



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

LOS DESPIDOS POR CAUSAS EMPRESARIALES: ASPECTOS CRÍTICOS

Autor: Natalia Santos Yanes

5º E-3 D

Derecho Laboral

Tutor: Ana Matorras Díaz-Caneja

Madrid

Junio, 2019

ÍNDICE

ABREVIATURAS	II
RESUMEN	III
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. CAUSAS JUSTIFICATIVAS DE LOS DESPIDOS	2
2.1. CAUSAS ECONÓMICAS	2
2.2. CAUSAS TÉCNICAS.....	4
2.3. CAUSAS PRODUCTIVAS	6
2.4. CAUSAS ORGANIZATIVAS.....	8
3. VÍAS EXTINTIVAS EN LOS DESPIDOS	9
3.1. DESPIDO INDIVIDUAL O PLURAL	9
3.2. DESPIDO COLECTIVO.....	11
4. PROCEDIMIENTO DESPIDO COLECTIVO.....	16
4.1. COMUNICACIÓN FEHACIENTE.....	17
4.2. PERIODO DE CONSULTAS.....	18
4.3. NOTIFICACIÓN INDIVIDUAL DE LOS DESPIDOS.....	21
4.4. COSTE INDEMNIZATORIO.....	22
5. VÍAS DE IMPUGNACIÓN	25
5.1. VÍA COLECTIVA	25
5.2. VÍA INDIVIDUAL	27
6. CALIFICACIÓN Y EFECTOS DE LOS DESPIDOS.....	29
6.1. PROCEDENCIA	29
6.2. IMPROCEDENCIA	31
6.3. NULIDAD	32
CONCLUSIONES.....	35
BIBLIOGRAFÍA	37

ABREVIATURAS

Art (s)	Artículo (s)
CC	Código Civil
CCOO	Comisiones Obreras
CE	Constitución Española
CEE	Comunidad Económica Europea
DLMURMEL	Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral
Directiva 98/59/CE	Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos
Directiva 2000/78/CE	Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
IT	Incapacidad Temporal
LJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social
LMURMEL	Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral
Núm.	Número
p.	Página
RA	Referencia Aranzadi
Rec.	Número de recurso
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley
RDT	Revista de Derecho del Trabajo
RPDC	Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada
ss.	Siguientes
STS	Sentencia Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TR	Texto Refundido
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UGT	Unión General de Trabajadores
Vol.	Volumen

RESUMEN

El propósito de este Trabajo de Fin de Grado es analizar el marco vigente de los despidos por causas empresariales y sus aspectos críticos. Se trata de una comparativa entre lo establecido en la legislación y la jurisprudencia de referencia expresada, examinando dónde se producen las mayores controversias. Después de siete años aplicando la Reforma Laboral de 2012, todavía se sigue sentando jurisprudencia y resolviendo las dudas que plantea dicha reforma. El objetivo perseguido de este trabajo es aclarar en qué se puede fundamentar un empresario para llevar a cabo un despido objetivo, y establecer dónde están los límites para argumentar una causa justificativa. Además, se refleja en qué consiste el procedimiento de despido colectivo (PDC), y cómo interactúan las empresas y los representantes de los trabajadores para intentar lograr un acuerdo. Esta decisión extintiva corresponde al empresario, pero el empleador puede ser sometido a un control judicial posterior.

La metodología empleada para aclarar las dudas de cada controversia se basa principalmente en una primera redacción teórica sobre la regulación legal de dicho precepto, para a continuación proceder a un análisis exhaustivo de la jurisprudencia y de la doctrina donde se establece la visión tanto de jueces, como de juristas y catedráticos de derecho, en la cual establecen e interpretan conforme a su propio juicio. Además, su visión parte de una perspectiva comunitaria, argumentando siempre de acuerdo con el marco europeo vigente y destacando las posibles controversias suscitadas a raíz de la trasposición de directivas.

Palabras clave:

Procedimiento Despido Colectivo (PDC), despidos objetivos, causas justificativas, procedencia, improcedencia, nulidad.

ABSTRACT

The purpose of this End of Degree Paper is to analyze the current framework of dismissals due to business causes and their critical aspects. It is a comparison between what is established in the legislation and the jurisprudence of reference expressed, examining where the greatest controversies take place. After seven years of applying the 2012 Labor Reform, jurisprudence is still being established and the doubts raised by said reform are still being resolved. The objective of this work is to clarify on which grounds an employer may base an objective dismissal, and to establish where the limits are for arguing a justifiable cause. In addition, it is reflected in what the Procedure for collective redundancies consists of, and how companies and workers' representatives interact to try to reach an agreement. This extinctive decision rests with the employer, but the employer may be subject to subsequent judicial review.

The methodology used to clarify the doubts raised about each specific controversy consists of a first theoretical wording on the legal regulation of this precept, followed by an exhaustive analysis of the jurisprudence and doctrine which establishes the vision of both judges, as well as jurists and law professors in which they establish and interpret according to their own judgement. In addition, their vision starts from a community perspective, always arguing in accordance with the current European framework and highlighting the possible controversies arising as a result of the transposition of Directives.

Key words:

Procedure for collective redundancies, objective dismissal, justifiable reasons, fair dismissal, unfair dismissal, null dismissal.

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo trata sobre los despidos por causas empresariales dando una visión de lo que han ido fallando los tribunales españoles en los últimos años, y las controversias en las sentencias dictadas por estos. Fundamentalmente nos centraremos en los cambios que ha habido tras la reforma laboral de 2012 y cómo los tribunales han aplicado las variaciones de la legislación laboral, y en concreto, del ET.

En el año 2007, la sociedad española se ve afectado por una profunda crisis. En general, toda crisis conlleva un aumento en el desempleo por las dificultades en las que se encuentran las empresas durante esos intervalos de tiempo, afectando así directamente a sus trabajadores. Esta situación obliga al gobierno a tomar una serie de medidas con la creación de una nueva legislación laboral conocida como la Reforma Laboral de 2012 que incluye tanto la LMURMEL¹ como DLMURMEL². En concreto, uno de los principales objetivos de dicha Reforma Laboral es la agilización del proceso, a través de la supresión de la necesidad de autorización administrativa, pero manteniendo el periodo de consultas³. Para una mayor comprensión del tema se abordarán las causas justificativas de los despidos por causas empresariales, entre las cuales el legislador diferencia entre causas económicas, técnicas, causas organizativas y causas productivas. Se trata de una decisión extintiva por parte del empresario, pero por motivos ajenos a él, y a través de estas causas se manifiesta la dificultad de mantener en la empresa a dichos empleados. Consecuentemente, se realizará un análisis individualizado de sentencias del TS en las cuales dicho tribunal delimita las causas para así diferenciar dónde está el límite entre una causa justificativa y otra.

Posteriormente, se analizarán los requisitos formales del despido individual y el procedimiento de despido colectivo (PDC), estableciendo los trámites que debe seguir el empresario al optar por dicha vía extintiva, que finalizará con una notificación individual a los trabajadores afectados por dicho despido. Tras esto, los sujetos afectados por esta decisión, en concreto los trabajadores, podrán impugnarlo a través de la vía judicial. Existen dos vías de impugnación, la colectiva y la individual, y veremos la forma de fallar en ambos casos por parte de los tribunales. Por último, examinaremos la forma de calificación de los distintos tribunales españoles, diferenciando entre procedencia, improcedencia o nulidad según cada caso.

¹ LMURMEL: Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

² Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

³ Preámbulo de la LMURMEL: objetivos de la Reforma Laboral de 2012.

2. CAUSAS JUSTIFICATIVAS DE LOS DESPIDOS

Existen cuatro causas entre las cuales los empleadores pueden manifestar la dificultad empresarial a la que se enfrentan, extinguiendo así el contrato. En concreto, estas cuatro causas aparecen reguladas en los art. 51 y 52 c) ET, permitiendo así que el empresario se ajuste a las necesidades de la empresa. En el caso de que se trate de un despido objetivo, se aplicará el art. 52 c) ET, mientras que, si se trata de un despido colectivo, las causas justificativas se regulan en el art. 51 ET⁴. En ocasiones, estas causas están interrelacionadas y los trabajadores se ven afectados por un cúmulo de estas causas justificativas.

El artículo 51 ET en un primer momento habla únicamente de causas económicas, y posteriormente engloba las causas técnicas, organizativas o de producción dentro del mismo apartado. Estas causas se fundamentan principalmente en problemas de gestión o pérdidas de eficiencia de la empresa, y dichos problemas deben ser reales y objetivos, nunca hipotéticos⁵. Ante estas situaciones existe un margen de discrecionalidad inherente, por lo que el juez debe resolver conflictos de interés de las partes. Dichas causas justificativas no son conceptos jurídicos fijos y determinados, y, por tanto, el juez debe seleccionar criterios de razonabilidad y justificación que persigan los fines que establece la norma jurídica⁶.

2.1. CAUSAS ECONÓMICAS

El artículo 51 ET establece lo siguiente:

“concurren 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 dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”.

⁴ García Perrote, I., *Manual de derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p. 655.

⁵ Marrero Sánchez, E.M. *La nueva definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y su control judicial tras el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma laboral*, 2015, p. 8.

⁶ Ortega Lozano, P. G., “Racionalidad económica, rentabilidad empresarial y funciones no jurisprudenciales del intérprete de la norma en el actual modelo extintivo: críticas y propuestas a la luz de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción”, *Revista de Información Laboral*, n. 5, 2018.

Estamos ante un concepto jurídico indeterminado puesto que el término “situación económica negativa” es un tanto ambigua y el legislador permite que los tribunales lo interpreten, dando a estos un margen de maniobra. De la literalidad del artículo podemos deducir que no se trata de una lista cerrada, sino que enumera a modo ejemplificativo algunos supuestos. La legislación sí que especifica lo que se considera una disminución persistente, estableciendo que existirán causas económicas cuando durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos sea inferior al registrado en ese mismo trimestre el año anterior. Con la reforma laboral de 2012, se añade a la disminución persistente el nivel de ventas, puesto que antes de esta reforma, tan solo se tenía en cuenta la disminución persistente de ingresos. Por tanto, concluimos que es indiferente que la empresa siga generando beneficios para poder alegar una causa económica.

En concreto, el TS a través de la sentencia del 12 de septiembre de 2017 (rec. 2562/2015) sentó jurisprudencia ante un caso de una empresa que despide a dieciséis personas, y se alega por parte de los trabajadores una falta de justificación de la causa económica y productiva. El TS, ante la discrepancia de sentencias entre la sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid y el TSJ de Madrid, resolvió el caso estableciendo que el reparto de dividendos no constituye un hecho impeditivo de la extinción del contrato de trabajo si la disminución constante del volumen del negocio o incluso la facturación de la empresa se prueba en el proceso. En este caso, ese supuesto se cumple puesto que la empresa demuestra que, tal y como establece el artículo mencionado anteriormente, existe una disminución persistente de su nivel de ingresos durante tres trimestres consecutivos en comparación con los tres trimestres del año anterior. Se desestimó el recurso presentado por la trabajadora, y se sentenció la procedencia del despido y la concurrencia de una causa económica, estableciendo dicho tribunal lo siguiente: *“La concurrencia de la causa - disminución de los ingresos por ventas- no queda enervada por la persistencia de un saldo favorable en cuestión de resultado final, pues, como bien señala la sentencia recurrida, la indicada disminución es, por sí misma, uno de los supuestos previstos en la ley”*.

