunya) de 23 de mayo de 2012, Sentencia 13/2012.

El nuevo sistema implantado por la Ley 35/2010 en los despidos colectivos exigía “no solo la causa que se invocaba, sino la razonabilidad de la medida adoptada, es decir, la utilidad de ésta para superar la situación favorable detectada”<sup>3</sup>. Con la reforma de 2012 no se hace modificación alguna sobre el número de trabajadores necesarios para que un despido sea calificado como colectivo. La principal modificación introducida en el artículo 51.1 ET se refiere a la forma de constatar la causas económicas, antes de la actual reforma, dichas causas existían cuando de los resultados de la empresa se desprendiera una situación económica considerada como negativa, como la derivada de pérdidas actuales o previstas o la disminución continuada de su nivel de ingresos que pudiese afectar a su viabilidad o a la capacidad de mantener el volumen de empleo. Con el Real Decreto-Ley 3/2012 se incluye, además, la disminución persistente de ingresos o ventas, se entiende que existe minoración constante cuando se produce durante tres trimestres consecutivos. La Sentencia de la Audiencia Nacional de 28 de septiembre de 2012 señala que esta reforma suprimió la referencia que existía en el artículo 51 ET a la viabilidad futura de la empresa y que supone la desvinculación de la “causalidad del mantenimiento de la empresa y del empleo. Ya no se trata de lograr objetivos de carácter futuro, sino de hacer una adecuación de la plantilla a la situación en que se encuentre la empresa, la justificación del despido en estos momentos es actual tal como dice A. DESDENTADO BONETE. El estudiar cómo afectan estas extinciones al devenir de la organización productiva es una cuestión que afecta a la estrategia empresarial que haría exigible un juicio de oportunidad relativo a la gestión de la empresa que lo que hace el legislador es erradicar expresamente de la labor de supervisión judicial. En la Sentencia mencionada anteriormente, late una crítica a la estrategia empresarial como causante de la situación en la que nos encontramos, donde se observa de manera clara un desajuste a derecho del despido por una mala gestión que desborda el ámbito de actuación que tienen los Jueces y Tribunales.

Con la entrada en vigor de la Ley 3/2012, se producen causas económicas cuando de los resultados de la empresa se puede derivar una situación negativa, ya sea por pérdidas actuales o previstas o si se da una disminución persistente de los ingresos considerados como ordinarios

---

<sup>3</sup>ARAMENDI SÁNCHEZ, Pablo: *Notas de urgencia sobre el Real Decreto-Ley 3/2012*. Aranzadi Social núm. 2/2012, pág. 279.

(esto es una novedad, puesto que en la regulación anterior nada se preveía) o ventas<sup>4</sup>. En este caso la doctrina argumenta que no es necesario que dichas pérdidas o la disminución de los ingresos afecten a la viabilidad de la empresa o a su capacidad para mantener el volumen de empleo, tal como se ha interpretado en la Sentencia anteriormente citada, al “habernos quedado sin una definición de situación económica negativa. Lo que contiene ahora la norma (...) no es una definición, sino ejemplos, ya que dice: ‘en casos tales, como’ ”<sup>5</sup>. Para que quede acreditado la disminución persistente de los ingresos o ventas, se debe producir, igualmente, al producirse durante tres trimestres consecutivos; lo novedoso es que para acreditar esta minoración se debe comparar con los resultados que se dieron en el mismo trimestre del anterior año. Si aplicamos el artículo 51.1 *in fine* del ET, también se pueden considerar como despidos colectivos, las extinciones contractuales que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que haya un mínimo de 5 trabajadores afectados y dicha extinción debe proceder de la completa cesación total de la actividad empresarial y debe estar fundada en las causas económicas, técnicas y organizativas.

Refiriéndonos a las demás causas, debe acudir a la literalidad del artículo 51.1 del ET y al artículo 1.2 del Real Decreto 1438/2012, que establece “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 en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.” Con anterioridad a la reforma que introdujo el Real Decreto 10/2010, los tribunales ya venían apreciando la concurrencia de causas organizativas en situaciones en las que no se habían introducido modificaciones en los sistemas y métodos de

---

<sup>4</sup>Esta misma descripción se recoge en el artículo 1.2 del Real Decreto 1483/2012, cual no ha introducido ninguna novedad en la definición, referente a los despidos colectivos en las empresas privadas, no siendo así para los despidos colectivos que se produzcan en el seno de las Administraciones Públicas.

<sup>5</sup>DESDENTADO BONETE, Aurelio: *Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales*. Actualidad Laboral, núm. 17/2012; por otro lado, señala como deficiencias de la nueva regulación del despido colectivo: la falta de conexión de funcionalidad e instrumentalidad, en los términos indicados por la SSTS 14.6.1996 y 29.9.2008; y la falta de control de razonabilidad por parte de jueces de los despidos adoptados por la parte empresarial, entendiendo que “si la situación de la empresa no justifica el despido, éste no debería de descartarse porque sea posible otra solución menos traumática como la reducción de jornada, la ampliación de capital, el recurso al crédito, etc. o más adecuada técnicamente.”

trabajo del personal, pero sí existía un sustrato nuevo o diferente en el plano organizativo, o un cambio de actividad de la empresa y de su estructura con desaparición de las funciones propias de ciertos puestos de trabajo.

