



FACULTAD DE DERECHO

EFFECTOS DE LAS REFORMAS LABORALES EN EL DESPIDO COLECTIVO

Autor: Ana Blanco Navarro
Tutor: M^o Dolores Carrillo Márquez

Madrid
Abril, 2014.

ABREVIATURAS

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ELEMENTOS DEL DESPIDO COLECTIVO.....	6
2.1. Elemento subjetivo	6
2.1.1. Número de extinciones de contratos.....	7
2.1.2. Censo de trabajadores	8
2.1.3. Arco temporal de las extinciones.....	9
2.2. Elemento objetivo	10
2.2.1. Redacción previa	10
2.2.2. Redacción posterior	13
2.2.3. Conclusiones.....	15
2.3. Elemento formal: procedimiento.....	17
2.3.1. Iniciación del procedimiento	18
2.3.2. Período de consultas.....	26
2.3.3. Finalización del procedimiento:.....	33
2.3.4. Otras novedades introducidas por la reforma.....	39
2.3.5. Conclusiones	40
3. IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO.....	41
3.3. Redacción previa	42
3.4. Redacción posterior	43
3.3. Conclusiones.....	48
4. CONCLUSIONES	49

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ABREVIATURAS

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

Ley 1/2014: Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

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.

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.

LRJS: Ley 36/2011, de 10 de Octubre, reguladora de la Jurisdicción Social

TS: Tribunal Supremo

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

TC: Tribunal Constitucional

RRTT: Representantes legales de los Trabajadores

OIT: Organización Internacional del Trabajo

Palabras Clave:

Despido, negociación, buena fe, consultas, trabajadores, empresa, economía, comunicación, colectivo, impugnación, comisión.

Key Words:

Dismissal, negotiation, good faith, consult, workers, enterprise, economy, communication, collective, impugnmet, committee.

Resumen:

El presente trabajo constituye un estudio de las modificaciones que las sucesivas reformas laborales han llevado a cabo en el régimen jurídico del despido colectivo. La crisis económica que sufre España desde el año 2008 puso de manifiesto la insostenibilidad del modelo laboral vigente en aquel momento, de esta forma la reforma se imponía como necesidad. Se analizan principalmente cuatro normas: la Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el 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, la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, reguladora de la Jurisdicción Social y la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. Todas ellas operan reformas en el Estatuto de los Trabajadores, dando lugar a un régimen jurídico del despido colectivo más objetivo, formalista y extenso. A pesar de que el objetivo del legislador era dotar de seguridad jurídica al procedimiento, la jurisprudencia ha puesto de manifiesto una serie de problemas de aplicación práctica que no cumplen con tal objetivo.

Abstract:

The present work is a study of the changes that the successive labor reforms carried out in the legal system of collective dismissal. The economic crisis in Spain since 2008 highlighted the unsustainability of the current labor model at the time, thus the reform was imposed as a necessity. Mainly four standards are analyzed: Law 3/2012, of July 6, on urgent measures to reform the labor market, Royal Decree 1483/2012, of October 28, regulation of procedures approved, the Law 39/2011, of

October 10, regulating the labor courts and the Law 1/2014, of February 28, for the protection of part-time workers and other urgent measures in the economic and social order. They all operates reforms in the Workers´ Statute, giving rise to a legal regime of the collective dismissal more objective, formal and extensive. Although the goal of the Legislature was to provide legal security procedure, case law highlighted a number of practical implementation issues that do not meet this objective.

1. INTRODUCCIÓN

La crisis económica que sufre España desde el año 2008 y que aún en la actualidad hace notar sus efectos, supone uno de los mayores contratiempos económicos a los que nuestro país ha tenido que enfrentarse. La misma ha puesto de manifiesto la insostenibilidad e inviabilidad del modelo laboral español, demostrando sus deficiencias y debilidades.

Ante los escépticos u optimistas en exceso, se oponen un conjunto de datos devastadores que reflejan la realidad del mercado laboral de los últimos años: la cifra de paro en Julio de 2012 se situaba en 5.273.600 personas, la proporción de jóvenes menores de 25 años empleados y desempleados ese mismo año fue de 50-50%. Según la OCDE la duración media del período que una persona permanece desempleada en nuestro país es de 14, 8 meses, el 25% de los contratos que se celebraron en España en ese período fueron temporales. Consecuencia de la destrucción de empleo, el sistema de la Seguridad Social se ha visto perjudicado, reduciendo su número de afiliados y aumentando su gasto, que en 2011 ascendió a 2584 millones de Euros.¹

Visto el desolador panorama resulta evidente que los problemas a los que hoy se enfrenta el modelo laboral español no son únicamente fruto de la coyuntura económica sino que se trata de un problema estructural.

Dadas las circunstancias expuestas, la reforma se imponía como necesidad para la solución de un problema que no sólo era demandada por los agentes económicos y laborales de nuestro país, sino que desde las altas esferas de la Unión Europea se exigía como medida para recuperar el empleo y garantizar la satisfacción de intereses de las partes perjudicadas y la garantía de sus respectivos derechos.