Por tanto, a través de esta sentencia podemos concluir que a pesar de que existan beneficios millonarios y siga produciéndose el reparto de dividendos, existe una disminución de ingresos y, por tanto, se puede amparar en una causa justificativa económica.

Por otra parte, la STS de 24 de noviembre de 2015 (rec. 1681/2014) establece que se debe acreditar la causa económica y la decisión extintiva ha de ser coherente con dicha causa. Los tribunales solo podrán revisar dicha causa si se aprecia la existencia de fraude de ley o abuso del derecho por causas discriminatorias. Además, es imprescindible un juicio de

proporcionalidad judicial de las medidas adoptadas por la empresa según las circunstancias en la que esta se encuentre. Un ejemplo es la STSJ de Madrid de 9 de julio de 2014 (rec. 140/2014), en la cual a pesar de que existe una previsión de pérdidas y finalmente dichas pérdidas se cumplen, se debe probar en todo caso la necesidad de la amortización del concreto puesto de trabajo. Por lo tanto, es el juez quién debe comprobar si es legítima la decisión extintiva de la empresa, según las circunstancias concretas. Dicha medida, reitera en numerosas ocasiones la sentencia, debe ser razonable, ponderada y proporcionada. En concreto, existía una previsión de pérdidas dotada por un descenso de los ingresos de la empresa, pero sin haber cuantificado el importe de dichas pérdidas, y, además, dicha previsión había sido basada en los resultados de los últimos dos trimestres, estableciendo el art. 51 ET la necesidad de que dicha persistencia sea durante tres trimestres consecutivos, no siendo posible la justificación de la causa económica.

2.2. CAUSAS TÉCNICAS

El artículo 51 ET establece: *“concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción”*.

Esta causa se diferencia de la causa organizativa en cuanto que esta establece que consistirá en una determinada inversión en innovación tecnológica en fechas anteriores al despido, es decir, como establecía la STSJ de Cataluña del 20 de enero de 1996, no puede estar alejado en el tiempo. Se basa en la introducción de nuevos sistemas tecnológicos, actualizando así los factores de la empresa para que esta se vuelva más competitiva con respecto al resto de empresas del sector.

En concreto, analizaremos la STS de 22 de febrero de 2018 (rec. 195/2018) que versa sobre un procedimiento de despido colectivo por causas técnicas. En concreto, una empresa aceitera se ve ante la necesidad de sustituir parte de su maquinaria por su estado de obsolescencia cambiándola por nuevos equipos más eficientes, haciendo que una parte de la plantilla sea prescindible y aumentando la rentabilidad de la empresa. La Federación de Industria de Comisiones Obreras pide que el despido se declare nulo y que esos trabajadores vuelvan a sus anteriores puestos de trabajo. Tras un informe pericial externo denominado *“Informe sobre industria extractora de aceite de semillas en Tarancón (Cuenca)”*, exhaustivo y detallado, refleja que la maquinaria estaba obsoleta, la existencia de la pérdida de rentabilidad y el análisis de la estructura de la plantilla. Por tanto, el TS establece que *“es necesaria la reorganización del personal para ajustarla al nuevo sistema de producción, y que la utilización de nuevos equipos de trabajo, suponen una indudable*

innovación técnica con la consiguiente mejora en la rentabilidad del centro". A consecuencia de esto, el TS desestima el recurso y sienta jurisprudencia en relación con las causas técnicas como causas justificativas en los despidos por causas empresariales, en concreto, sobre la sustitución de equipos obsoletos por otros nuevos como medida idónea para mejorar la rentabilidad de la empresa.

Además, también resulta de interés la STSJ de Cataluña de 26 de noviembre de 2010 (rec. 5535/2010) pues la empresa establece que la adquisición de la nueva maquinaria hace inútil el trabajo realizado por los empleados, y la nueva tecnología permite mejorar la rentabilidad y el aspecto competitivo de la empresa. Establece la sentencia:

“Las innovaciones tecnológicas aplicadas al proceso productivo tienden a conseguir una mejora de la competitividad de la empresa y de su posición en el mercado en el que actúa [...]. No se trata, contrariamente a lo razonado por el Juez de instancia, de una medida en que tenga que acreditarse previamente la existencia de dificultades que afecten a su buen funcionamiento o por una reducción de clientela, sino que se ha de partir de que la empresa ha realizado una importante inversión de capital para modernizar sus técnicas de producción [...], la instalación de la nueva maquinaria realiza el trabajo de grabación en menos tiempo, de forma automatizada y reduce la posibilidad de errores en la grabación de los cilindros de impresión [...].”

Otra de las causas técnicas relacionada con el avance tecnológico y la aparición de la informática puede, en circunstancias diversas, sustituir el trabajo humano. Por ello, a través de la STSJ de Galicia de 3 de noviembre de 2010 (rec. 3200/2010) se despidió a un trabajador por la supresión de su puesto de trabajo, debido a la instalación de un nuevo sistema de control electrónico, que realiza la función que dicho trabajador previamente realizaba. Tal y como se afirma, esto produce una reducción de los costes fijos de la empresa, y por lo tanto el TSJ de Galicia finalmente establece:

“La imparable evolución tecnológica desarrolla sofisticados sistemas de controles electrónicos que, sin duda alguna, posibilitan una mejora en la gestión y organización de las empresas [...]. La empresa demandada basa el despido del actor en la necesidad de amortizar el puesto de vigilancia y control ante la infrautilización y el carácter obsoleto del sistema de vigilancia de accesos tanto de personal, como de proveedores, ha demostrado cumplidamente que la instalación de un nuevo sistema de control electrónico supone una necesaria renovación y mejora de los sistemas de seguridad, permitiendo a la empresa una mejor gestión y organización de sus recursos, por lo que la medida adoptada resulta completamente lógica en el necesario proceso de optimización de recursos y la

necesidad de la empresa de amortizar el puesto de trabajo del actor, ante la implantación de un nuevo sistema de control de personas y accesos [...].”

Por ello, se amortiza su puesto de trabajo, y la empresa decide aprovechar medios materiales para mejorar el rendimiento y optimizar la organización de recursos, estableciendo el TSJ de Galicia que la empresa en cuestión puede proceder a dicho despido por una causa objetiva técnica, siendo una actuación razonable y proporcionada.

2.3. CAUSAS PRODUCTIVAS

El art. 51 ET establece que *“concurrén causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”*.

Las causas productivas se refieren a un desajuste de producción que evidencia la necesidad de reacomodar la plantilla a la producción que asume el mercado. Existen razones productivas cuando la retracción del mercado obliga a la empresa a producir menos y, consecuentemente a reducir proporcionalmente la plantilla. Se establece que la aplicación de la causa ha de estar fundamentada y acreditada, sin la posibilidad de que se aplique automáticamente. Esto ha de realizarse de una manera adecuada y proporcional, excluyendo la merca conveniencia, el abuso y el fraude de ley⁷.

Un ejemplo de la percepción de los tribunales sobre las causas productivas es la STS de 18 de septiembre 2016 (rec. 3451/2016). Esta sentencia dictada por el TS establece nueva doctrina en lo relacionado a la venta de parte de maquinaria utilizada como principal infraestructura productora de la empresa. Se trata de una sentencia que parte de un recurso de casación puesto que el STSJ Andalucía resolvió el 23 de junio de 2015 a favor de los trabajadores estableciendo que se trataba de un despido improcedente, mientras que el mismo tribunal el 30 de diciembre de 2014, en un caso similar puesto que era otro trabajador de la misma empresa, si que resultó procedente el despido. Por ello, tras las diferencias jurisprudenciales, la sala de lo social del TS decide sentar nueva doctrina. El motivo de este recurso alude a la causa productiva estableciendo que la empresa se vio en la necesidad de despedir a diez trabajadores puesto que había vendido una serie de sus vehículos (en concreto grúas) y por ello tenía que ajustar la plantilla. Esta claro que el poder del empresario nunca puede ser absoluto ni ilimitado pues le daría un poder superior del que tiene realmente, y este está sometido a un control para verificar si son causas reales,

⁷ Molero Manglano, C., *Manual de derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 757.

actuales y proporcionales siendo suficientes como para justificar la medida extintiva⁸. Finalmente, el tribunal decide sobre el recurso de casación desestimándolo, y coincidiendo con la decisión que habían tomado previamente los otros tribunales que habían conocido la causa. El motivo de este es que en la carta de despido no se alegan causas externas, y no se expone en esta en ningún momento el carácter real de la causa ni de acreditación de dicha necesidad de venta de los vehículos. El tribunal justifica que a pesar de lo establecido en la Exposición de Motivos tanto en LMURMEL como en DLMURMEL, es necesario que el desajuste de producción esté acreditado y sea proporcional. El propio tribunal en el fallo de la sentencia establece lo siguiente: *“Caería por su base toda la arquitectura del despido (colectivo u objetivo) si la causalidad requerida pudiera concurrir a partir de actos unilateralmente acordados por la empleadora. La reducción de la capacidad productora a partir de la venta de una parte de la infraestructura productiva serviría, de aceptarse la doctrina contraria, no solo para eludir las normas sobre despido sino también para evitar eventuales subrogaciones laborales, al desagregar los elementos humanos y los materiales. La carta de despido omite cualquier referencia a problemas económicos o a disminución de la actividad”*⁹.

Por ello, como doctrina a través de esta sentencia se establece la necesidad de alegar en la carta de despido el motivo, y este ha de ser real, actual, y proporcional. Solo de esta manera se sentenciará como un despido en el que concurre una de las causas justificativas, en este caso la productiva, en la cual se debe manifestar una dificultad empresarial en la esfera de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, conectando así con el art. 44 ET.

⁸ Morales Vázquez, C.E., “Sobre la concurrencia de la causa organizativa en la venta unilateral de maquinaria por parte de la empresa. Comentario a la STS 841/2018, de 18 de septiembre de 2018. Revista Aranzadi Doctrinal, núm. 11, 2018, p. 165.

⁹ Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia de octubre 2018, núm. 193, p. 51.

2.4. CAUSAS ORGANIZATIVAS

El art. 51 ET establece: “*concurreren 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*”. Por tanto, se trata de cambios en los métodos de trabajo del personal.

Ejemplos de sentencias que justifican la causa organizativa son las siguientes: STS 21 de diciembre de 2012 (rec. 897/2012) en la cual procede el despido colectivo por esta causa en caso de cierre de centro de trabajo en el que el trabajador presta servicios. Otro ejemplo sería la aplicación de esta causa justificativa cuando se produzca un excedente de plantilla por implantación de nuevo sistema integrado de gestión, establecido en la STSJ de Cataluña del 20 de octubre de 2005. También se incluye dentro de estas causas organizativas la externalización de servicios que se determinó en la STSJ Comunidad Valenciana del 22 de febrero de 2001¹⁰.