Si profundizamos en las causas productivas, encontramos dos fuentes que pueden servirnos para definir las. La primera de ellas es la descentralización productiva, de la cual el Tribunal Supremo ha admitido que puede amparar el despido por causas productivas y también organizativas, si ésta se entiende en su acepción amplia, como dice el Tribunal Superior de Justicia de Valladolid en su Sentencia de 17 de febrero de 2010. Tras la reforma de 2012, el Juez deberá valorar si la amortización del puesto de trabajo es una medida adecuada y proporcional al fin que se persigue. Cuando la amortización haya tenido lugar como consecuencia de un encargo o subcontratación de la actividad productiva a la que le correspondería el puesto de trabajo que ha sido amortizado debe comprobarse si existe una conexión de adecuación o funcionalidad entre la decisión empresarial objeto de la controversia y la superación de las dificultades detectadas en el funcionamiento de la actividad de la empresa. En tal caso, la exigencia de acreditar una conexión de funcionalidad en el sentido de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 21 de noviembre de 2012, entre la conducta de la empresa y el objetivo de superar sus problemas de funcionamiento debe remontarse a la propia decisión de subcontratación. El juicio de adecuación o funcionalidad, consistirá en valorar si constituye una conducta razonable o plausible, que entre dentro de las líneas posibles de actuación del buen comerciante, la decisión empresarial de encargar a una tercera empresa las actividades que con anterioridad llevaba a cabo por sí misma, al haber apreciado dificultades o problemas de gestión que aconsejaban una restricción de más mismas, como dice la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de octubre de 2006 en relación con la Sentencia de la Audiencia Nacional citada anteriormente.

La segunda de las fuentes es el cese de la contrata. Es doctrina jurisprudencial reiterada que, la pérdida o disminución de encargos de actividad debe considerarse, por su origen, una causa productiva, ya que significa una reducción del volumen de producción contratada, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores, como dice la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de junio de 2007. No obstante, esta doctrina es de dudosa aplicación en las empresas cuya actividad consiste en la prestación de servicios a otras empresas mediante las correspondientes contratas, la finalización de estas contratas, normalmente produce la amortización de trabajos, es una situación que se da de manera habitual

en la actuación de estas empresas, por lo que no parece aceptable estimar que esas situaciones constituyen o suponen en estos casos “dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa” (STS de 16 de septiembre de 2009).

Al igual que en las causas económicas, la Ley 3/2012 ha eliminado también la necesidad de que la empresa acredite la razonabilidad de la medida para contribuir a prevenir una situación negativa o a mejorar una situación competitiva. No obstante, la empresa para ejercitar su derecho a despedir de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.1 del ET, deberá adecuarse a las reglas de la buena fe, previstas en el artículo 7.1 del Código Civil, al no amparar la ley el abuso de derecho y el ejercicio antisocial del mismo. Hay que mencionar también, el Convenio núm. 158 de la Organización Internacional de Trabajo, que es de aplicación en nuestro país, que exige una justificación de la causa por la que se despide, y ésta debe fundamentarse en las “necesidades de la empresa” aludiendo al control judicial sobre las causas que se han alegado.

No podemos olvidar que ahora será la jurisdicción social la que se ocupa de enjuiciar esta clase de despidos, es improbable que los tribunales no entren a analizar la proporcionalidad, referida a la medida como a las dimensiones de la misma, después de constatar la existencia de la causa que la empresa alega. Dicho de otra forma, la empresa además de acreditar la existencia de las causas en que ampare la decisión, deberá hacer un esfuerzo por convencer a sus interlocutores, primero durante la negociación, y después al tribunal (si la medida decidiera impugnarse) de que la medida extintiva es racional y proporcionada.

### **3. El período de consultas**

El procedimiento de despido colectivo se inicia con una comunicación de la apertura del período de consultas, que se realiza mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se deberá hacer llegar a la Autoridad Laboral, tal como se prevé en el artículo 51.2 del ET. El despido colectivo debe ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta



días naturales<sup>6</sup>, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores<sup>7</sup>. La efectividad del período de consultas se conjuga con una necesidad de celeridad y agilidad de los procedimientos que vienen exigiendo las empresas; aspectos que ha tratado de asegurar el nuevo Real Decreto sobre Expedientes de Regulación de Empleo (RDERE), pese a que los preceptos de este Reglamento deberán sujetarse, por el principio de jerarquía a los principios y normas de protección del empleo contenidos en normas superiores.

### **3.1. Comunicación a la Autoridad Laboral. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

La retirada de la Autoridad Laboral de los procedimientos de despidos colectivos, salvo para los casos motivados por fuerza mayor, supone una evidente residualización del papel que debe jugar la Administración en defensa del interés público en estos despidos.<sup>8</sup>

El Real Decreto 3/2012 restringió el papel de la Autoridad Laboral a desarrollar una actividad de garante del cumplimiento del procedimiento, asegurando la regularidad del período de consultas. Según ha señalado la doctrina, el papel de la Administración en materia laboral queda reducido a una simple actuación de aseguramiento de la existencia de las consultas y su regularidad, a pesar de que el mismo se manifiesta, de manera fundamental, a través de la tutela judicial en defensa del interés público; bien para que se pueda producir la impugnación por fraude, dolo o coacción, o bien para que se ejercite un control judicial sobre el acuerdo cuando existen indicios de fraude en el acuerdo alcanzado con el objeto de facilitar el acceso a las prestaciones de desempleo<sup>9</sup>. La Autoridad Laboral ejerce de depositaria asumiendo la labor de aseguradora-custodia-receptora de la decisión final, a partir de la cual, ejercerá su labor de control en interés público. Se puede indicar, bajo esta perspectiva, que nos encontramos ante un debate clásico y cada vez más común, según el que la Administración es un estorbo y, no

---

<sup>6</sup>Salvo pacto en contrario, durante dicho período se deberán celebrar, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales, ni inferior a cuatro días naturales.

<sup>7</sup> Durante dicho período, salvo pacto en contrario, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales.

<sup>8</sup>Una acertada crítica al nuevo papel de la autoridad laboral, puede verse en *vid.* CABEZA PEREIRO, J. *La supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos*. Revista de Derecho Social, nº 57, 2012.