Como se expone, uno de los efectos más virulentos de la crisis económica ha sido la destrucción de empleo. Muchas empresas se han visto obligadas, por necesidades económicas, a llevar a cabo despidos colectivos; según reflejan las estadísticas² el número de éstos ha aumentado notable y progresivamente desde el año 2008 en adelante, dejando en situación de desempleo a un número demasiado amplio de trabajadores.

Es por las circunstancias expuestas por las que se considera fundamental llevar a cabo un estudio en profundidad de los cambios normativos que las sucesivas reformas laborales han desarrollado en relación a la cuestión. La Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, precedida por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de igual nombre, se sitúa como origen de los citados cambios, modificando profundamente el régimen jurídico del despido colectivo al

¹ Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE de 7 de Julio de 2012).

² Boletín Oficial de Estadísticas Laborales.

introducir novedades tales como la supresión de autorización administrativa previa, objetivación de causas objeto del procedimiento y refuerzo del contenido de la comunicación empresarial, entre otras, que si bien aportaron al procedimiento mayor seguridad jurídica, pronto se puso de manifiesto la insuficiencia de las mismas así como las imprecisiones y dificultades prácticas que comprendía su aplicación. Éstas pronto se comenzaron a apreciar en una jurisprudencia divergente en exceso donde parte de la misma continuaba anclada en el régimen anterior y la restante aplicaba la norma con tanta rigurosidad que hacía inoperables las medidas por ella introducidas produciendo que un gran número de despidos colectivos válidos sustancialmente, fueran declarados nulos por defectos de forma.

Consecuencia de lo anterior, el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, de Protección a los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social entra en vigor con la finalidad de solventar los problemas mencionados, operando principalmente en el procedimiento colectivo impugnatorio de los despidos colectivos.

Los cambios que las normas expuestas introdujeron en el modelo laboral español, si bien imponían al empresario una serie de requisitos formales que tras su control judicial ex post dificultaban sobremanera el éxito del procedimiento, lo cierto es que gran parte de la Doctrina entendió que alteraban el equilibrio entre empresa y trabajadores, viendo estos últimos sus garantías y derechos si no restringidos, sí en riesgo de restricción.

Con intención de solventar los conflictos expresados, el pasado Marzo entró en vigor la última reforma laboral por medio de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, introduciendo novedades en la constitución de la comisión negociadora que habrá de actuar de interlocutor ante la dirección de la empresa durante el período de consultas.

Teniendo en consideración lo previamente señalado se procede, por el interés que suscita, a estudiar no sólo las modificaciones que las normas citadas han supuesto para el régimen del despido colectivo sino también y principalmente, las consecuencias de las mismas en el mercado laboral así como los pronunciamientos judiciales más recientes al respecto.

2. ELEMENTOS DEL DESPIDO COLECTIVO

2.1. Elemento subjetivo³

El elemento que permite diferenciar el despido colectivo del supuesto de extinciones individuales del contrato de trabajo por causas objetivas es el umbral numérico que el legislador establece al efecto.

Así, el apartado primero del artículo 51.1 ET, que no ha experimentado modificación alguna con la reforma que se viene tratando, declara en su apartado primero:

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:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores (...)

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.⁴

Del precepto expuesto se extrae una conjugación de tres factores diferentes que se interrelacionarán para constituirse en base del despido colectivo, a saber: cifra de extinciones de contratos, censo de trabajadores de la empresa y arco temporal de noventa días para el cómputo de extinciones.

³ Dado que el objeto de estudio del presente trabajo es el análisis de los efectos que la reforma laboral ha operado en el régimen jurídico del despido colectivo y considerando que el elemento subjetivo no ha experimentado modificación alguna, se expone sucintamente el mismo remitiendo a la siguiente bibliografía para un estudio más profundo de la cuestión: BLASCO PELLICER, A., “Los expedientes de regulación de empleo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009., MERCADER UGUINA, J. y DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, DESDENTADO BONETE, A., “Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales”, *Actualidad Laboral*, nº 17-18, 2012, GARCÍA PERROTE, I., “Procedimiento de regulación de empleo en el despido colectivo” Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Marcial Pons, Madrid, 1995.

⁴ Artículo 51 de 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 (BOE de 29 de Marzo de 1995) (Versión vigente hasta 8 de Julio de 2012).

Analícese por separado.

2.1.1. Número de extinciones de contratos

Pueden distinguirse dos supuestos:⁵

1. Extinción de todos los contratos de trabajo (totalidad de la plantilla): siempre que el número de contratos sea superior a cinco, se presupone la cesación total de la actividad empresarial.
2. Extinción, en un período de noventa días, del número de contratos reseñados previamente por el artículo 51.1 ET.: se entiende estar ante un proceso de reestructuración o reducción de plantilla.