Dentro de los cambios en los métodos de trabajo del personal podemos encontrar en concreto la redistribución de los efectivos humanos para optimizar la producción. En concreto, el TS estableció en la sentencia de 30 de mayo de 2018 (rec. 576/2018) que el empresario podrá decidir la modificación de la duración de la jornada de sus trabajadores si surgen causas organizativas y productivas. Por ello, ante una situación de deseo de reducir la jornada de uno de sus trabajadores por causas organizativas, el empleador tiene derecho a modificar el contrato de las personas a su cargo. En esta circunstancia, dicho trabajador no aceptó la reducción de la jornada para que fuese a tiempo parcial por lo que la empresa decide prescindir de sus servicios, contratando a otra persona que cumpla con las necesidades de esta. Por tanto, el TS establece que se trata de un despido objetivo al amparo del art. 52. c) ET, y no entrará el art. 12.4 e) ET en la valoración de este supuesto por tratarse de una situación de despido objetivo. Se establece por tanto en la sentencia que no se trata de un fraude, teniendo en cuenta que la empresa en ningún caso podía aplicar el art. 41 ET para modificar la naturaleza del contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial, y la actuación de la empresa consiste en la ejecución de las posibilidades legales que la propia negativa del trabajo propiciaba¹¹.

¹⁰ Molero Manglano, C., *Manual de derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 757-758.

¹¹ Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia de junio 2018, núm. 190, pág. 75.

3. VÍAS EXTINTIVAS EN LOS DESPIDOS

Los empresarios pueden optar por dos vías para extinguir los contratos de sus empleados, basándose en el número de trabajadores involucrados en dichos despidos. Se trata más bien de un término cuantitativo que se regula a través de dos cauces totalmente diferenciados, entre los que se encuentran el despido individual o plural y el despido colectivo. Estos despidos, independientemente de la vía que se utilice, son en base a causas objetivas como las mencionadas anteriormente (causas económicas, técnicas, organizativas y productivas) y se tramitan, o bien a través del despido individual o plural (art. 52.c y 53 ET), o a través del despido colectivo (art. 51 ET). Ambos despidos tienen la misma naturaleza y radican en las mismas causas, pero el procedimiento y las formalidades varía según el número de trabajadores afectados por el despido, estableciendo en el art. 51 ET que se tratará de un despido colectivo si afecta, en un periodo de noventa días a:

- 10 trabajadores en empresas con menos de 100 trabajadores
- 10% de la plantilla en empresas que tengan entre 100 y 300 trabajadores
- 30 trabajadores en empresas que cuenten con una plantilla de más de 300 trabajadores

En caso de no superar dichos umbrales, el despido se debe canalizar por la vía del despido objetivo individual o plural.

Sin embargo, por aplicación de la normativa comunitaria, el procedimiento a seguir también varía según el tipo de despido que se lleve a cabo. En los despidos individuales o plurales, hay un deber de informar a los trabajadores, y a los representantes de estos, y en los de carácter colectivo, el empresario debe comenzar con un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, con el objetivo de llegar a un acuerdo con estos, con distinto plazo para que se produzcan los ceses. Anterior a la reforma de 2012, existían otras diferencias entre el despido colectivo y el despido individual. En concreto, en los despidos colectivos uno de los requisitos era la autorización administrativa, mientras que en los despidos individuales no era necesario. Sin embargo, tras dicha reforma, ese requisito deja de estar vigente, reduciendo dichos trámites administrativos.

3.1. DESPIDO INDIVIDUAL O PLURAL

Un despido objetivo de carácter individual o plural tendrá lugar cuando se manifieste alguna causa alegada en el art. 51.1 ET, es decir, concurren causas económicas, técnicas,

organizativas o de producción, pero en el cual el número de trabajadores afectados por la decisión extintiva sea inferior a lo establecido en dicho artículo.

El art. 53.1 ET exige el cumplimiento de los siguientes aspectos formales, a través de cuatro requisitos¹²:

En primer lugar, la comunicación escrita al trabajador expresando la causa, en la cual se establecen dos exigencias. En primer lugar, que dicha comunicación con el trabajador debe ser por escrito, no dando la posibilidad de que se trate de una comunicación verbal. Además, en dicha comunicación se debe expresar de forma exhaustiva el motivo del cese del contrato, y los hechos en los que se fundamenta la medida, justificando al trabajador la razón, para que este pueda ejercer el derecho a impugnarla. Por ello, el contenido debe ser claro y expresivo dando la posibilidad de que el trabajador prepare su defensa.

En segundo lugar, la puesta a disposición del trabajador de la indemnización legal que le corresponde de 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 TSJ de la Comunidad Valenciana estableció en la sentencia 11 de febrero de 2004 que el término año de servicio corresponde a la vigencia del contrato de trabajo, y no al tiempo de prestación efectiva de este. Además, el TS el 14 de junio de 2018 (rec. 2604/2018) estableció que la transferencia bancaria es un medio adecuado para el pago de la indemnización y que es acorde a lo establecido en el ET. En el caso de que se trate de una extinción del contrato de trabajo por causas objetivas regulado en el art. 52 c) ET y se alegue una causa económica, no pudiendo hacer frente a la indemnización del párrafo anterior, el empresario deberá comunicarlo de manera escrita y se eximirá del pago de dicha indemnización por parte del empresario, pero el trabajador podrá reclamar su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva. Además, el art. 122 LRJS establece:

“La no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procesan”. Por tanto, un error excusable obliga al pago de la diferencia, mientras que un error inexcusable deriva en la improcedencia del despido.

En tercer lugar, la existencia de un plazo de preaviso de quince días que comienza con la entrega de la comunicación escrita personal al trabajador y hasta la extinción del contrato

¹² García Perrote, I., *Manual de derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p. 665.

de trabajo. Cabe destacar que el empresario puede optar por extinguir el contrato con un plazo menor de preaviso o incluso puede optar también por extinguir el contrato de forma inmediata, no respetando dicho plazo. Sin embargo, si se opta por estas dos últimas vías, el trabajador tendrá el derecho a ser indemnizado por ese periodo de días que le correspondería un salario, pero no lo ha recibido.

En cuarto lugar, el art. 52 c) ET, establece como último requisito la necesidad de entregar la copia de la comunicación escrita del despido a los representantes de los trabajadores. En caso de incumplimiento de las formalidades del despido objetivo, el despido será calificado como improcedente. En concreto, la STSJ de Andalucía de 8 de marzo de 2012 (rec. 1318/2011) declara la improcedencia del despido por el incumplimiento de los requisitos formales del art. 53.1 ET. En primer lugar, la sentencia establece:

“La exigencia de comunicación escrita y la expresión de la causa tienen como finalidad proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que fundan el despido para que, comprendido sin dudas racionales el alcance de aquellos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa.”

Por tanto, la sentencia considera que dicha comunicación es insuficiente, y además no se pone simultáneamente a disposición del trabajador la indemnización debida. Dicha sentencia concluye que a pesar de que con el incumplimiento de un único requisito formal se declararían la improcedencia, en este caso se dan dos incumplimientos. Por tanto, si los requisitos formales no son cumplidos por el empresario, dicho despido se considerará improcedente.

3.2. DESPIDO COLECTIVO

Según el art. 51 ET: *“A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:*

- *Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- *El diez por ciento de su plantilla en empresas entre cien y trescientos trabajadores.*
- *Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores”.*

El problema con la redacción de este artículo, e incluso también con el art. 1.1.1º a) de la Directiva 98/59 es que en ningún caso se establece cuando se inicia (el día a quo) del

periodo de cómputo de 90 días, ni tampoco en la dirección en la que opera. Es decir, el problema radica principalmente en que no está claro si ese periodo se refiere a “90 días hacia el pasado”, “hacia el futuro” o a ambas. Resulta relevante para esclarecer este supuesto la STS de 23 de abril de 2012 (rec. 2723/2011) que luego es confirmado por la STS de 11 de enero de 2017 (rec. 2270/2015), en la cual se establece “que el día del despido será el día final de plazo – dies ad quem – así como el día inicial – dies a quo – para el computo del periodo de los noventa días siguientes”. Por lo tanto, dicho precepto operará en las dos direcciones. Además, el fin de autorizar el cómputo hacia delante es que se pretende evitar el posible fraude del art. 51.1.6 ET, que principalmente quiere proteger el planeamiento del empresario de unas extinciones acordadas intentando evitar el periodo de 90 días.

Por tanto, el despido colectivo consiste principalmente en la decisión unilateral del empresario de poner fin a un número determinado de contratos de trabajo, que superen, en un periodo de tiempo, unos límites o también conocido como umbrales, que se encuentran determinados según la plantilla que exista en ese momento, denominado unidad de referencia¹³. Una de las cuestiones más debatidas en la jurisprudencia social es sobre que unidad de referencia debe considerarse en el caso de los despedidos, es decir, si se trata de la empresa como conjunto o si se trata de los centros de trabajo valorados individualmente. El TJUE estableció que se tomará como referencia el centro de trabajo en caso de que tomar la empresa como unidad de referencia suponga no garantizar lo que pretende proteger la directiva 98/59/CE. Esta directiva establece en su primer artículo lo siguiente:

“A efectos de la aplicación de la presente Directiva, se entenderá por despidos colectivos los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:

- i) Para un periodo de 30 días:*
 - Al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores.*
 - Al menos el 10% del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores.*
 - Al menos igual o 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo.*

¹³ Godino Reyes, M., *Tratado de despido colectivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, p. 49.

- ii) *O bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados. [...]*”

Sin embargo, es preciso recordar que a pesar de que la directiva comunitaria establezca dicha referencia, se puede utilizar la empresa como unidad de referencia siempre cuando no implique una menor protección de lo que confiere la Directiva. Por ello, solo se puede utilizar dicha referencia cuando resulte más favorable para los trabajadores despedidos en todas las ocasiones¹⁴.

La STS de 17 de octubre de 2016 (rec. 36/2016) trata de resolver lo planteado por una empresa con un total de 3.100 trabajadores en su plantilla. En uno de sus centros de trabajo tiene 77 trabajadores y decide la empresa realizar 27 extinciones individuales de contratos de trabajo. Si se tiene en cuenta el art. 51.1 ET, en principio tomaríamos como unidad de referencia la empresa, estableciendo que no se alcanza el número de trabajadores exigido (30 empleados) para ser considerado como un despido colectivo. Sin embargo, la Directiva 98/59/CE de 20 de julio de 1998 trata de reforzar la protección de los trabajadores estableciendo que las legislaciones de los Estados miembros sean similares unas de otras. A su vez, establece los parámetros mencionados anteriormente en el artículo 1. Es la empresa la que decide presentar el recurso de casación puesto que a su juicio se infringe el art. 51.1 ET, art.9.3 CE y la STJUE de 15 de enero de 2014. La sentencia dictada por el órgano jurisdiccional anterior (TSJ del País Vasco de 21 de mayo de 2015) establece que se trata de un despido colectivo y declara la nulidad de estos por no haber seguido el procedimiento legalmente establecido.