<sup>9</sup>Véase, PALOMAR OLMEDA, A.: *La posición de la autoridad laboral en el ámbito de los despidos colectivos*. Aranzadi Social, nº1, 2012.

obstante, cuando la misma no interviene y realmente se producen situaciones disfuncionales todos volvemos la mirada hacia la misma, preguntándonos, donde está el aparato burocrático al que le corresponde la tutela de los intereses generales.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, por tanto, la participación de la Autoridad Laboral se ha de tener presente que la norma indica que cuando el empresario quiera iniciar un despido colectivo debe, obligatoriamente, dirigir una comunicación a la Administración y que, como consecuencia, ésta viene obligada a realizar los trámites que consisten en recabar informes sobre la comunicación y sobre la intención extintiva del empresario. Debe apreciarse que la Autoridad Laboral se convierte en un garante del cumplimiento de una serie de requisitos aunque carece de la facultad que ostentaba hasta ahora, que no es otra que la de denegar la autorización. Se tiene que asegurar la regularidad del período de consultas y además opera en el plano de aproximación de las posiciones puesto que el Real Decreto Ley permite que pueda realizar advertencias y recomendaciones aunque las partes no están obligadas a su aceptación ni siquiera a su consideración formal. En este punto, su función se convierte en una actuación de aseguramiento de la existencia de estas consultas y de la aproximación (supuestamente) de las posiciones entre ambas partes o de la conciliación de sus intereses y de los intereses públicos que ésta conoce a raíz de los informes solicitados y de la posición que tiene el empresario en la decisión extintiva.

Hay que indicar, que se trata de una posición de la Administración Pública poco convencional y cuyos límites y alcance se deben definir casi en todos los planos, tanto en el procedimental, como en el plano de la responsabilidad por la inacción o acción incorrecta de la propia Autoridad Pública. Desde un punto de vista sustantivo y material, la posición de la Autoridad Laboral termina en este punto, quedándole solo la recepción de la decisión final tomada por las partes; así lo indica el artículo 51 del ET cuando señala que "...transcurrido el período de consultas, el empresario comunicara a la Autoridad Laboral el resultado del mismo...". Nótese que el artículo 51 del ET autoriza a la Autoridad Laboral únicamente a la impugnación de los acuerdos. La decisión determinada individualmente se convierte en inimpugnable salvo en el plano de la impugnación de los despidos concretos o la realizada por los representantes de los trabajadores. Los motivos de impugnación del acuerdo se centran en que éste se haya obtenido mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida

de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo. El artículo 7 de la Ley de la Jurisdicción Social, atribuye a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia la competencia para conocer de los despidos colectivos impugnados cuando tengan sus efectos en el ámbito de la Comunidad Autónoma. Un ejemplo de mala fe en el período de consultas lo encontramos por tomar la decisión sin haber terminado el período de consultas y sin escuchar a los representantes de los trabajadores.<sup>10</sup> El artículo 12.1 del Real Decreto 1483/2012 establece que se deberá comunicar a la Autoridad Laboral la finalización del periodo de consultas y su resultado aportando, en su caso, el acuerdo que se hubiera alcanzado. El cumplimiento de esta formalidad es muy importante para la validez del procedimiento, ya que la omisión del mismo puede conllevar nulidad del despido colectivo, como ha declarado la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 14 de septiembre de 2012; el Tribunal considera que la comunicación no es una mera cuestión formalista sino que de ella depende la capacidad de la representación de los trabajadores de poder impugnar de forma colectiva la decisión empresarial en plazo.<sup>11</sup>

La Inspección de Trabajo debe emitir un informe, en el plazo improrrogable de los quince días siguientes a que se reciba por la Autoridad Laboral la notificación de finalización del período de consultas. El informe versará sobre los extremos de la comunicación inicial del procedimiento, constatará que la documentación aportada se ajusta a derecho, los criterios esgrimidos para la designación de los trabajadores afectados (para comprobar que no ha habido discriminación y que se cumplen las prioridades de permanencia de la empresa) y sobre el desarrollo y cumplimiento del período de consultas. También deberá comprobar la inexistencia de dolo, coacción, fraude o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo derivado del período de consultas; si considerase que éste tuvo por objeto la percepción indebida de prestaciones,

---

<sup>10</sup>Sentencia de la Audiencia Nacional 112/2012, de 15 de octubre que dice “ que la empresa debe cumplir con los requisitos que son suficiencia de documentación y consignación de los criterios de selección de los trabajadores afectados, no se aprecia existencia de buena fe en la negociación: la empresa adopta su decisión tras un único intento negociador, sin escuchar a partir de entonces, las alternativas ofrecidas por los representantes de los trabajadores, al haber notificado el despido a los trabajadores sin finalizar el período de consultas.”

<sup>11</sup>Existe, no obstante, un voto particular que considera que, de conformidad con la evidencia presentada, la notificación se consumó, aunque no se realizara formalmente, porque la empresa entregó el plan de recolocación, así como la lista definitiva de despedidos, siendo buena prueba de ello, que los demandantes impugnaran la medida empresarial.

informará de todo ello para su valoración por la Autoridad Laboral y la entidad gestora de las prestaciones por desempleo. Además, la Inspección de Trabajo deberá informar sobre las medidas de acompañamiento social y el plan de recolocación externa, si éste fuera preceptivo.