Del porqué de esta delimitación cuantitativa, SAVIGNY en su obra *System des heutigen römischen Rechts (1840-1849)* expone cómo el legislador, con el recurso a límites numéricos, persigue el automatismo en la aplicación de la norma, no dejando margen de discrecionalidad al aparato judicial y/o administrativo. De esta forma, la seguridad jurídica se constituye en fin ulterior del criterio, principio inspirador de todo sistema constitucional y, en el caso español, amparado por el artículo 9.3 de la Carta Magna.⁶

En cualquier caso, para llevar a cabo el cómputo de extinciones producidas ha de tenerse en cuenta no solamente las efectuadas dentro del marco del procedimiento de despido colectivo sino, en base al apartado cuarto del artículo 51.1 ET, también se tendrán en cuenta para el cómputo todas aquellas extinciones que se produzcan en el período de referencia de 90 días por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes al trabajador y diferentes de los previstos en el artículo 49.1.c) ET y siempre y cuando su número sea superior a cinco.⁷ De lo que se deduce serán computables todas aquellas extinciones que se produzcan por las causas establecidas en el artículo 51.1 ET, además de los ceses producidos por resolución de contrato en la

⁵ MARTÍN VALVERDE, A., GRACÍA MURCIA, J. (Dir. Y Coord.), “Despidos Colectivos”, El Despido: cuestiones prácticas que plantea la Reforma Laboral de 2012, Aranzadi, Navarra, 2012, pp.131 y ss.

⁶ MARTÍN VALVERDE, A., “El control judicial de los despidos colectivos: puntos críticos”, en Actualidad Laboral, nº 9, 201/3, pp. 1083-1085.

⁷ Artículo 51 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 (BOE de 29 de Marzo de 1995) (versión vigente en la actualidad).

medida en que a pesar de producirse a instancia del trabajador, su causa reside en un incumplimiento empresarial previo, los producidos por despido disciplinario improcedente sin posterior readmisión y por despido declarado nulo si se acredita la imposibilidad de readmitir al trabajador por cese o cierre de la empresa. Por el contrario, no serán computables las extinciones llevadas a cabo por expiración del tiempo convenido o las producidas por causa legítimamente prefijada en el contrato cuando ésta concurra, ni los despidos disciplinarios o los efectuados por ineptitud, falta de adaptación a las modificaciones técnicas, faltas de asistencia aún siendo éstas justificadas pero intermitentes, las extinciones de contratos producidos en virtud de traslado o modificación sustancial de condiciones de trabajo; tampoco entrarán en el cómputo la extinción por mutuo acuerdo, fuerza mayor, muerte, jubilación o incapacidad del empresario.⁸

Uno de los supuestos que más conflicto está suscitando es el cómputo de extinciones plurales de contratos temporales que resultan fraudulentos, bien por haberse celebrado en fraude de ley y por tanto, convertirse en indefinidos, bien por ser extinguidos sin causa. El TS se ha pronunciado recientemente al respecto alegando que dichas extinciones han de computarse a los efectos de alcanzar los umbrales numéricos.⁹

El precepto expuesto supone la incorporación al ordenamiento jurídico nacional de lo previsto por la Directiva 98/59/CE en su artículo primero.¹⁰

2.1.2. Censo de trabajadores

Al entrar en conexión con el segundo de los elementos, censo de trabajadores, se precisa que el artículo primero del Real Decreto 1483/2012 recoge que se tendrán en cuenta “la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma (la empresa) en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual

⁸ STSJ Castilla y León de 3 de Noviembre de 2010 (AS 2010, 2464) , STSJ Cataluña de 14 de Mayo de 2012 (AS 2012, 2237) , SAN de 27 de Julio de 2012 (AS 2012, 1784) , STS 7 octubre 1997 (RJ 1997, 6991).

⁹ STS de 3 de Julio de 2012 (RJ 2012, 9584) y STS de 8 de Julio de 2012 (RJ 2012, 9967).

¹⁰ se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidos por iniciativa de empresario en base o uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos cinco.

utilizada.”¹¹ De esta forma los umbrales numéricos establecidos en el artículo 51.1 ET habrán de computarse en relación al total de la empresa.

Tomar la empresa como unidad de cómputo difiere de la línea comunitaria en la medida en que la Directiva 98/59/CE recurre a la unidad de centro de trabajo como medida de referencia a estos efectos. No obstante lo anterior, un sector de la Doctrina entiende que, realmente, no se produce tal contradicción entre la norma comunitaria y la norma nacional sino que se trata de una cuestión de mera adaptación lingüística. En este sentido, la STJCE de 18 de enero de 2007 (asunto C-385/2005) (TJCE 2007, 14) declara que:

Es preciso señalar que de los artículos 1, apartado 1, y 5, de la Directiva 98/59 se desprende que esta Directiva tiene por objeto establecer una protección mínima en materia de información y consulta de los trabajadores en caso de despidos colectivos, aunque los Estados miembros podrán adoptar medidas nacionales más favorables para los referidos trabajadores.¹²