En concreto, el TS se acoge a las SSTJUE de 13 de mayo de 2015 (C-392/13 asunto “Rabal Cañas” y C-182/13 asunto “Lyttle”) que establecen que sería contrario al derecho de la Unión Europea una legislación nacional que tenga como unidad de referencia la empresa y no el centro de trabajo. A través de estas sentencias del TJUE, este órgano jurisdiccional manifiesta que no se ha traspuesto correctamente la Directiva de referencia, y, por tanto, no se ha interpretado con la voluntad última del legislador de proteger a los trabajadores, estableciendo como unidad de referencia el centro de trabajo. Sin embargo, ambas sentencias resaltan que en este caso la empresa en cuestión no es la culpable del incumplimiento, puesto que se trata de un pleito entre particulares, y estos se han limitado a cumplir con lo establecido en su normativa nacional, que en concreto se ha tratado de

¹⁴ Molero Manglano, C., *Manual de derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 758.

una transposición indebida. Sin embargo, a través de una sentencia de la Sala General de 8 de junio de 2016 (rec. 207/2015), y también en nuestra CE, se establece claramente un principio de primacía del derecho de la Unión Europea. Por ello, el art. 1.1 de la Directiva 98/59/CE define exactamente lo que se consideraría un despido colectivo, no dejando posibilidad de que se realicen dudas interpretativas.

A su vez, también según el art. 3.1 del CC existe una obligación de interpretación de la Directiva como criterio hermenéutico. La sentencia finalmente apunta que la redacción del art. 51.1 ET es ambigua, y que no excluye la posibilidad de utilizar como unidad de referencia el centro de trabajo y por tanto no resulta *contra legem* utilizar lo establecido por el derecho comunitario. Por tanto, la STS de 17 de octubre de 2016 (rec. 36/2016) finalmente concluye dictando jurisprudencia y reiterando lo establecido por la STS de 18 de marzo de 2009 (rec. 1878/2008) permitiendo la dualidad procedimental para actuar en los despidos, pero confirmando que los umbrales de despido colectivo se deben referir a la unidad de referencia del centro de trabajo.

Finalmente, el TS se acoge a la STS de 18 de marzo de 2009 (rec. 1878/2008), completando la doctrina, y estableciendo que se tomará como referencia el centro de trabajo y, por lo tanto, en este caso en concreto, se trata de un despido colectivo y se declara la nulidad de estos porque no se ha seguido el procedimiento adecuado. A través de esta sentencia se aclara la relación existente entre la Directiva 98/59/CE y lo establecido en nuestra legislación nacional. En caso contrario, no estaría garantizada ni sería de uso la directiva mencionada, y carecería de validez, no habiendo una seguridad jurídica y sin tener en cuenta las normas de primacía de las fuentes del derecho. Se afirma también que esta cuestión era necesaria resolverla puesto que se trata de una cuestión de gran relevancia tanto económica como personal, los despidos colectivos. Por tanto, esta sentencia es de gran relevancia puesto que ha obligado al TS a cambiar su posición tradicional ampliando la interpretación de lo establecido en la Directiva y modificando lo que había sido establecido por los tribunales españoles hasta ese momento pues estos se acogían a lo establecido en el art. 51 ET¹⁵.

Además, existe otra STJUE de 11 de noviembre de 2015 (C-422/14 asunto “Pujante Rivera”) también resuelve sobre el periodo de noventa días puesto que el Sr. Pujante Rivera consideró y por ello interpuso demanda por superarse el umbral numérico establecido,

¹⁵ Maneiro Vázquez, Y., *El régimen del despido colectivo en el ordenamiento europeo: contrastes y fricciones con el ordenamiento español*. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, p. 125.

puesto que, exceptuando a los cinco trabajadores que tuvieron una baja voluntaria, el resto habían sido despidos por decisión del empresario. Sin embargo, dicha sentencia trata de resaltar un tema resuelto previamente en el asunto “Rabal Cañas” (STSJUE 13 de mayo de 2015 (C-392/13)) en la cual se sienta jurisprudencia estableciendo que aquellas personas que estén trabajando en la empresa durante un periodo de tiempo determinado, o aquellos que se encuentren para cumplir con una tarea específica, serán considerados también trabajadores, según lo dispuesto en el art.1.1 Directiva 98/59, y por tanto, su despido deberá tramitarse como despido colectivo si se alcanzan los umbrales previamente mencionados. Sin embargo, es importante especificar que si dicho contrato de duración determinada finaliza por causas ajenas a la voluntad del empresario (es decir, si el contrato llega a su fin puesto que se ha cumplido el plazo señalado, o se ha realizado la tarea en cuestión) se procederá al cese del contrato sin incluirse dentro de dichos despidos. A su vez, esta sentencia del TJUE también se pronuncia sobre si los conceptos de despido y extinción tienen la misma eficacia en cuanto a la tramitación de un despido colectivo, resolviendo que en la Directiva 98/59 tan solo se habla de despidos en sentido estricto, no incluyendo en ningún caso las extinciones de contratos. Por último, también interpreta que la directiva en cuestión establece que, dentro del término de despido, se considerará toda modificación sustancial de elementos esenciales por motivos no inherentes al trabajador.

4. PROCEDIMIENTO DESPIDO COLECTIVO

Como hemos mencionado anteriormente, en la legislación española el art. 51 ET en su última modificación regula, con la Reforma Laboral de 2012, la nueva concepción de despido colectivo, eliminando una de las fases más características del despido colectivo que era la autorización administrativa y el papel de la autoridad laboral es mucho más atenuado. A raíz de la Reforma Laboral de 2012, se dicta el RDPC¹⁶. Tras esta nueva legislación, lo que se pretende es cambiar del antiguo modelo, basado en la obtención de una autorización administrativa a uno en el que predomina la negociación entre los sujetos afectados abriéndose así un periodo de consultas en el que habrá una primera Memoria explicativa y las partes tendrán el deber de negociar de buena fe. A su vez, la autoridad laboral también seguirá interviniendo en el proceso, pero de forma distinta pues su objetivo principal es mediar durante el periodo de consultas. En el ámbito internacional esta regulado, como hemos visto en el epígrafe anterior a través de la Directiva 98/59/CE regula los despidos colectivos en el derecho comunitario.

Previo a cualquier negociación, se debe constituir una comisión negociadora de trabajadores, integrándose en el órgano de negociación del procedimiento de despido colectivo. Dicha comisión negociadora se formará en el plazo de siete días por representantes de los trabajadores (sindicales o unitarios si están ya constituidas), o bien en el plazo de quince días si se designa una representación *ad hoc* por ausencia de representación. Incluso si esta formación no se ha constituido en los plazos indicados, puede incluso que se forme una vez que el periodo de consultas haya comenzado.

Según apunta el art. 51.2 ET, la comisión negociadora estará formada por un máximo de trece miembros para cada una de las partes (art. 27 RPDC), pero pudiendo verse dicho número reducido por una serie de circunstancias concretas¹⁷. Este artículo establece que existirá una única comisión negociadora, y en caso de que existan varios centros de trabajo, tan solo afectará a los centros afectados por dicho procedimiento de despido colectivo, a través de una intervención del comité de empresa o de los delegados de personal. En este caso, el número máximo de representantes será de tres miembros¹⁸. En el caso de que el procedimiento afecte a trabajadores de más de un centro de trabajo, actuará el comité

¹⁶ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

¹⁷ Godino Reyes, M., *Tratado de despido colectivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, p. 184.

¹⁸ Remisión del art. 51.2, 2º ET al art. 41.4 a) ET.

intercentros, si así ha sido establecido por convenio colectivo. En caso contrario, se le atribuirá a una comisión representativa. Sin embargo, si existen representantes legales de los trabajadores en el centro donde se ha llevado a cabo el despido colectivo, estos sujetos formarán dicha comisión negociadora, pero si no existen representantes legales en dichos centros, deberá constituirse una comisión ad hoc. Sin embargo, con la entrada en vigor del RDL11/13 de 2 de agosto, se establece que solo podrá haber una única comisión negociadora a pesar de que existan varios centros de trabajo¹⁹.

4.1. COMUNICACIÓN FEHACIENTE

El empresario tiene el deber de comunicar a los representantes de los trabajadores, y en ausencia de estos, a los propios trabajadores, el deseo de extinción del contrato de trabajo a través de una comunicación fehaciente regulada en el art. 3 RPDC. La comunicación de esta decisión debe contener como mínimo:

- i) Comunicación a la representación de los trabajadores de la intención de llevar a cabo un despido colectivo.
- ii) Causas del despido colectivo: Estas pueden ser de naturaleza económica, técnica, organizativa y/o productiva.
- iii) Número y clasificación profesional de los trabajadores directamente afectados por la decisión. Se trata de un dato de especial relevancia puesto que permite que se analice la conexión de la causa.
- iv) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, para analizar la racionalidad de la medida.
- v) Periodo previsto para la realización de los despidos: el incumplimiento puede llevar asociada la nulidad (STSJ Madrid de 25 de junio de 2012), aunque este error es subsanable durante el periodo de consultas (SNS 15 de octubre de 2012²⁰).
- vi) Criterios para tomar la decisión extintiva de esos trabajadores en concreto.

A su vez, el art. 4 y 5 RPDC, de 29 de octubre establece la documentación que deberá ser presentada a los trabajadores en los casos de despidos objetivos. En concreto, en el art. 4 regula el contenido de la documentación por causas económicas, mientras que en el art. 5 regula el contenido por el resto de causas objetivas técnicas, organizativas o de producción.

¹⁹ Art. 9 RDL 11/13 de 2 de agosto.

²⁰ Godino Reyes, M., *Tratado de despido colectivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, p. 219.

El art. 9 RPDC establece que será necesario además un plan de recolocación externa llevado a cabo por una empresa de recolocación autorizada en los casos en los que dicho despido colectivo afecte a más de cincuenta trabajadores. Además, se deberá enviar a la autoridad laboral una copia del escrito de comunicación de inicio del periodo de consultas, y la documentación necesaria para informar a la autoridad laboral de la situación global del procedimiento.

4.2. PERIODO DE CONSULTAS

El periodo de consultas no es nuevo dentro de este tipo de procedimiento, sino que ya existía esta fase en los anteriores Expedientes de Regulación de Empleo, pero tras la Reforma de 2012, el periodo de consultas se ha convertido en el mecanismo de defensa que tienen los trabajadores una vez que se comunica el deseo de extinguir el contrato de trabajo por parte del empresario. Comenzará con una memoria explicativa, informando sobre la situación y expresando los motivos de la decisión de la empresa para cesar el contrato. El periodo de consultas por tanto trata de aportar la máxima información a ambas partes, pues tras la Reforma Laboral de 2012, los trabajadores no cuentan ni con la protección de la autorización administrativa que existía anteriormente, ni de la autoridad laboral.

En cuanto a la duración del periodo de consultas, regulado en el art. 51.2 ET, establece que dependerá del número de trabajadores que tenga la empresa en cuestión. Si la empresa tiene menos de cincuenta trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración máxima de quince días naturales. Dentro de este plazo, excepto si las partes pactan otra cosa, se deberán celebrar dos reuniones como mínimo, con un plazo de entre tres y seis días naturales. En cambio, en las empresas con cincuenta o más trabajadores el periodo de consultas durará como mínimo treinta días con como mínimo tres reuniones, separadas por un intervalo de entre cuatro y nueve días²¹. El fin último del periodo de consultas es que las partes tengan la voluntad expresa de negociar y llegar a un acuerdo dentro del despido colectivo.