## **3.2. Comunicación a los Representantes de los Trabajadores**

### **A. Formación de la Comisión por los trabajadores cuando no haya representantes**

El artículo 26 del Real Decreto 1483/2012 y el artículo 51.2 del ET, establecen los legitimados a intervenir en el período de consultas y negociar con la empresa: los comités de empresa y delegados de personal. La legitimación será de los comités intercentros si la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el despido colectivo, y estuvieran atribuidas estas funciones de negociación en el convenio colectivo. La interlocución corresponderá a las secciones sindicales, si éstas tienen la representación mayoritaria en los comités de empresa y delegados de personal y así debe acordarse también por esas secciones. Si en la empresa no existe representación legal de los trabajadores, se podrá optar por atribuir dicha representación a una comisión *ad hoc*. La citada comisión, será de un máximo de tres miembros y estará integrada por los trabajadores de la propia empresa y elegidos por éstos de forma democrática. Si existiera algún centro de trabajo con representación legal, estos podrán asumir la representación del centro de trabajo que no tenga representación, mediante el sistema de designación citado anteriormente. Los miembros también podrán ser elegidos por los sindicatos más representativos del sector al que pertenece la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo que sea de aplicación a la empresa. En estos casos, la empresa podrá atribuir la representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrada, con independencia de que la organización tenga carácter intersectorial o sectorial (artículo 26.5 del Real Decreto 1483/2012).

La designación de la comisión debe realizarse en los cinco días siguientes a contar desde el inicio del período de consultas, sin que el procedimiento se paralice por la ausencia de dicha designación. Las comisiones deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formalización de su voluntad y el carácter vinculante de las decisiones que se tomen. También se concretará si la negociación es global para todos los

centros de trabajo o se realiza de manera diferenciada por cada centro, en caso de que el despido colectivo afecte a varios centros de trabajo<sup>12</sup>.

En los tribunales podemos encontrar algunos ejemplos de cómo se han manifestado en relación a este tema; la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 25 de julio de 2012, analiza la impugnación de un despido colectivo que afectaba a tres centros de trabajo. En uno de ellos, la empresa inició de forma paralela negociaciones individuales con los trabajadores afectados, llegando a acuerdos de extinción individual. La Audiencia Nacional declara la nulidad del despido colectivo, al determinar que la empresa actuó en fraude de ley, al negociar en un centro a nivel individual, vaciando de contenido el período de consultas.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 25 de octubre de 2012, razona sobre la nulidad de un despido colectivo en el cual la mayoría de los trabajadores participaron en las reuniones del período de consultas, y concluye que esta circunstancia no conlleva a su nulidad.

También se ha pronunciado la doctrina judicial sobre la posibilidad de negociar de forma separada por centros de trabajo. El artículo 27.2 del Real Decreto 1483/2012 dispone que “Cuando el procedimiento afecte a varios centros de trabajo deberá concretarse si la negociación se realiza globalmente para la totalidad de los centros de trabajo de la empresa o de manera diferenciada por centros de trabajo” y se admite por el artículo 28 de la misma disposición que no en todos los centros se alcancen acuerdos entre las partes. Sin embargo, la Audiencia Nacional se ha pronunciado en contra de la parcelación de la negociación en las sentencias de 28 de septiembre y 16 de noviembre de 2012, declarando nulo el despido.

## **B. La documentación que debe adjuntarse a la Comunicación**

El empresario deberá comunicar por escrito la apertura del período de consultas a los representantes legales de los trabajadores, aportando la documentación en los artículos 3 y 4 del Real Decreto 1483/2012, que distingue entre la documentación a aportar en todos los casos, y aquélla específicamente exigible en función de las causas en las que se fundamente el despido colectivo. Teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 3 del mismo texto legislativo, todo

---

<sup>12</sup>Cabe recordar que el empresario, en la comunicación de iniciación del despido colectivo, debe desglosar la información por centros y, en su caso, por provincia y Comunidad Autónoma.

despido colectivo, independientemente de la causa alegada, deberá contener la especificación de las causas, número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, período previsto para la realización de los despidos y criterios considerados para designar a los trabajadores afectados por la medida. Este último requisito ha sido analizado algunas sentencias que han declarado la nulidad del despido por, además de otros motivos, no haberse concretado el criterio para afectar a los trabajadores (la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 23 de mayo de 2012, las SSTSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 30 de mayo<sup>13</sup> y 25 de junio de 2012 y la SAN, Sala de lo Social, de 26 de julio de 2012).

Hay que tener en cuenta que los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa, así como los trabajadores pertenecientes a otros colectivos<sup>14</sup>, si se ha pactado así en el convenio colectivo o en el acuerdo que ponga fin al período de consultas. Si el despido afectase a trabajadores con prioridad de permanencia, se deberá justificar debidamente esa decisión en la comunicación final<sup>15</sup>. A la comunicación de apertura del período de consultas deberá acompañarse una memoria explicativa de las causas de despido y de los aspectos que se acaban de explicar, además del plan de recolocación externa, a través de empresas de recolocación de personal autorizadas, de ser este exigible<sup>16</sup>. Además, el empresario solicitará por escrito a los representantes legales de los trabajadores de forma simultánea a la entrega de la comunicación la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) del ET. Si el despido colectivo se fundamenta en causas económicas, el artículo 4 del Real Decreto 1483/2012 exige una memoria explicativa que pueda acreditar que los resultados de la empresa son negativos y que se acompañen las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios completos<sup>17</sup>, las cuentas provisionales al inicio del procedimiento y los criterios utilizados para estimar la

---

<sup>13</sup>Esta Sentencia fue confirmada por la STS, Sala de lo Social, de 20 de marzo de 2013.

<sup>14</sup>Tales como trabajadores con discapacidad, con cargas familiares o determinada edad.

<sup>15</sup>Esto último está previsto en el artículo 13 del Real Decreto 1483/2012, de conformidad con lo previsto en los artículos 51.5 y 68 b) del ET y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

<sup>16</sup>Esta exigencia viene establecida para las empresas que lleven a cabo despidos colectivos de más de 50 trabajadores (artículo 9 del RD 1483/2012 y artículo 51.10 del ET).