De ello se desprende que lo más adecuado es interpretar la noción de “centro de trabajo” en base a las circunstancias puesto que, dada la finalidad última de la norma, que no es otra que la protección al trabajador, la mejor garantía es emplear la unidad de cómputo más adecuada al contexto empresarial.¹³

2.1.3. Arco temporal de las extinciones

Por último, se exige que las extinciones se produzcan en un período de 90 días. El precepto ha generado divergencias en la jurisprudencia: algunas sentencias lo han interpretado como los noventa días anteriores a una extinción; otras, como los noventa días siguientes; y por último, una solución mixta que combina las posturas anteriores. El TS¹⁴, en sentencia de 23 de Enero de 2013 , declara que la única interpretación posible del precepto es la de señalar como *dies ad quem* para el cómputo aquel día en que se acuerda la extinción.

¹¹ Artículo 1 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de Octubre, por el que se aprueba el reglamento de los Procedimientos de Despido Colectivo. (BOE de 30 de Octubre de 2012).

¹² STJCE de 18 de enero de 2007 (asunto C-385/2005) (TJCE 2007, 14) .

¹³ NAVARRO NIETO, F., “Los despidos colectivos: novedades normativas y balance jurisprudencial”, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 7/2013, Aranzadi, Pamplona, 2013.

¹⁴ STS de 23 de Enero de 2013 (RJ 2013, 2851).

Además, el Alto Tribunal pone de manifiesto la necesidad de identificar un día concreto tanto para el inicio como para el fin del período. Sobre todo para el supuesto que recoge el último párrafo del artículo 51.1 ET (“períodos sucesivos de noventa días”), donde el *dies ad quem* de un período constituirá simultáneamente el *dies a quo* del siguiente.

2.2. Elemento objetivo

El elemento objetivo lo constituyen el conjunto de circunstancias, que el legislador recoge en el artículo 51.1 ET, determinantes para calificar el despido como colectivo.

Dicho elemento es uno de los puntos que más se ha visto alterado con la reforma, principalmente la conceptualización de las causas económicas.

2.2.1. Redacción previa

Como ya se ha avanzado, la variación en la definición de las causas que pudieran dar lugar al despido colectivo es uno de los aspectos más significativos operados por la Reforma.

Con carácter previo a la misma, la redacción del artículo 51.1 ET en relación a las causas económicas establecía lo siguiente:

Se entiende que 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, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.¹⁵

La norma exigía por tanto una situación económica negativa apreciable en la existencia de pérdidas actuales o previstas y disminución persistente del nivel de

¹⁵ Vid nota 4.

ingresos. Además, era preciso que tal situación afectase a la viabilidad de la empresa o a su capacidad para mantener el volumen de empleo.

Sin embargo, el precepto no era claro en su redacción al contener conceptos indeterminados y poco precisos; esto generó divergencias en la interpretación jurisprudencial. Finalmente se impuso la postura adoptada por el Tribunal Supremo en STS de 11 de Noviembre del 2002 y 23 de Junio del 2003¹⁶, donde el Ato Tribunal sostenía que para poder apreciar la concurrencia de causas económicas era necesario que las mismas tuvieran una entidad y permanencia suficiente como para poder deducirse una incidencia negativa en la eficiencia y rentabilidad de la empresa que, efectivamente, desembocare en la inviabilidad de la misma.

La interpretación expuesta tampoco establecía un criterio fijo que permitiera distinguir netamente cuando concurrían causas económicas que sirvieran de base a un despido colectivo sino que fijaba una serie de orientaciones que abrían la puerta a posturas muy heterogéneas. Por ello, el TS concreta precisando que dichas circunstancias pueden considerarse constantes para los casos de:

Cifras o datos desfavorables de producción o de costes de factores, o de explotación empresarial, tales como resultados negativos en las cuentas del balance, escasa productividad del trabajo, retraso tecnológico respecto de los competidores, obsolescencia o pérdida de cuota de mercado de los productos o servicios.¹⁷

En la misma línea interpretativa, declaraba que la carga de la prueba recaía directa y exclusivamente en el empresario, debiendo quedar acreditada de forma tal que no cupiese duda razonable de la inviabilidad de la situación, cerrando así la posibilidad a una actuación deliberada y orquestada por el propio empresario para poder, a su conveniencia, llevar a cabo el despido colectivo.

Por su parte, un sector de la Doctrina entendió que se trataba de supuestos en los que la empresa se encontrara en una situación patológica donde peligrara la supervivencia o el mantenimiento de empleo.

¹⁶ STS de 11 noviembre 2002. (RJ 2002\10246) y STS de 23 junio 2003. (RJ 2003\5785). Para profundizar en la cuestión, consúltense STSJ Murcia núm. 89/2013, de 8 febrero. (RJCA 2013\849), TSJ Madrid núm. 364/2012, de 12 abril. (RJCA 2012\407).