Sin embargo, el art. 51.6 ET establece que toda decisión empresarial podrá finalizar con un control judicial para revisar su actuación:

²¹ Art. 7 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Regula el periodo de consultas en el procedimiento de despido colectivo (RPDC).

“La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella. La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a efectos de su posible declaración de nulidad [...]”.

Tal y como afirma la sentencia de 2 de julio de 2018 (rec. 3153/2018), existe una presunción iuris tantum que consiste en que cuando un periodo de consultas finaliza con acuerdo, “se presumirá que concurren las causas justificativas” (art. 40, 41, 47 y 82.3 ET). Al tratarse de una presunción iuris tantum, se da por hecho y solo podrá ser modificado en caso de que se demuestre prueba en contrario y esto podrá ser impugnado solo por los siguientes supuestos: fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Por tanto, a raíz de esta sentencia se sienta jurisprudencia estableciendo que en los procedimientos de despidos individuales derivados de un despido colectivo, una vez que haya existido un acuerdo entre las partes no se podrá entrar a valorar las causas justificativas puesto que ya versa un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (presunción iuris tantum), a pesar de que en dicha sentencia hay un voto particular que establece que se podrá analizar dicha causa justificativa a pesar de haber acabado en acuerdo dicho periodo de consultas.

El art. 51.2 ET resalta la importancia del deber de negociar por ambas partes de buena fe. En concreto establece: *“Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo”*. La buena fe²² se considera un concepto jurídico indeterminado y el TS lo define como un modelo o estándar de conducta socialmente admisible. La buena fe es una obligación de medios, no de resultados, puesto que esta no implica la obligación de concluir un acuerdo, sino, únicamente, de intentarlo. Las partes deberán negociar *“sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos 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”*²³.

Dicho deber se puede reflejar en tres circunstancias concretas, entre las que podemos distinguir las siguientes²⁴:

²² El art. 89.1 ET también habla sobre el principio de la buena fe estableciendo que, en caso de incumplimiento a este principio, la negociación quedará suspensa hasta que estas violaciones desaparezcan.

²³ Art. 7 RPDC.

²⁴ Palomo Balda, E., *El periodo de consultas en el procedimiento de despido colectivo a la luz de la reciente doctrina judicial*, 2013.

- i) Designación por la parte empresarial de negociadores con representatividad y capacidad para dialogar entre las partes y llegar a un acuerdo
- ii) Existencia de voluntad negociadora
- iii) Incluir en la convocatoria de las reuniones a todos los miembros de la comisión negociadora

Ambas partes (empresario y trabajadores) han de estar comprometidas al deber de negociar de buena fe. Sin embargo, tendrán consecuencias distintas en caso de incumplimiento. Si es el empresario el que no cumple con la obligación, se podrá determinar que el despido es o bien no ajustado a derecho o incluso nulo, incluso teniendo que readmitir a los trabajadores. En caso de que sean los representantes de los trabajadores los sujetos que no cumplan con este deber, perderán la oportunidad que tienen de negociar, influyendo en la decisión empresarial y argumentando su posición frente a la de la empresa²⁵.

Un ejemplo de jurisprudencia del TS en el que establece la nulidad por la falta de negociación de buena fe es la STS 18 de febrero de 2014 (4ª) en la cual se produce un despido colectivo por causas económicas pero la empresa tenía una contabilidad no oficial sin informar a los representantes de los trabajadores. El TS, a raíz de esta circunstancia, entiende que la empresa no ha cumplido con su deber y por tanto declara nulo el despido, obligando a la empresa a readmitir a sus trabajadores puesto que considera que no se han tomado las medidas adecuadas por parte de la empresa. Existe también una sentencia (SAN 15 de octubre de 2012)²⁶ en la que a pesar de que se verifica la causa económica justificativa del despido colectivo, la Audiencia Nacional dictó jurisprudencia estableciendo que no había buena fe por parte de la empresa durante el periodo de negociación con los representantes de los trabajadores. Además, no basta con una apariencia formal de buena fe si las actuaciones coetáneas demuestran que no había verdadera voluntad de apreciar una modificación en la oferta inicial (establecido en la SAN de 25 de julio de 2012²⁷ y STS 29 de diciembre de 2014).

Según el art. 124.11 LJS, se declarará la nulidad en el caso de que no se entregue la documentación establecida en el art. 51.2 ET, o no se haya respetado el procedimiento del art. 51.7 ET. También se calificará como nulo en el caso de que sea insuficiente o defectuosa, si se trata de documentación trascendente. Un ejemplo de este caso es la STS

²⁵ *La obligación de negociar de buena fe en el despido colectivo* (Forelab, Madrid, 2016).

²⁶ Molero Manglano, C., *Manual de derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 770.

²⁷ Sentencia centrada en comprobar el deber de negociación de buena fe por ambas partes no permitiendo que el empresario abuse de su posición de superioridad.

de 25 de febrero de 2015 (rec. 74/2014), en la cual la empresa no realiza la comunicación expresa y formal de referencia, omitiendo uno de los elementos constitutivos, y no cumpliendo con el fin último del procedimiento de consultas. El TS en este caso considera que existe un vicio esencial, y, por tanto, no se considera que se ha llevado a cabo el periodo de consultas.

Como establecíamos anteriormente, se ha suprimido el procedimiento administrativo que caracteriza al expediente de regulación de empleo anterior. Hoy en día, con la aprobación del RPDC, el periodo de consultas cobra una importancia de primer orden, pero se caracteriza por una celeridad y agilidad de los procedimientos de despido colectivo²⁸. Es importante mencionar que, con la nueva regulación del periodo de consultas, el procedimiento no termina con un acto administrativo de decisión (como ocurría anteriormente), sino que es el empresario el que decide según considere oportuno. En lo que respecta a la actuación de la autoridad laboral en el nuevo procedimiento de despido colectivo, esta tendrá un poder de actuación mucho más atenuado, limitándose a advertir al empresario en caso de que no se cumplan en la comunicación inicial los requisitos exigidos, y, además, dicha autoridad laboral podrá remitir advertencias y recomendaciones a las partes (art. 6.4 RPDC).

El art. 28.1 RPDC establece que el régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas requiere la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora, llegando a representar a la mayoría de los trabajadores afectados según el porcentaje de representación que tenga. Una vez que se pone fin al periodo de consultas, haya habido o no acuerdo, el empresario deberá enviar a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores la copia de las decisiones establecidas (art. 12.1 RPDC). La comunicación deberá llevarse a cabo en el plazo máximo de quince días desde la última reunión celebrada.

4.3. NOTIFICACIÓN INDIVIDUAL DE LOS DESPIDOS

Es aquí cuando comienza una fase individual del despido en la cual existe una necesidad de notificar a los trabajadores afectados las extinciones de trabajo, especificados en el art. 53.1 ET. Señala el art. 51.4 ET y el art. 14.2 RPDC: *“en todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de*

²⁸ Exposición de motivos RD 1483/2012.

consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido". De esta forma, es más probable que la autoridad laboral competente haya encargado a la Inspección de Trabajo realizar un informe tras conocer la situación y una valoración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo²⁹. Los despidos deben notificarse individualmente a los trabajadores, con los requisitos establecidos en el art. 14.1 RPDC. Toda decisión debe ser motivada por escrito dando la posibilidad a la contraparte (trabajadores y representantes de los trabajadores) a defenderse de dicha situación. Por tanto, la comunicación individual al trabajador afectado debe contener la "causa motivadora" del despido, para que así este tenga pleno conocimiento de las circunstancias y los hechos generadores de su despido³⁰. De esta forma, se justifica su decisión y da la posibilidad a los trabajadores y a sus representantes a ejercitar su defensa en los procedimientos de impugnación judicial. En caso de no comunicar individualmente a los trabajadores las extinciones de trabajo, la calificación que le corresponde al despido es de improcedencia. En la sentencia TSJ de Extremadura de 30 de septiembre de 2014 (rec. 370/2014) se establece que *"no puede considerarse bastante para cumplir la exigencia del art. 53.1 c). Primero, porque no se entregaron a aquéllos las concretas comunicaciones de despido que se entregaron a cada una de las demandantes, que es lo que, según la interpretación jurisprudencial del precepto, se exige [...]"*. Finalmente, se concluye en la sentencia: *"En definitiva, como no se cumplió uno de los requisitos formales que para el despido objetivo se exigen y a ellos se remite el art. 51.4 ET para las comunicaciones individuales a los afectados por uno colectivo, el de las demandantes ha de considerarse improcedente [...]"*.

4.4. COSTE INDEMNIZATORIO

Tras la notificación individual, la indemnización cobra especial relevancia debido al papel sustancial en los despidos, pues se establece en el art. 53.1.b) ET el requisito de: *"poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades"*. Tal y como establece este artículo, la indemnización debe ser simultánea a la comunicación de la extinción, puesto que según establece la jurisprudencia en la STS de 17 de octubre de 2017 (rec. 3427/2015), *"el retraso en el cumplimiento adquiere un matiz especial, en tanto en*

²⁹ Martínez-Gijón, M.A., *"El nuevo procedimiento de despido colectivo tras el reglamento de desarrollo. Algunas reflexiones"*. Universidad de Sevilla, 2013.

³⁰ Sempere Navarro, A., *"¿Cómo comunicar la extinción derivada del despido colectivo pactado?"*, *Revista Aranzadi Doctrinal* n. 5, 2017.

cuanto el trabajador no puede ver demorada la efectividad de la obligación sinalagmática ya que con esos cumplimientos se cubren necesidades perentorias y muchas veces vitales... ”. Por tanto, una demora, aunque sea mínima, en su entrega provoca la improcedencia del despido³¹.

Además, el art. 53.1.b) establece una cuantía para la indemnización del trabajador de veinte días por año de servicio, y es necesario recordar que dicha cifra es la mínima legal exigible que debe ponerse a disposición del empleado. Por tanto, no es de derecho necesario absoluto, sino relativo, por lo que la cuantía puede aumentarse, a través de un pacto colectivo o individual entre las partes³².

Sin embargo, en el segundo párrafo del artículo, se plantea la posibilidad de que el empresario no pueda hacer frente al pago de dicha indemnización estableciendo:

“Cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52. c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva”.

Por ello, el TS a través de la sentencia de 15 de febrero de 2017 (rec. 1991/2015) establece que el empresario puede no poner a disposición del trabajador el importe de su indemnización extintiva si, en el momento de la comunicación extintiva prueba la falta de liquidez. La sentencia trata de señalar la diferencia entre una mala situación económica de la empresa (que se trata de una causa objetiva) y la alegación por parte del empresario de la carencia de liquidez para poder satisfacer la indemnización exigida. Por ello, establece que *“cabe perfectamente la posibilidad de que, por adversa que fuere la situación económica de la empresa, pueda ésta, sin embargo, disponer de dinero suficiente para poner a disposición del despido la correspondiente indemnización con simultaneidad a la comunicación del cese.”* Por tanto, en caso de que exista falta de liquidez de la empresa para entregar la indemnización correspondiente no derivaría en improcedencia del cese si ha quedado acreditada dicha falta de liquidez en el momento del despido. A modo de conclusión, la empresa es la que debe probar la falta de liquidez correspondiente, puesto que dispone de los elementos probatorios, pudiendo presentar el extracto de cuentas y endeudamientos derivado de una póliza de crédito.