<sup>17</sup>El apartado 2 del artículo 4 del RD 1483/2012 señala que dichas cuentas deberán integrar el balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos efectivos, memoria 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 (si no hubiera obligación de auditoría, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría).

previsión de pérdidas, junto con un informe técnico sobre el volumen y carácter permanente o transitorio de esa previsión según los datos de las cuentas anuales, del sector, de la evolución del mercado, de la posición de la empresa en éste o de cualesquiera otros datos que puedan acreditar esa previsión futura de pérdidas (si la causa económica se fundamentara en pérdidas previstas). Es preciso que dicha documentación aportada sea la exigida por la Ley, pues si no fuese así, se podría declarar la nulidad del despido colectivo como hicieron las SSTSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 11 de julio de 2012 y la de 30 de mayo de 2012.

También será necesario acompañar la documentación fiscal o contable que acredite la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas por un mínimo de 3 trimestres anteriores al inicio del procedimiento, adjuntando también los correspondientes a los tres mismos trimestres del ejercicio anterior. En relación con la existencia de un grupo empresarial, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 25 de junio de 2012, declara la nulidad del despido colectivo que finalizó sin acuerdo en el período de consultas. El tribunal considera que ha sido acreditada la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales, por tanto, a raíz de esta calificación señala que “son tantos y tan trascendentes los defectos formales” en los que se incurrió durante la tramitación del procedimiento que “la única conclusión plausible es [...] la declaración de nulidad”. También se declara la nulidad del despido de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 23 de mayo de 2012, por venir referida a la documentación facilitada sólo a la empresa formalmente empleadora, habiendo apreciado la sentencia la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales.

Para terminar, si se alegan causas distintas a las económicas, se deberá acompañar una memoria explicativa y acreditativa de las causas alegadas, además de informes técnicos que acrediten cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo en que se organiza la producción (si son causas organizativas); o cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado (si son causas productivas).

### **C. Posibilidad de sustituir el Período de Consultas por mediación o arbitraje**

Según lo previsto en el artículo 51.2 del ET, el empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el

procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en ámbito de la empresa<sup>18</sup>. Dicho procedimiento se deberá desarrollar dentro del plazo máximo señalado para el período de consultas.

En este caso, la Autoridad Laboral, a su propia iniciativa o a petición de cualquiera de las partes, podrá realizar funciones de asistencia. En concreto, el Real Decreto 1483/2012 especifica la posibilidad de hacer propuestas y recomendaciones a las partes sobre el plan social y sobre el plan de recolocación externa. El apartado 3 del artículo 10 del mismo texto legislativo establece la facultad de mediación de la Autoridad Laboral a fin de buscar soluciones al despido colectivo. Esta mediación, sin embargo, tiene que ser solicitada de forma conjunta por las partes. La Inspección de Trabajo y de Seguridad Social podrá asistir a la Autoridad Laboral en estas funciones de asistencia y mediación.

#### **D. Especial referencia a las Medidas Sociales de Acompañamiento**

Con independencia del número de trabajadores afectados, hay una nueva norma prevista en el artículo 8 del Real Decreto 1483/2012, que regula el contenido de lo conocido anteriormente como “plan de acompañamiento social” y que debe negociarse durante el período de consultas. Su objetivo es la reducción de los despidos y la atenuación de sus consecuencias. El cuerpo legal mencionado anteriormente indica una serie de medidas que se podrán considerar por las partes durante el período de consultas. Una de ellas son las medidas para evitar o reducir los despidos que contienen, entre otras, la recolocación interna dentro de la empresa o del grupo de empresas, la movilidad funcional y movilidad geográfica (siempre que respete los límites establecidos en los artículos 39 y 40 del ET) y las acciones formativas y de reciclaje profesional que puedan apoyar la continuidad del proyecto empresarial.

Por otra parte, existen las medidas para atenuar las consecuencias de los despidos, sobre éstas podemos mencionar el derecho a un reingreso preferente<sup>19</sup>, la recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas y las acciones formativas y de reciclaje profesional que mejoren la empleabilidad de los afectados, entre otras muchas.

---

<sup>18</sup>El artículo 28.4 del RD 1483/2012 precisa que “en particular los regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos”.

<sup>19</sup> En vacantes del mismo o similar grupo, y en el plazo que se acuerde.



Si el empresario incumpliese las medidas acordadas, se podrá interponer una reclamación ante la jurisdicción social por parte de los trabajadores afectados, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que proceda<sup>20</sup>.

No hay duda, aunque la norma no lo diga, de que también se incluye la cuantía indemnizatoria a los efectos de atenuar las consecuencias de las extinciones contractuales; esto es, en la práctica, el núcleo de la negociación; si se diera impago de esta indemnización o hubiese desacuerdo con su cuantía, conllevaría a la interposición de una reclamación de cantidad ante la jurisdicción social.

## **4. Comunicación de la finalización del Período de Consultas**

### **4.1. Finalización con acuerdo**

Los acuerdos del período de consultas requieren la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora, que en conjunto, sean equivalentes a la mayoría de los trabajadores; solo se consideraran acuerdos si se suscriben por la representación legal de los trabajadores o por la comisión *ad hoc*. En el caso de varios centros de trabajo afectados, para que se puedan adoptar acuerdos válidamente, el artículo 28 del Real Decreto 1483/2012 dispone que en caso de comisión *ad hoc* se aplicará lo que decida la propia comisión y en caso de que haya tantas comisiones como centros afectados se tendrá por acuerdo el alcanzado en los centros en que hayan votado a favor la mayoría de los miembros de su comisión negociadora. Si de la finalización del período de consultas se deriva un acuerdo entre ambas partes, el artículo 51.2 del ET obliga a comunicarlo y remitir copia del mismo por parte del empresario a la Autoridad Laboral.