¹⁷ STS de 14 junio 1996. (RJ 1996\5162). Véanse TS (Sala de lo Social), sentencia de 24 abril 1996 (RJ 1996\5297), TSJ Cataluña, núm. 1525/2012, de 23 febrero (AS 2012\987), TSJ Aragón, núm. 821/2010, de 17 noviembre (AS 2011\135), TSJ Islas Canarias, Las Palmas, núm. 1314/2008, de 8 octubre (AS 2009\65), TSJ Madrid, sentencia de 30 septiembre 1996 (AS 1996\3547).

Además, este sector centró su atención en la expresión “puedan afectar”. Esto es, surge la duda de por qué el legislador abre una puerta a la incertidumbre introduciendo la citada expresión en lugar de cerrar cualquier posibilidad a la duda mediante exigencia de una efectiva incidencia. Así, se entiende, el legislador pretende flexibilizar en cierta medida el presupuesto, siendo suficiente que exista un riesgo real de que las circunstancias enunciadas efectivamente supongan un peligro para la supervivencia de la empresa o su empleo. Es decir, no es necesaria una certeza absoluta sino cierta previsibilidad, atendiendo a la entidad de las pérdidas y disminución de ingresos.¹⁸

En relación a las causas restantes, véase, técnicas, organizativas y de producción, la redacción legal era la siguiente:

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.¹⁹

El apartado expuesto apenas ha experimentado modificación alguna con la reforma, como se verá más adelante.

Es el último inciso del antiguo artículo 51.1 ET el que precisa un estudio más profundo. Se establecía que era la propia empresa la que debía acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y, además, justificar que de ellas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva, en aras a prevenir una situación negativa de la empresa o mejorar la situación de la misma por medio de una organización de recursos más adecuada que favorezca su posición competitiva. Este es otro de los puntos que más cambio experimentó con la reforma.

El legislador introduce de este modo una necesaria conexión funcional entre la extinción contractual y el objetivo de evitar una situación económica negativa para la empresa. Con ello, declara el Tribunal Supremo en STS de 29 de Septiembre de 2008²⁰, que si bien es cierto con los despidos se reducen considerablemente los costes de

¹⁸ GARCÍA-ATANCE MOLINS, J., “Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción del despido objetivo y colectivo”, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 1/2011 parte Estudio, Aranzadi, Pamplona, 2011.

¹⁹ Vid nota 4.

²⁰ STS de 29 de Septiembre de 2008 (RJ 2008\5536). Sentencias relacionadas: STSJ Madrid, núm. 182/2010, de 11 marzo (JUR 2010\207965), STSJ Andalucía núm. 601/2012, de 7 marzo (AS 2012\1811).

funcionamiento de la empresa aumentando de esta forma la posibilidad de superar una eventual situación negativa, esta conexión no debe operar de forma automática ni convertirse en presunción de que la empresa, por tener resultados negativos, pueda decidir la extinción de contratos de trabajo a su libre arbitrio. Todo lo contrario, se afirma “Lo que se debe exigir son indicios y argumentaciones suficientes para que el órgano judicial pueda llevar a cabo la ponderación que en cada caso conduzca a decidir de forma razonable acerca de la conexión que debe existir entre la situación de crisis y la medida de despido”.

Sintetizando todo lo anterior, con la antigua redacción del artículo 51.1 ET, para poder apreciar la concurrencia de causas que permitieran llevar a cabo un despido colectivo era necesario que se produjera una situación económica negativa apreciable en pérdidas actuales o previstas, así como disminución persistente del nivel de ingresos; o bien cambios en los instrumentos de producción, métodos de trabajo o en la demanda, que generasen la inviabilidad de la empresa y que fueran de una entidad y permanencia tal, que la extinción colectiva de contratos de trabajo se constituyera como la única solución posible, siendo obligación del empresario probar no sólo la efectiva existencia de tales circunstancias, sino también la conexión entre las extinciones y la posibilidad de evitar la situación negativa o “patológica” a que se viene haciendo mención.

2.2.2. Redacción posterior

La Ley 3/2012 da una nueva redacción a las causas del despido colectivo, principalmente a la económica, concluyendo la siguiente redacción:

Se entiende que 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 tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior²¹.

En relación al supuesto de hecho, la norma continúa con la exigencia de una situación económica negativa apreciable en la existencia de pérdidas actuales o

²¹ Vid nota 4.

previstas o en la disminución persistente de ingresos o ventas. Si bien es cierto, se introduce una pequeña modificación respecto de la disminución de ingresos: se exige que éstos seas “ordinarios”. Se entiende, el legislador busca clarificar que la disminución ha de poder apreciarse en relación a los ingresos comunes, regulares y no a eventuales ingresos extraordinarios consecuencia de circunstancias puntuales.