³¹ Cavas Martínez, F., “Formalización de la extinción individual del contrato derivado de un despido colectivo pactado”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* n. 216, 2019.

³² STS de 22 de julio de 2015 (rec. 2161/2014).

En cuanto al método de pago de la indemnización, el TS hace aclaraciones, en concreto, a través de la sentencia de 13 de junio (rec. 626/2018) establece que la transferencia bancaria es un medio adecuado para el pago de la indemnización y que es acorde a lo establecido en el ET, puesto que dentro de la ley no se establece ningún mecanismo específico. Sin embargo, es importante recordar que, a pesar de que la transferencia se abone en la cuenta del trabajador al día siguiente, dicho cargo deberá ser hecho desde la cuenta del empresario ese mismo día, cumpliendo con el requisito de la simultaneidad. Además, también se establece en la sentencia que a través de un acuerdo colectivo con una negociación de despido colectivo, podrán realizarse los abonos de la indemnización con un pago aplazado estableciendo que *“el acuerdo logrado en el marco de un ERE y fruto de la negociación colectiva, tiene análoga eficacia a lo acordado en Convenio Colectivo”*. En esta sentencia, el TS también afirma que el despido será ajustado a derecho en aquellos casos en los que, aunque el pago se realice mediante transferencia bancaria y se lleve a cabo con anterioridad al momento de la extinción, será considerado procedente. Por tanto, a través de esta sentencia, podemos ver que lo establecido en el art. 53.1.b) ET es una orientación de como se debe actuar ante los casos de indemnización, sentando jurisprudencia de circunstancias específicas como las mencionadas anteriormente.

Con relación al incumplimiento empresarial del pago de la indemnización o si el trabajador no está conforme con la cuantía, el art. 15.2 RPDC establece que el empleado puede reclamar ante la jurisdicción social o reclamar la cantidad a través del proceso laboral ordinario. Según el art. 33.2 ET, será el Fondo de Garantía Salarial el que abonará las indemnizaciones correspondientes hasta los límites establecidos, en el caso de insolvencia o concurso del empleado.

5. VÍAS DE IMPUGNACIÓN

Una vez que el despido se ha concluido, se abre la posibilidad de someter dicha extinción de contrato a un control judicial. Existen dos vías de impugnación, la individual y la colectiva y ambas vienen reguladas principalmente en el art. 124 LRJS. En concreto, la vía individual solo puede ejercerse en el caso de que estemos ante despidos individuales o plurales, y la vía colectiva tendrá lugar cuando se trata de despidos colectivos. En concreto, en el art. 124 LRJS se regula la impugnación de los despidos. El art. 124 párrafo 1 regula la impugnación por vía colectiva, que será llevada a cabo por los representantes sindicales, mientras que el art. 124 LRJS apartado 13 establece la impugnación del despido por la vía individual, referenciando a los art. 120 a 123 de la LRJS su procedimiento.

El art. 124 LRJS regula por tanto los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o las derivadas de fuerza mayor³³. En concreto, se establece en el art. 124.8 LRJS que dicho proceso de impugnación tiene carácter “urgente y preferente”, lo que significa que se llevará a cabo en la mayor brevedad posible, excepto si se trata de un asunto relacionado con los derechos fundamentales y las libertades públicas. El único recurso que cabe frente a las resoluciones de tramitación es el de declaración de incompetencia. En principio no cabe recurso, exceptuando la declaración de incompetencia. La impugnación seguirá un cauce u otro según el sujeto que la plantee, por lo que se podrá seguir o bien un proceso colectivo de impugnación o un proceso individual.

Existe también una tercera vía de impugnación conocida como vía de impugnación de oficio por la autoridad laboral, y lo hará cuando considere que el periodo de consultas se ha alcanzado mediante dolo, coacción, fraude o abuso del derecho según lo establecido en el art. 51.6 ET. La última vía posible es, en defecto de impugnación por los representantes de los trabajadores o por la autoridad laboral, el empresario podrá interponer demanda para que su decisión se declare ajustada a derecho.

5.1. VÍA COLECTIVA

La impugnación de la vía colectiva es llevada a cabo por los representantes de los trabajadores para reclamar la decisión extintiva del empresario (124.1 LRJS). En el caso de que se trate de una empresa que solo afecte al ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, el Tribunal competente para conocer el caso sería la sala de lo social de los

³³ Molero Manglano, C., *Manual de derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 774-775.

Tribunales Superiores de Justicia³⁴, mientras que en el caso de que se trate de una empresa en la cual su ámbito territorial excede la Comunidad Autónoma, pasará a ser competente de dicho caso la sala de lo social de la Audiencia Nacional directamente³⁵.

El art. 124.2 LRJS establece los motivos por los cuales se presentará una demanda entre los cuales se destaca la no concurrencia de causa de comunicación escrita (se debe dar una de las causas objetivas mencionadas), que no se haya celebrado el periodo de consultas, no se hayan aportado los documentos del art. 51.2 ET o incluso que no se haya seguido el procedimiento del art. 51.7 ET. Otro motivo por el que se admitiría a trámite la demanda es por una decisión extintiva que se fundamente en fraude, dolo, coacción o incluso abuso del derecho. Por último, la última causa por la que se puede presentar la demanda es puesto que el empresario ha optado por una decisión extintiva sin respetar los derechos fundamentales o las libertades públicas. Por ello, el despido colectivo irregular por omisión del periodo de consultas se impugnará por esta vía tal y como se establece en la STS de 25 de noviembre de 2013 (rec. 52/2013). El art. 124.3 LRJS establece que el plazo de impugnación por parte de los representantes de los trabajadores es de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado o la notificación a los representantes de los trabajadores sobre la decisión extintiva.

En la STS de 17 de octubre (rec. 916/2018) establece que toda la negociación fue de buena fe, que hubo un intercambio efectivo de propuestas y se argumenta sobre la prioridad del art. 124.3 LRJS estableciendo que este artículo debe considerarse excluyente y su uso debe ser prioritario al resto de plazos establecidos en dicha ley, y establece que existe un único negocio jurídico que es el pacto que se llevó a cabo en el periodo de consultas, dando una respuesta global a los negociadores puesto que todo ese periodo de consultas se realizó de buena fe. La sentencia remarca que tras el periodo de consultas pueden darse dos situaciones:

- Llegar a un acuerdo durante las consultas: el plazo de veinte días comenzará desde la fecha del acuerdo.
- Decisión unilateral del empresario sin acuerdo tras el periodo de consultas: el día que se notifica dicha decisión comienza a computarse el plazo de veinte días.

Se presentaron dos demandas por parte de las asociaciones sindicales (una el 25 de julio y otra el 27 de julio), y en ambas fechas ya había transcurrido el plazo fijado por la ley de veinte días, por lo que las acciones ya habían caducado, puesto que se llegó a un acuerdo el

³⁴ Art. 7 a) LRJS.

³⁵ Art 8.1 LRJS.

día 21 de junio. Sin embargo, como los representantes sindicales no estaban presentes el día que se firmó el acuerdo, alegan que no tenían conocimiento de esto y por tanto no podía comenzar el plazo de caducidad. Por tanto, concluye y sienta jurisprudencia el TS estableciendo la necesidad de comenzar el plazo de caducidad de veinte días hábiles desde la conclusión del acuerdo.

Siguiendo con los trámites procesales en caso de que se admita la demanda, el empresario tiene un plazo de cinco días para presentar los documentos pertinentes, las actas del periodo de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del periodo de consultas. Se acabará dictando sentencia a los cinco días desde que finalizó el juicio, y dicha sentencia es recurrible en casación ordinaria. La sentencia puede determinar que la decisión extintiva del empresario es o bien ajustada a derecho, no ajustada a derecho o nula. Dicha sentencia, a parte de notificarse a las partes interesadas, también deberá notificar a la autoridad laboral.

5.2. VÍA INDIVIDUAL

La impugnación de la vía individual es llevada a cabo por cada trabajador afectado por el procedimiento de despido colectivo, tras un intento de conciliación o reclamación previa. Será competente para resolver las controversias suscitadas en esta vía de impugnación individual el Juzgado de lo Social. Esta impugnación aparece regulada en los art. 120-123 LRJS, así como en el art. 124 LRJS se mencionan los plazos de dicha impugnación de carácter individual, que será de veinte días en caso de que el procedimiento no haya sido impugnado por despido colectivo. En caso de que este procedimiento haya sido impugnado ya por la vía colectiva, dicho plazo de caducidad comenzará desde la firmeza de la sentencia. Dicha firmeza tiene eficacia de cosa juzgada excepto que se trate de algo novedoso, que no se haya planteado anteriormente. Además, es importante mencionar que la impugnación individual del despido está condicionada por una impugnación por parte de los representantes de los trabajadores o la empresa. La demanda colectiva suspende el plazo de caducidad de las acciones individuales, y dicho proceso estará en suspenso hasta que se resuelva la demanda presentada por los representantes de los trabajadores o la empresa en cuestión.

Un ejemplo que ha unificado la jurisprudencia a través de la STS de 16 de octubre de 2018 (rec. 907/2018) es de un caso en el que se impugna un procedimiento de despido colectivo en el que no hubo un acuerdo durante el periodo de consultas. Sin embargo, tras una sentencia firme en la cual se resuelve sobre la misma pretensión que se plantea a

continuación por vía individual, el TS subraya lo establecido en el art. 124.13.b) LRJS: *“La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los aparatos anteriores”*.

El art. 160.5 LRJS subraya de nuevo la importancia de la cosa juzgada estableciendo que: *“La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con aquél, tanto en el orden social como en el orden contencioso administrativo, que quedarán en suspenso durante la tramitación del conflicto colectivo”*.

Por tanto, en dos ocasiones se destaca en la LRJS la fuerza de la firmeza de una sentencia, que se tratará como cosa juzgada desplegando así efectos sobre los procedimientos individuales. En este caso, se trata de impugnar la existencia de una cesión ilegal, asunto que ya había sido analizado anteriormente en el procedimiento despido colectivo como una de las pretensiones principales destacadas por los representantes de los trabajadores. Por ello, se decide que dicho tribunal no debe entrar a analizar la concurrencia de los requisitos legales, puesto que tal y como establece la sentencia considera la jurisprudencia que debe prevalecer la seguridad jurídica que obliga a la aplicación en los pleitos individuales de lo resuelto a través de sentencias firmes de conflicto colectivo si se trata de lo mismo. Lo menciona el TS en la sentencia, pero es importante destacar que no tendrá fuerza de cosa juzgada si se plantea sobre un objeto distinto, no planteado anteriormente. A modo de conclusión, la jurisprudencia se inclina por la preferencia de la cosa juzgada sobre procesos individuales con un mismo objeto. La sentencia dictada a raíz de esta impugnación calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.

6. CALIFICACIÓN Y EFECTOS DE LOS DESPIDOS

Todo proceso finaliza con una sentencia que se encarga de calificar el despido estableciendo si este es procedente, improcedente o nulo (estas calificaciones pueden recibir el nombre de ajustado a derecho, no ajustado a derecho o nulo en el caso de los despidos colectivos) y estableciendo los efectos de dicha calificación.