### **4.2. Finalización sin acuerdo**

El penúltimo párrafo del artículo 51.2 del ET, insta que una vez transcurrido el período de consultas, el empresario deberá comunicar a la autoridad laboral el resultado del mismo. Este precepto, enuncia unos requisitos que son necesarios para que la finalización del procedimiento

---

<sup>20</sup>Artículo 51.10 *in fine* del ET y artículo 15.3 de RD 1483/2012

de despido colectivo sea válida, éstos deben ser observados una vez que el período de consultas haya concluido.

La nueva regulación de los despidos colectivos ha dotado de un enorme protagonismo a los aspectos procedimentales del mismo, debido a la limitada actuación que se atribuye ahora a la Autoridad Laboral a favor de la decisión del empleador, cuya adopción y comunicación, deben cumplir con lo legalmente exigido para proteger la seguridad jurídica y permitir su impugnación en base al ejercicio del derecho a una tutela judicial efectiva.

El artículo 12 del Real Decreto 1483/2012, es el encargado de determinar el alcance de la mencionada comunicación. El apartado 1 del precepto establece la necesidad de que el empresario actualice los extremos de la comunicación a la que hace referencia el artículo 3.1 del presente Real Decreto. Al mismo tiempo, el artículo 12.2 recoge que la comunicación debe incluir la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado por la empresa, así como el plan de recolocación externa en los casos en que sea obligatorio y, conforme al artículo 13.3 de esta norma, se debe justificar la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia<sup>21</sup>. Además, deberá remitir las actas elevadas durante el período de consultas y firmadas por todos los asistentes. El artículo 51.2 del ET en su último párrafo, establece la caducidad del procedimiento de despido colectivo si en el plazo de 15 días a contar desde la última de las reuniones producidas en el seno del período de consultas, el empresario no hubiese comunicado a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral su decisión. Sin transcurrir ese tiempo sin comunicación alguna, el procedimiento caducará, lo que impedirá al empresario proceder a notificar los despidos a los trabajadores afectados, por tanto, se debería iniciar un nuevo procedimiento de despido colectivo para proceder a la extinción de los contratos de los trabajadores afectados.

En los casos en que no haya acuerdo entre las partes, según el artículo 51 del ET y 13 del Real Decreto sobre Expedientes de Regulación de Empleo, establecen que el empresario deberá remitir a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones por las que éste se regirá. Si todo se ha hecho conforme a la ley, la Autoridad Laboral trasladará la comunicación de la empresa a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social,

---

<sup>21</sup>Véase AZAGRA SOLANO, MIGUEL. *Despido Colectivo: comunicación de la decisión a los representantes de los trabajadores*. Revista Aranzadi Doctrinal núm. 1/2014.

cuando resulten afectados trabajadores de 55 o más años de edad, para así suscribir un convenio especial con la Seguridad Social.

## **5. Efectos del Despido Colectivo**

Cuando ha finalizado el procedimiento de despido colectivo, los despidos deben ser comunicados de manera individual a los trabajadores afectados, una vez que la empresa haya comunicado su decisión a la Autoridad Laboral y a los representantes de los trabajadores. Dicha comunicación se realizara conforme a lo establecido en el artículo 53.1 del ET, por tanto, el despido deberá ser comunicado por escrito expresando la causa; se deberá poner a disposición del trabajador o bien la indemnización que se haya acordado en el período de consultas, o bien la indemnización legal<sup>22</sup>, en el caso de no alcanzarse un acuerdo; se deberá conceder un plazo de preaviso de 15 días al trabajador o compensarlo económicamente en caso de no respetarse, parcial o totalmente; se deberá entregar copia de esta comunicación a la representación legal de los trabajadores.

De todas maneras, el despido no podrá considerarse como efectivo hasta que no hayan transcurrido un mínimo de 30 días entre la fecha de comunicación de la apertura del período de consultas a la Autoridad Laboral y la fecha de efectos del despido.

Por último, quiero hacer una pequeña referencia a que la posibilidad de que en la redacción actual se acoja una empresa a los beneficios previstos por el Fondo Garantía Salarial (FOGASA), se ha reducido ostensiblemente porque ya solo se aplica a una modalidad contractual, porque se reduce la cantidad indemnizatoria a abonar por el FOGASA y porque se penaliza al empresario en el supuesto de que las extinciones sean declaradas improcedentes, puesto que en este caso le corresponde a éste el pago íntegro de la indemnización.

En este epígrafe, cabe hacer referencia a dos efectos importantes que son el plan de recolocación externa y los efectos que tiene el despido colectivo en las personas de más de 50 años.

### **5.1. Plan de recolocación externa**

---

<sup>22</sup>Equivalente a veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

El artículo 51.10 del ET estipula la obligación de ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa, siempre que el despido afecte a más de 50 trabajadores con independencia del número total de trabajadores que tenga la plantilla. Para computar el número de afectados por el despido, también se deberá tener en cuenta a las extinciones producidas durante el período de referencia de 90 días anteriores a iniciativa de la empresa, en virtud de motivos no inherentes al trabajador. Al respecto, la Disposición Transitoria Única del Real Decreto 1483/2012, dispone que solo se tendrán en cuenta las extinciones que se hayan producido después de la entrada en vigor del presente Real Decreto.

El artículo 9 del texto legal anteriormente mencionado, desarrolla esa obligación establecida en el ET y prevé que el plan se llevará a cabo a través de empresas de recolocación externa autorizadas y debe aportarse junto a la documentación que se acompañe a la comunicación de apertura del período de consultas<sup>23</sup>; el plan deberá garantizar la atención continuada durante un mínimo de seis meses, con especial atención a los de mayor edad; también deberá contener medidas adecuadas a su finalidad que deberán abarcar las materias referidas a la intermediación<sup>24</sup>, orientación profesional<sup>25</sup>, formación profesional<sup>26</sup> y atención personalizada y asesoramiento, en especial en la búsqueda activa de empleo.