La diferencia más relevante con respecto a la redacción anterior es la introducción de una presunción *iuris tantum*: se presume concurren causas económicas para el caso en que, durante tres trimestres consecutivos, el nivel de ingresos ordinarios o ventas trimestrales sea inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Es importante precisar que el TS ya se ha pronunciado al respecto puntualizando que la norma se refiere a tres trimestres consecutivos cualesquiera y no a los tres inmediatamente anteriores a iniciarse el procedimiento, siempre y cuando guarden la correspondiente correlación con el mismo trimestre del año anterior.²²

Dicha introducción, razona Desdentado Bonete, supone el fin de la exigencia de establecer una necesaria conexión funcional entre la decisión extintiva y el objetivo de evitar una situación económica negativa en la empresa a la que previamente se ha hecho mención. De esta forma, la valoración de las causas de los despidos colectivos deviene en un mero análisis de hechos, quedando excluido un estudio de metas u objetivos económicos²³ tal como recoge la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012: “Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas”.²⁴

No obstante lo anterior, se precisa aclarar que parte de la jurisprudencia se ha mostrado crítica con esta visión reduccionista de la función judicial, alegando la inconveniencia de reducir la misma por completo a la mera constatación de unos hechos. Así lo declara la Audiencia Nacional en SAN 112/2012 de 15 octubre (AS 2013\2) al exponer que, tal como establece el artículo 4 del Convenio 158 de la OIT²⁵, sigue siendo necesario que la decisión extintiva se ajuste a la coyuntura actual de la empresa. Citando a Desdentado Bonete, la AN continúa argumentando que ya "no se

²² STS de 27 mayo 2013. (RJ 2013\7656). Consúltese también STSJ Andalucía, Málaga núm. 1645/2013, de 14 octubre. (AS 2014\83).

²³ *Vid* nota 6.

²⁴ *Vid* nota 1.

²⁵ No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

trata de lograr objetivos futuros, sino de adecuar la plantilla a la situación de la empresa"; "la justificación del despido ahora es actual".²⁶ De esta forma, un despido colectivo deberá ser declarado procedente en el supuesto en que, existiendo una situación económica negativa o una innovación organizativa, técnica o de producción, los contratos de trabajo devengan innecesarios por haber perdido su función económica-social: el trabajo que se extingue ha perdido cualquier utilidad patrimonial para la empresa.²⁷ Esta misma postura sostiene el Consejo de Estado en el Dictamen de 4 de Octubre de 2012 donde defiende que la concurrencia de las causas enunciadas no implica *per se* la procedencia del despido colectivo, sino que es necesaria su valoración conforme a los principios de proporcionalidad y razonabilidad.²⁸

Por último, en relación a las causas técnicas, organizativas o de producción, la reforma apenas ha introducido modificación alguna respecto del régimen anterior. El legislador introduce al exponer las causas organizativas la expresión “o en el modo de organizar la producción”. Dada la escasa entidad de consecuencias prácticas al efecto, no se profundizará más en la cuestión.

2.2.3. Conclusiones

Las modificaciones introducidas por la reforma han implantado un nuevo régimen normativo del que, actualmente, aun no puede decirse haya una opinión unitaria acerca de sus beneficios o perjuicios.

En lo que sí parece coincidir la mayor parte de la doctrina es en que se ha producido una objetivación de las causas en detrimento de la dimensión finalista y racionalizadora que imperaba con anterioridad a la reforma.

El régimen anterior se articulaba en torno al principio de racionalidad, esto es, la medida extintiva debía ser la solución a una situación económica negativa de la empresa, constituyendo un último y excepcional recurso en aras a evitar o minimizar los efectos de dicha situación. Es decir, el despido colectivo tenía una función teleológica y

²⁶ SAN 112/2012 de 15 octubre (AS 2013\2). Relacionadas: STSJ Castilla y León, Valladolid , sentencia de 6 noviembre 2013 (JUR 2013\359735), STSJ Cataluña núm. 46/2013, de 8 octubre (AS 2013\3060), STSJ Castilla y León, Valladolid , ed. 25 septiembre 2013 (AS 2013\2778).

²⁷ DESDENTADO BONETE, A., “Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012: reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales”, *Actualidad Laboral* núm. 17-18, 2012, pp. 1792 ss.

²⁸ Dictamen del Consejo de Estado de 4 de Octubre de 2012, expediente 1020/2012.

el órgano judicial tenía por misión determinar si, efectivamente, la decisión extintiva era racionalmente la mejor medida para lograr el fin, que no es otro que la elusión de la citada situación económica negativa.

Sin embargo, si con anterioridad a la reforma imperaba el principio de racionalidad, exigiendo una conexión funcional, tras la misma se impuso el principio de rentabilidad. Es decir, de la norma ya no se extrae que el empresario tenga que “justificar que de los mismos (resultados económicos) se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado”²⁹, sino que la nueva redacción suprime cualquier tipo de alusión al fin del despido, se limita a enunciar las circunstancias que actuarán de causa legitimadora y a introducir la presunción de que se ha hablado con anterioridad. Ya no se tutela la viabilidad de la empresa, sino su rentabilidad, la relación coste-beneficio, basta que de los resultados económicos se desprenda una situación económica negativa objetiva. José Luis Moreno Pérez afirma que, con las modificaciones normativas, el despido colectivo ya no es una medida extraordinaria en aras a lograr la supervivencia y viabilidad de la empresa, sino que se ha transformado en una medida de gestión ordinaria de la empresa para garantizar la maximización de beneficios.³⁰ No obstante lo anterior, añade, el legislador ha tratado de encontrar un equilibrio entre el principio de rentabilidad y las garantías de los trabajadores a través de la obligación impuesta al empresario de acreditar exhaustivamente los datos sobre los que se fundamente el despido.