6.1. PROCEDENCIA

La procedencia, también conocido como despido ajustado a derecho surge cuando el juez considera que las causas alegadas por el empresario son acreditadas y por tanto dichos despidos están justificados. A pesar de que dicho despido sea procedente, el empresario sigue teniendo una serie de obligaciones formales que debe cumplir como es por ejemplo en el despido colectivo la necesidad de realizar el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, negociando de buena fe e intentar llegar a un acuerdo. Por tanto, en el despido colectivo, dicho despido se considerará ajustado a derecho cuando se cumplan los art. 51.2 y 51.7 ET por parte del empresario y se acredite la concurrencia de las causas invocadas. Según el art. 124.11 LRJS: *“Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida”*.

En el despido individual, el empresario también deberá seguir los pasos establecidos en el art. 53 ET en el que se establece la necesidad de comunicar a los trabajadores la decisión alegando justa causa, y poniendo a disposición del trabajador la indemnización oportuna³⁶. A pesar de que la decisión del juez se funda en el fondo de la cuestión (es decir, existen realmente las causas invocadas y el despido está justificado), también deben cumplirse las formalidades del procedimiento para poder llevarse a cabo y declararse como procedente. Por tanto, estaríamos ante un despido objetivo y el trabajador, como hemos mencionado anteriormente, ha de tener derecho a una indemnización inminente una vez que se le entregue la carta de despido. En este caso, la indemnización será de veinte días por año trabajado, con un tope máximo de doce mensualidades, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, siempre que no concurra una causa de improcedencia por el incumplimiento de forma del art. 53.1 ET, que el despido individual

³⁶ Molero Manglano, C., *Manual de derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 779.

no sea nulo por no haberse respetado las prioridades de permanencia o que no concurra una causa de nulidad del despido individual establecida en el art. 53.4 ET³⁷.

A través de la STS de 25 de septiembre de 2018 (rec. 861/2018) analizaremos un despido colectivo ajustado a derecho, en el cual CCOO y UGT demandan a una empresa, solicitando al tribunal que declare el despido nulo o no ajustado a derecho puesto que consideran que la empresa ha violado los derechos fundamentales de igualdad y libertad sindical y no se cumplido con el deber de negociar de buena fe, considerando a su vez que ha habido un fraude de ley y un abuso del derecho, y exigiendo así la readmisión de los trabajadores. En una primera instancia, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía declara que el despido es ajustado a derecho. La empresa en cuestión comunica por escrito a los trabajadores y a la autoridad laboral que se procederá a un despido colectivo por causas económicas y productivas. El número de trabajadores despedidos establecido en esta comunicación inicial es de 33, de un total de 102 trabajadores en la plantilla de la empresa (un único centro de trabajo). Además, está establecido también el periodo previsto, los criterios de selección de dichos empleados, la copia al comité de empresa y la composición de la comisión negociadora, la memoria explicativa con información relevante como los balances, las cuentas anuales, los análisis económico-financieros, entre otros. Tras las reuniones del periodo de consultas, a pesar de no llegar a un acuerdo, la empresa modifica el número de despidos, reduciéndolo a 25. El TS establece que se trataría de un despido nulo en caso de que la comunicación escrita y la memoria explicativa se funden tan solo en una causa económica, pero en este caso además también se basa en causas productivas y, por tanto, no es nulo. Además, en cuanto a la negociación de buena fe, la sala en ningún momento considera que esta no ha existido puesto que se han llevado a cabo las reuniones necesarias, se ha aportado documentación e incluso a través de estas reuniones se ha modificado el número de extinciones propuestos por la empresa, reduciendo dicha cifra a 25. Además, la sentencia afirma que no existen motivos suficientes para considerar que se ha discriminado a los trabajadores seleccionados, puesto que existen una serie de elementos objetivos que desvirtúan dicha discriminación. Además, el TS considera que las causas productivas son razonables y proporcionales para alegar dicha necesidad extintiva. Por todo lo mencionado anteriormente, el TS se dispone a fallar a favor de la empresa, estableciendo que el despido es ajustado a derecho y que la empresa ha cumplido con los requisitos formales y ha acreditado la concurrencia de la causa invocada en la comunicación escrita.

³⁷ Chicaiza, E. *Despidos Colectivos tras la Reforma de 2012*, Universidad de Zaragoza, 2016, p.16.

6.2. IMPROCEDENCIA

La improcedencia es una calificación residual para los casos que no sean ni nulos ni ajustados a derecho³⁸. Suele darse cuando las causas por las que se han provocado las extinciones de trabajo no resultan suficientes como para acabar en despido de dichos trabajadores o por no haber cumplido los requisitos de forma, que son la comunicación escrita y la puesta a disposición de la indemnización que le corresponde. En los despidos individuales o plurales, los defectos de forma provocarán la improcedencia del despido, mientras que dichos defectos en los despidos colectivos derivarán en nulidad. El art. 124.11 LRJS establece sobre los despidos no ajustados a derecho propios del despido colectivo en cuanto a la concurrencia de causas alegadas lo siguiente: *“La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva”*.

Cuando el despido se declara como improcedente a través de una sentencia judicial, el empresario tendrá un plazo máximo de cinco días en los cuales debe decidir si quiere o bien readmitir al trabajador bajo las mismas circunstancias y en su antiguo puesto de trabajo o bien pagar una indemnización de 33 días de salario por año de servicio (a partir del 11 de febrero de 2012) y de 45 días de salario por año de servicio (antes del 11 de febrero de 2012) con un máximo de 24 mensualidades³⁹. Por tanto, será el empresario el que decida si el empleado debe ser readmitido, o cobrar la indemnización que le corresponde. Si este no se pronuncia se entiende, según lo dispuesto en el art. 56.2 ET, que deberá readmitir al trabajador. En el caso de que readmita al trabajador, este tendrá derecho a los salarios de tramitación, que establece dicho artículo que *“equivalen a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación”*. La STS de 20 de noviembre de 2018 (rec. 3968/2016), versa sobre la improcedencia de un despido y la readmisión del trabajador en las mismas condiciones, y además deberá abonarse los salarios de tramitación correspondientes.

³⁸ STSJ Cataluña de 9 de febrero de 2018.

³⁹ Bentolila, S. *La reforma laboral de 2012: Una primera evaluación*, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2012, p. 2.

En primer lugar, se presentó demanda ante un juzgado incompetente, y por tanto se cuestiona si dentro de ese salario de trámite está incluido ese salario en dicho periodo de tiempo. En concreto, se trata de un supuesto en el cual se presenta la demanda ante un juzgado incompetente territorialmente, puesto que se presenta la demanda ante el Juzgado de Madrid, teniendo la empresa su domicilio y su centro de trabajo en Fuenlabrada, por lo que sería competente el Juzgado de Móstoles. El TS declara que la empresa deberá pagar los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la fecha de la presentación de demanda en Madrid, y a continuación se deberá abonar al trabajador también los salarios correspondientes desde la fecha de presentación de demanda en Móstoles hasta la notificación de la sentencia. Se excluirá de este cómputo el salario de tramitación correspondiente desde la fecha de presentación de demanda en el Juzgado de Madrid hasta que se presente ante el Juzgado competente. Además, se alega que el empresario no debe asumir todos los costes de los salarios de tramitación hasta que el juzgado dicte sentencia puesto que no depende de él dicho periodo⁴⁰, sino de la carga de trabajo de los juzgados. Como establece el art. 116.1 LRJS: *“Si, desde la fecha en que se tuvo por presentada la demanda por despido, hasta la sentencia del juzgado o tribunal que por primera vez declare su improcedencia, hubiesen transcurrido más de noventa días hábiles, el empresario, una vez firme la sentencia, podrá reclamar al Estado los salarios pagados al trabajador que excedan de dicho periodo”*. Por lo tanto, como se considera que ha transcurrido un periodo de tiempo de más de noventa días, la empresa deberá reclamar al Estado dichos salarios. Por lo tanto, esta sentencia del TS resuelve sobre un despido que recibe la calificación de improcedente, y la empresa, tras optar a readmitir al trabajador, establece los salarios de tramitación que deben ser abonados al empleado.

Además, el art. 110 LRJS establece que si el despido, por no cumplir con los requisitos de forma ha sido declarado improcedente (no cumplir con la comunicación escrita o no poner a disposición del trabajador la indemnización), el empresario podrá optar por readmitir al trabajador, y a continuación, en el plazo de siete días desde la notificación de la sentencia, podrá despedir al empleado cumpliendo con los requisitos de forma.

6.3. NULIDAD

En la calificación de nulidad también tenemos que hacer una diferencia entre lo que se

⁴⁰ Basado en la STS de 30 de septiembre de 2003 (rec. 3868/2001).

considera causas de nulidad en los despidos individuales y plurales, y aquello que se considere causa de nulidad en los despidos colectivos. En el primer caso, nos remitidos a lo establecido en el art. 122.2 LRJS, que regula lo establecido en el art. 53.4 ET.

La decisión extintiva será nula:

- a) *Cuando resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.*
- b) *Cuando se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a los que se refiere el último párrafo del art. 51 del ET.*
- c) *La de trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, [...].*
- d) *La de trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra c), [...].*
- e) *La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.*

Lo establecido en las letras c), d) y e) será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señaladas.”

En cuanto a los efectos del despido nulo, se establece en el art. 55.6 ET que supondrá la readmisión inmediata del trabajador, abonándole los salarios que ha dejado de percibir durante ese tiempo (art. 123.2 y art 123.3 LRJS)⁴¹.

Se observa a raíz de estos artículos que las mujeres gozan de especial protección para evitar causas de discriminación por razón de su sexo o de su posible embarazo, declarando así el despido nulo por dichas causas. Sin embargo, a raíz de la STJUE de 22 de febrero de 2018 (asunto C-103/16) podemos observar una situación en la cual una mujer embarazada es despedida por Bankia a través de un despido colectivo, y se intenta alegar la nulidad de dicho despido. Sin embargo, el TJUE establece:

“El artículo 10, punto 2, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite al empresario despedir a una

⁴¹ Chicaiza, E. *Despidos Colectivos tras la Reforma de 2012*, Universidad de Zaragoza, 2016, p. 17.

trabajadora embarazada en el marco de un despido colectivo sin comunicarle más motivos que los que justifican ese despido colectivo, siempre y cuando se indiquen los criterios objetivos que se han seguido para la designación de los trabajadores afectados por el despido.”

Por tanto, no se trata de una prohibición total, puesto que independientemente del estado de la mujer, si incurre en causas objetivas y por motivos ajustados a derecho, la empresa puede rescindir su contrato de trabajo. La única diferencia es que ante esta circunstancia opera la inversión de la carga de la prueba, siendo la empresa quién debe probar que el motivo del despido no se basa en el embarazo⁴².

⁴² Folguera Crespo, J.A. *Embarazo y periodo de prueba: no es causa de nulidad automática del despido*. *Diario La Ley*, N° 8270, 13 de marzo de 2014, Año XXXV, Editorial La Ley (disponible en <http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/>; última consulta 2/06/2019).