El incumplimiento por la empresa de esta obligación, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que deba proceder, podrá dar lugar a la correspondiente reclamación ante el orden jurisdiccional social. Cabe decir, no obstante, que a pesar que el legislador ha hecho un esfuerzo por reforzar la efectividad de estos planes de recolocación no se han hecho específicos ni las vías ni las acciones para exigir su cumplimiento *in natura*. De hecho, se podrían interponer acciones para exigir su cumplimiento o imponer sanciones administrativas, como prevé el artículo 8.14 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, pero no podría desencadenar la declaración de nulidad de la decisión extintiva del empresario.

---

<sup>23</sup>Dicho contenido, podrá ser modificado durante la negociación, no obstante, la redacción definitiva tendrá que ser presentada a la finalización del período de consultas (artículo 9.4 del RD 1483/2012).

<sup>24</sup>Referida a la puesta en contacto con las ofertas de trabajo de otras empresas.

<sup>25</sup>Identificación del perfil profesional para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.

<sup>26</sup>Para capacitar a los trabajadores para las ofertas de empleo que surjan en dichas empresas.

## **5.2. Efectos específicos del despido colectivo en trabajadores con cincuenta o más años de edad**

La reforma laboral de 2012, durante su tramitación incorporó todos los elementos necesarios para determinar cuál será la aportación que la empresa en situación de beneficios deberá efectuar al Tesoro Público a fin de compensar, en parte, el coste de las situaciones legales de desempleo o las prejubilaciones derivadas del despido colectivo<sup>27</sup>.

Los efectos específicos de esta clase de despido, han sido los que han generado la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011 que intentó reducir los costes para la Seguridad Social de aquellos despidos colectivos de empresas con beneficios que incluían a trabajadores con 50 años o más. Se puede decir que la principal novedad de la Reforma de 2012 ha sido la regulación de las condiciones y la cuantía que deberá ingresar la empresa al Tesoro Público, cantidad que engrosará, al menos el 50% de la aportación, en el Presupuesto del Servicio Público de Empleo para financiar medidas de reinserción laboral.

Una cuestión que no ha sido resuelta es la calificación del despido colectivo en los supuestos de incumplimiento de la empresa de efectuar esta aportación, una cuestión que no se menciona en ningún momento en el articulado de la Reforma laboral de 2012, aunque parece que podría quedar remitido al reglamento el procedimiento para la liquidación y pago de esta aportación económica (apartado 6 de la Disposición Adicional Decimosexta). Aunque no se debería esperar nada al respecto de esta norma en cuanto a los efectos del despido por ser una materia sometida a reserva de ley.

La redacción del Real Decreto 1484/2012 sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, lo que quiere es asegurar los procedimientos para la recaudación de las cantidades destinadas a su ingreso en el Tesoro mediante la activa participación de la Agencia

---

<sup>27</sup>No obstante, se excluirán del cálculo de la aportación económica, a petición de la empresa afectada, los importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años de edad afectados que hubieran sido “objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo de que forme parte, o en cualquier otra empresa”, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo. En estos casos, la empresa deberá acreditar estos extremos en el procedimiento (párrafo segundo del apartado 2 de la Disposición Adicional 16ª Ley 27/2011). También se menciona esta situación en el artículo 51.11 del ET.

Estatutal de la Administración Tributaria (previsto en el artículo 10.2), eso sin pronunciarse sobre los efectos que tendría el posible incumplimiento general en la situación de los contratos de trabajo ya extinguidos.

Como consecuencia de la eliminación de la autorización administrativa, puede ser que el empresario comunique, una vez finalizado el período de consultas, a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores individuales la decisión del despido colectivo, no obstante, como se mantiene el control judicial del mismo tanto por la modalidad prevista en el artículo 124 de la Ley de Jurisdicción Social como en la impugnación individual del despido ante los juzgados de lo social, se debería declarar nulo de pleno derecho del despido colectivo y, por tanto, de los despidos individuales por la infracción de normas prohibitivas o imperativas que aquí consiste, esto es, el ingreso en el Tesoro Público y, además, el incumplimiento de este ingreso supone un incumplimiento del conjunto de obligaciones económicas que recaen sobre el empresario, incumplimiento de norma imperativa que comparte la misma naturaleza jurídica que la establecida en el artículo 53.1.b) del ET aunque, sería recomendable que existiera un fundamento jurídico específico en caso de incumplimiento de la aportación al Tesoro para evitar interpretaciones divergentes.

## **6. Conclusión**

Para hacer una reflexión sobre el tema, en mi opinión, lo más destacable ha sido la supresión existente en la regulación anterior del procedimiento administrativo de autorización de despidos. Esta reforma supone pasar de un procedimiento administrativo, en el sentido más estricto, que va dirigido a obtener una autorización administrativa que condicione la posibilidad de la adopción de unas medidas laborales concretas por parte del empresario, despidos colectivos o suspensiones de contratos o reducción de jornada, a otra clase de procedimiento que es esencialmente distinto y con distinta finalidad. Se debe resaltar que nos encontramos ante un procedimiento que se somete a ciertas reglas de orden público, pero también es una manifestación de la autonomía contractual, esto se debería contemplar a la hora de interpretar

la diversidad de reglas que existen dentro del procedimiento y en la valoración de los contenidos posibles dentro del acuerdo colectivo<sup>28</sup>.

En este nuevo escenario jurídico, el centro de gravedad de la nueva regulación lo encontramos en las obligaciones empresariales de información y documentación y en el proceso de consultas; el control judicial centra su principal objeto de control en las sentencias posteriores a la nueva regulación. No se debe obviar los dos aspectos relevantes que existen de cara a una mayor efectividad de los procedimientos de despido colectivo. Por un lado, existe el papel de vigilancia y apoyo de la Administración laboral, sobre todo a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; y, por otro lado, son relevantes las específicas cargas que se imponen a las empresas, como puede ser el plan de acompañamiento social, el novedoso plan de recolocación externa y las cargas económicas que deben satisfacerse cuando el despido afecta a trabajadores de 50 o más años<sup>29</sup>. Para asegurar la efectividad de estas obligaciones empresariales se acude a la imposición de sanciones administrativas en caso de su incumplimiento.