CONCLUSIONES

Debido a la crisis económica que se ha vivido en España en los últimos años, el Gobierno tuvo que hacer una serie de ajustes en la Legislación Laboral para adaptar los trámites necesarios para llevar a cabo un despido a la situación que se estaba viviendo en España en ese momento. En concreto, la Reforma Laboral de 2012 pretende agilizar el procedimiento de despidos por causas empresariales, eliminando la fase de autorización administrativa para los procesos de despido colectivo, y siendo el empresario el sujeto que deba decidir sobre estos, pero siempre con la obligación de llevar a cabo un periodo de consultas con buena fe y respetando lo establecido en el ET. En caso de que el empresario tenga motivos suficientes para llevar a cabo esas decisiones extintivas, se podrá amparar en las causas justificativas del art. 51 ET y, por tanto, a pesar de que puede ser sometido a un control judicial ex post, si se prueban dichas causas, el empresario estará amparado por la ley y se calificará como despido procedente.

El objetivo de este trabajo era estudiar los aspectos críticos de los despidos por causas empresariales, tratando de encontrar los vacíos legales de la legislación social, o ver en que se basan los jueces para interpretar la ley de manera distinta a la establecida. Además, también se ha considerado oportuno realizar un análisis de algunas de las sentencias más vinculantes del TJUE relacionados con los despidos por causas empresariales, concluyendo que existen determinados vacíos legales en la legislación española, puesto que la trasposición no ha sido idéntica, dando lugar a confusión en cuanto a la interpretación por parte de los tribunales españoles.

Con respecto a las causas económicas se puede extraer la posibilidad de que a pesar de que la empresa siga obteniendo beneficios millonarios y continúe con el reparto de dividendos, en caso de que exista una disminución del volumen de negocio o de la facturación, se podrá optar por la extinción del contrato de trabajo. Además, si se trata de un grupo de empresas a efectos laborales, dicho grupo de empresas tiene la legitimidad para iniciar un despido colectivo, analizando los resultados globales de la empresa y la situación del grupo conjuntamente. Se concluye a raíz de las sentencias analizadas de las causas justificativas de los despidos, que se debe atender a un juicio de proporcionalidad y razonabilidad por parte de los tribunales. Podemos extraer que para que se den las causas justificativas deben cumplirse una serie de condiciones, pero existe una presunción iuris tantum si el periodo de consultas finaliza con acuerdo, interpretándose que realmente concurren dichas causas justificativas, sin necesidad de comprobarlo, excepto si se alega lo contrario.

Además, a través de una sentencia del TS podemos comprobar que la transferencia bancaria es un medio adecuado para el pago de la indemnización, a pesar de no estar establecido en la legislación como tal. Dicho TS, a través de numerosas sentencias, y amparándose también en lo establecido por el TJUE establece que la unidad de referencia para el despido colectivo debe ser la empresa, y nunca el centro de trabajo, afirmando una trasposición incorrecta de la Directiva 98/59/CE.

Otro aspecto realmente interesante resulta el coste indemnizatorio que debe poner el empresario a disposición del trabajador en un PDC tras la notificación individual de los despidos. Esta indemnización suscita varias dudas en la legislación, pero finalmente el TS ha resuelto la cuestión, estableciendo que una situación económica negativa no es lo mismo que una insuficiencia de liquidez, y, por tanto, a pesar de alegar una causa económica, si se cuenta con la liquidez suficiente, la empresa debe satisfacer la indemnización. Además, la cuantía de la indemnización debe ser como mínimo lo establecido en la legislación, pudiendo aumentar su cantidad a través de un pacto colectivo o individual entre las partes. El Fondo de Garantía Salarial se encarga de abonar las indemnizaciones correspondientes, con un límite, en caso de insolvencia o concurso del empleado.

En cuanto a la calificación, se había entendido de la legislación laboral que los despidos en los que no existiese causa, debían calificarse como nulos. Sin embargo, reciente jurisprudencia de un TSJ ha concluido que debe calificarse como improcedente, y teniendo el empresario que decidir si desea readmitir al empleado o pagarle la indemnización que a este le corresponde, siempre teniendo en cuenta los salarios de tramitación que también pertenecen al trabajador. Con respecto a la protección que la legislación laboral ofrece a las mujeres embarazadas, el TJUE finalmente se ha pronunciado estableciendo que se podrá despedir en el marco de un despido colectivo siempre y cuando se indiquen los criterios objetivos seleccionados para tomar dicha decisión.

Tras siete años desde la entrada en vigor de la Reforma Laboral, la situación económica ha cambiado, y, a pesar de que no se ha llegado a aprobar por el momento, el actual Gobierno en funciones tiene planes para llevar a cabo una contrarreforma laboral que afecte directamente a dichos despidos por causas empresariales. Por tanto, el futuro de la jurisprudencia laboral es incierto, pero por el momento, los tribunales están interpretando conforme a la legislación de la reforma laboral aprobada en 2012.

BIBLIOGRAFÍA

Legislación

Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (núm. 225 en «DOCE», 12 de agosto de 1998).

Directiva 2000/78/CE del consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (núm. 303 en «DOCE», 2 de diciembre de 2000).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (núm. 245 en «BOE», 11 de octubre de 2011).

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (núm. 162 en «BOE», 7 de julio de 2012).

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (núm. 36 en «BOE», 11 de febrero de 2012).

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (núm. 261 en «BOE», 30 de octubre de 2012).

Real Decreto-Ley 11/2013 de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (núm. 185 en «BOE», 3 de agosto de 2013).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores (núm. 255 en «BOE», 24 de octubre de 2015).

Jurisprudencia

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

- STJUE de 13 de mayo de 2015 (C-392/13)
- STJUE de 13 de mayo de 2015 (C-182/13)
- STJUE de 11 de noviembre de 2015 (C-422/14)
- STJUE de 22 de febrero de 2018 (C-103/16)

Tribunal Supremo

- STS de 18 de marzo de 2009 (rec. 1878/2008)
- STS de 23 de abril de 2012 (rec. 2723/2011)
- STS 21 de diciembre de 2012 (rec. 897/2012)
- STS de 25 de noviembre de 2013 (rec. 52/2013)
- STS de 25 de febrero de 2015 (rec. 74/2014)
- STS de 22 de julio de 2015 (rec. 2161/2014)
- STS de 24 de noviembre de 2015 (rec. 1681/2014)
- STS de 18 de septiembre de 2016 (rec. 3451/2016)
- STS de 17 de octubre de 2016 (rec. 36/2016)
- STS de 11 de enero de 2017 (rec. 2270/2015)
- STS de 15 de febrero de 2017 (rec. 1991/2015)
- STS de 12 de septiembre de 2017 (rec. 2562/2015)
- STS de 17 de octubre de 2017 (rec. 3427/2015)
- STS de 22 de febrero de 2018 (rec. 195/2018)
- STS de 30 de mayo de 2018 (rec. 576/2018)
- STS de 13 de junio de 2018 (rec. 626/2018)
- STS el 14 de junio de 2018 (rec. 2604/2018)
- STS de 2 de julio de 2018 (rec. 3153/2018)
- STS de 25 de septiembre de 2018 (rec. 861/2018)
- STS de 16 de octubre de 2018 (rec. 907/2018)
- STS de 17 de octubre de 2018 (rec. 916/2018)
- STS de 20 de noviembre de 2018 (rec. 3968/2016)

Tribunal Superior de Justicia

- STSJ Galicia de 3 de noviembre de 2010 (rec. 3200/2010)
- STSJ Cataluña de 26 de noviembre de 2010 (rec. 5535/2010)
- STSJ Andalucía de 8 de marzo de 2012 (rec. 1318/2011)
- STSJ Madrid de 9 de julio de 2014 (rec. 140/2014)
- STSJ Extremadura de 30 de septiembre de 2014 (rec. 370/2014)

Obras doctrinales

- ARANZADI (2012), *Procedimiento de Despido Colectivo (art. 51 ET)*, RAD. Obtenida el 1/03/2019 de: <http://www.aranzadi.es/sites/aranzadi.es/files/creatividad/Fidelizacion/ERE-ventajas.pdf>.
- ARANZADI, *Despido: Despidos colectivos (Doc 2003\125)*. Obtenida el 11/06/2019 de: <http://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=If90f9ea0759c11dbbbc501000000000&srguid=i0ad6adc50000016b51c48083f4c98d57#>.
- BENTOLILA, S. *La reforma laboral de 2012: Una primera evaluación*, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, 2012, p. 2-9.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., “Formalización de la extinción individual del contrato derivado de un despido colectivo pactado”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* n. 216, 2019.
- CHICAIZA, E. *Despidos Colectivos tras la Reforma de 2012*, Universidad de Zaragoza, 2016, p. 16-20.
- FOLGUERA CRESPO, J.A. *Embarazo y periodo de prueba: no es causa de nulidad automática del despido*. *Diario La Ley*, Nº 8270, 13 de marzo de 2014, Año XXXV, Editorial La Ley (disponible en <http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/>; última consulta 2/06/2019).
- FORELAB., *La obligación de negociar de buena fe en el despido colectivo*, Madrid, 2016.
- GODINO REYES, M., *Tratado de despido colectivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, p. 130-342.
- LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J., *A vueltas con la calificación del despido por enfermedad*, *Revista Española de Derecho del Trabajo* 209, 2018, p. 183-211.
- MANEIRO VÁZQUEZ, Y., *El régimen del despido colectivo en el ordenamiento europeo: contrastes y fricciones con el ordenamiento español*. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2017, págs. 121-141.
- MARRERO SÁNCHEZ, E.M. *La nueva definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y su control judicial tras el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma laboral*, 2015, p. 8-14.
- Memento Práctico: Despido (2016-2017), p. 298-574.

- MOLERO MANGLANO, C., LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J., MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., SÁNCHEZ CERVERA, J.M., *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 750-780.
- MONEREO PÉREZ, J.L., *Manual de derecho del trabajo*, Comares, Granada, 2018, p. 604-620.
- MORALES VÁLLEZ, C.E., “Sobre la concurrencia de la causa organizativa en la venta unilateral de maquinaria por parte de la empresa. Comentario a la STS 841/2018, de 18 de septiembre de 2018”. *Revista Aranzadi Doctrinal* N° 11, 2018, p. 163-169.
- PALOMO BALDA, E., *El periodo de consultas en el procedimiento de despido colectivo a la luz de la reciente doctrina judicial*, 2013.
- ORTEGA LOZANO, P. G., “Racionalidad económica, rentabilidad empresarial y funciones no jurisprudenciales del intérprete de la norma en el actual modelo extintivo: críticas y propuestas a la luz de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción”, *Revista de Información Laboral*, n. 5, 2018.
- Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia de octubre 2018 pág. 51.
- Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia de junio 2018, núm. 190, pág. 75.
- SAIZ, P. (2018, 9 de febrero). Los tribunales confirman que un despido sin causa es improcedente y no nulo. *Expansión*. (Obtenido el 6/03/2019 de: <http://www.expansion.com/juridico/sentencias/2018/02/09/5a7dcbf746163fa9428b4635.html>).
- SEMPERE NAVARRO, A., “¿Cómo comunicar la extinción derivada del despido colectivo pactado?”, *Revista Aranzadi Doctrinal* n. 5, 2017.