En este nuevo procedimiento, es muy relevante el papel que se le asigna a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se le asigna un papel de asistencia y apoyo a la Administración Laboral, que es el más importante para este organismo, puesto que es claramente instrumental a la efectividad del papel de la Administración. Este papel que prevé desde un inicio, su iniciativa, es decir, que durante el período de consultas, ésta podrá advertir a la Administración laboral de las irregularidades de la comunicación inicial a cargo de la empresa; además, la misma Inspección puede, si lo considerase oportuno, informar directamente a la empresa de los defectos de su comunicación inicial y las posibles consecuencias que puede tener esto en vía judicial. También se prevé una función mediadora en caso de que las partes lo solicitaran, que debe interpretarse dentro del marco de la previsión de mediación de la Administración.

Respecto del informe que debe redactar la Inspección, es cuestionable su utilidad, puesto que es a posteriori, lo que puede sembrar dudas sobre la legalidad del despido colectivo, ya que no habrá sido advertido por la Administración a las partes, y que éstas lo conocerán cuando la decisión extintiva ya ha sido adoptada. Además, dicho informe solo se circunscribe a los extremos

---

<sup>28</sup> Véase: NAVARRO NIETO, Federico. *Los despidos Colectivos: Novedades normativas y balance jurisprudencial*. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 7/2013.

<sup>29</sup> Se trata de la aportación económica al Tesoro Público prevista en el artículo 51.11 del ET ; o en el caso de mayores de 55 años, la financiación de un convenio especial de la Seguridad Social, previsto en el artículo 51.9 del ET.

de la comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas. Aunque esto planteó dudas iniciales sobre el alcance que tendría el informe, si observamos la norma estatutaria, podemos determinar que la concreción se efectúa en los apartados posteriores y aclara que dicho informe debe centrarse en “constatar” y “verificar” el incumplimiento de los aspectos documentales y procedimentales del régimen de los despidos, pero no entra en la valoración de la justificación causal de los mismos. Aun así, la Inspección puede entrar a informar sobre los extremos de la comunicación, lo que puede dar lugar a comunicar también las causas que justifican el despido y los criterios que ha empleado la empresa para su concreción.

Para finalizar, debo decir que, en mi opinión, el hecho de que la nueva regulación suprimiera la autorización de la Autoridad Laboral ya fue un grave error, y aunque la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pueda hacer una labor de vigilancia e incluso de ayuda para las partes inmersas en dicho procedimiento, esto no lleva a más seguridad, al contrario, supone más libertad de decisión para las empresas, que ahora pueden alegar despido colectivo incluso teniendo beneficios, es suficiente con alegar que incurren otras causas ajenas a las económicas. Aunque con la notificación de despido a la Autoridad Laboral, también debe incluirse la documentación relativa a las causas que la empresa alega, no es suficiente, puesto que si la Autoridad Laboral tuviese las potestades que anteriormente poseía, dotaría de más seguridad al procedimiento, ya que habría un elemento externo del mismo que, estudiando las causas y documentación aportada, podría decidir si el despido era legítimo y procedía iniciarlo, o si las causas no eran suficientes y no era posible.

En todo caso, no creo que la eliminación de la autorización administrativa suponga más celeridad y seguridad en la adopción de las medidas extintivas, ya que es lógico pensar que se producirá una importante judicialización de las decisiones extintivas, que irremediablemente llevará a un control judicial de esta decisión tanto en lo causal como, especialmente, en lo formal. Es suficiente con mirar los medios de comunicación para observar la gran cantidad de noticias que hay sobre impugnaciones de despidos colectivos que se dan en los juzgados, debido a esta nueva regulación.

## **7. Bibliografía**

Para la redacción de este trabajo se han usado como materiales bibliográficos los mencionados a continuación:



- AA.VV: ALFONSO MELLADO, Carlos L. y RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo. *Reforma Laboral 2012, últimas reformas laborales y de la Seguridad Social (páginas 211-228)*. Tirant lo Blanch (reformas), 2013.
- AA.VV: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio y MERCADER UGUINA, Jesús. *La aplicación práctica de la Reforma Laboral, un estudio de la Ley 3/2012 y de los reales decretos-leyes 4/2013 y 5/2013 (páginas 189-204)*. Lex Nova, 2013.
- AA.VV: NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar. *La reforma laboral de 2012, su impacto en la economía y el empleo (páginas 123-144)*. Dykinson S.L., 2013.
- AA.VV: ALFONSO MELLADO, Carlos L., RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo E. y SALCEDO BELTRÁN, M<sup>a</sup> Carmen. *Extinción del contrato de trabajo (páginas 189-220)*. Tirant lo Blanch (esfera), 2013.
- AA.VV: SEMPERE NAVARRO, Antonio V. y MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo. *Las claves de la reforma laboral de 2012. Estudio de la Ley 3/2012, de 6 de julio y del RD Ley 20/2012, de 13 de julio (páginas 235-263)*. Aranzadi S.A., 2012.
- AA.VV: DEL REY GUANTER, Salvador. *La reforma del mercado de trabajo y su impacto en el sistema de relaciones laborales (páginas 337-386)*. La ley, 2013.
- AA.VV: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio y REYES HERREROS, Juan. *Guía de los procedimientos del despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada. Conforme a los reglamentos de 29 de octubre de 2012 (páginas 65-85)*. Lex nova, 2012.