Consecuencia de lo anterior, es el cambio en la función del órgano judicial. Ya se ha hecho referencia a la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, donde se declara que el papel del juez ha quedado reducido a valorar la concurrencia o no de unos hechos objetivos: las causa; igualmente declara que la norma pretende reducir al máximo el margen de discrecionalidad de los despidos por causas empresariales. De esta forma, en principio, la labor de jueces y tribunales estribaría en una constatación cuasi automática de datos, a la inserción del hecho en la norma. Sin embargo, no puede aceptarse sin más puntualización tal afirmación, pues es inherente a la función judicial llevar a cabo una aplicación e interpretación argumentativa de la Ley, renunciando a caer en la más pura literalidad de la norma.³¹

²⁹ Vid nota 4.

³⁰ MORENO PÉREZ, J.L., “El régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012”, *Temas Laborales* núm. 115/2012, 2012, pp. 316-320.

³¹ Vid nota 28.

Los más críticos afirman que la supresión de la necesaria conexión funcional despido-situación económica, ha generado un desequilibrio entre las dos fuerzas sociales en conflicto, véase, trabajador y empresario. En base a la norma, el empresario no tendría más obligación que la de acreditar unos resultados negativos, quedando los trabajadores desprotegidos ante la decisión unilateral y el empresario en una posición de superioridad. Sin embargo, de nuevo, es necesario precisar esta postura. Si bien es cierto que la nueva redacción del artículo 51.1 ET permite al empresario llevar a cabo un despido colectivo sin verse obligado a amparar tal decisión en evitar la inviabilidad de la empresa, ello no implica que esté facultado para llevar a la práctica la medida extintiva libremente y a pura conveniencia. José Luis Moreno Pérez reconduce el supuesto, desde un punto de vista contractual, a una alteración sobrevenida de circunstancias que obligan al empresario a llevar a adoptar la medida con el fin de acomodar el volumen de la empresa a la exigencia de rentabilidad de la misma, dado un entorno cambiante y competitivo, más si cabe los últimos tiempos.³²

Sintetizando, podría concluirse que la reforma ha provocado una objetivación de las causas del despido colectivo y consecuentemente cierto automatismo en la valoración de las mismas, reduciendo el margen de discrecionalidad del órgano judicial.

2.3. Elemento formal: procedimiento

Expuesto el presupuesto de hecho, es momento de analizar qué modificaciones ha introducido la reforma en la tramitación del procedimiento de despido colectivo. Como se verá más adelante, podría afirmarse que el eje central de la reforma lo constituye la supresión de la autorización administrativa que, con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, era necesaria para poder llevar a cabo la decisión extintiva. Ello ha provocado que el periodo de consultas y la exigencia de buena fe en las negociaciones, adquieran un papel protagonista en el nuevo régimen.

Además, la recién publicada Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, introduce nuevas modificaciones en relación a la documentación respecto de la cual el empresario está obligado a entregar a la representación legal de los trabajadores así

³² Vid nota 30.

como sobre quién ostenta la condición de interlocutores frente a la empresa durante el período de consultas.

El nuevo marco jurídico en el que se desarrollarán los procedimientos de despido colectivo supone poder dividir el mismo en dos grandes fases: una primera etapa colectiva y una segunda de carácter más individual. La primera se inicia con la comunicación empresarial a la que más adelante se hará mención, donde los actores protagonistas son de una parte, el empresario, y de otra, la representación legal de los trabajadores; esta etapa se articula como medio para garantizar el diálogo entre partes y asegurar que el empresario, en una posición privilegiada, tome en consideración el punto de vista ofrecido por los representantes legales de los trabajadores haciendo posible la armonización de intereses en conflicto. Para el efectivo cumplimiento de lo previamente expuesto, Ley y Reglamento establecen una serie de pautas procedimentales consistentes en comunicación fehaciente del inicio del período de consultas entregando al efecto toda la información necesaria para poder desarrollar una auténtica negociación con la representación legal del personal, que ha de llevarse a cabo siguiendo el dictamen de la buena fe y siempre bajo la supervisión y asistencia de la autoridad laboral. La segunda fase la constituye, una vez finalizado el período de consultas habiéndose alcanzado o no acuerdo, la comunicación de extinción de contrato a los trabajadores afectados por la medida, exigiendo para ello los mismos requisitos requeridos para el caso de despido por causas objetivas.³³

2.3.1. Iniciación del procedimiento

2.3.1.A. Supresión de la autorización administrativa

La literalidad del apartado segundo del artículo 51 ET, previa reforma, establecía:

El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El

³³ PALOMO BALDA, E., “El período de consultas en el procedimiento de despido colectivo a la luz de la reciente doctrina judicial” en <http://www.ugt.es/actualidad/2013/septiembre/b14-cgpj-emilio-periodo.pdf>.

procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la AL competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.³⁴

Así, la norma fijaba un presupuesto habilitante para el inicio del procedimiento: la autorización de la AL competente. Sin embargo, tal como recoge la exposición de motivos de la Ley 3/2012, la exigencia de dicho presupuesto habilitante era contraria al principio de celeridad que debería imperar en este tipo de procesos de reestructuración empresarial. Ello desvirtuaba, en muchas ocasiones, el verdadero fin del periodo de consultas puesto que, con el fin de evitar numerosos trámites burocráticos, las partes implicadas en el proceso satisfacían sus intereses artificialmente por medio de indemnizaciones a los trabajadores cuantiosas en exceso, renunciando éstos así a cualquier forma de impugnación. En base a la norma comunitaria, el verdadero fin del periodo de consultas es el diálogo de buena fe con vistas a reducir o evitar los despidos colectivos y no el de alcanzar cualquier tipo de acuerdo con el fin de finalizar el expediente con rapidez y aparente cumplimiento de los requisitos legales.³⁵

Así, las principales funciones de la AL consistían en:

1. Recibida la solicitud de inicio del procedimiento, comprobar que la misma cumple con las exigencias legales al efecto. En caso de no ser así, requerir al empresario para su subsanación indicando que cuenta con un plazo de diez días que, de incumplirse, se entenderá ha desistido de su petición y se archivarán las actuaciones.
2. Comunicar a la entidad gestora de la prestación por desempleo el inicio del expediente.
3. Recabar, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social sobre las causas que motivaron el inicio del expediente así como cualesquiera otras circunstancias que resultasen relevantes al efecto. Dicho informe deberá ser incorporado al expediente una vez concluido aquel.
4. En caso de que tuviera conocimiento de que durante la tramitación del expediente el empresario está adoptando medidas que hicieran peligrar la efectividad del resultado de cualquier pronunciamiento, podrá solicitar tanto

³⁴ Vid nota 4.

³⁵ Vid nota 1.

al empresario como a las autoridades competentes la paralización de dichas medidas.

5. Dictar resolución al finalizar el período de consultas, haya terminado el mismo con acuerdo o sin él. En el primer caso, la resolución extinguirá las relaciones laborales; en el segundo, estimará o desestimará en todo o en parte la petición empresarial.

Las mismas permitían que dentro del propio procedimiento se realizaría un control de los requisitos formales, control que desaparece con la posterior redacción.³⁶

Con intención de cumplir con la exigencia comunitaria así como de flexibilizar y agilizar el procedimiento, el Legislador da una nueva redacción al apartado segundo del ya citado artículo 51 ET, declarando que el despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los RRTT sin hacer mención alguna a la AL.

De modo que cabe preguntarse, ¿Qué papel desempeña la AL en el procedimiento tras la reforma? Aunque *a priori* pudiera parecer lo contrario, el órgano administrativo ha mantenido importantes funciones dentro del proceso, además de adquirir nuevas competencias. Su papel, con la nueva regulación, se adecúa más a lo previsto por la Directiva 1998/59/CE y a lo practicado en el resto de países de la Unión Europea: una labor de supervisión, información y asistencia.

Entre las competencias que ostenta con la nueva regulación destacan:³⁷

1. El empresario tiene obligación de remitirle una copia de la comunicación escrita de la apertura del período de consultas, junto a la documentación exigida por el artículo 51.2 ET y el RPDC.
2. Por su parte, la AL debe remitir la comunicación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, además de recabar con carácter preceptivo informe de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social acerca de dos extremos: el contenido de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas.
3. Velar por la efectividad del período de consultas, pudiendo remitir a las partes advertencias y recomendaciones (sin posibilidad de que pueda

³⁶ ARAMENDI SÁNCHEZ, P., “La compleja articulación procesal de los Despidos Colectivos e individuales”, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2013.

³⁷ *Vid* nota 5.

suponer la paralización o suspensión del procedimiento); a petición de las partes, puede también llevar a cabo funciones de mediación o asistencia, ésta última podría iniciarla de oficio igualmente.

4. Una vez finalizado el período de consultas, el empresario tiene obligación de comunicar a la AL el resultado del mismo. En caso de acuerdo, deberá así mismo el empresario remitir copia íntegra de éste y, en caso contrario, remitirle la decisión final de despido.
5. A través del servicio público de empleo competente, ha de verificar la acreditación por la parte empresarial de haber cumplido con un plan de recolocación, en caso de que la decisión extintiva afecte a más de cincuenta trabajadores.
6. Control de la legalidad de los acuerdos adoptados, teniendo competencia para impugnarlos cuando estime la concurrencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho; o bien, cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo informe de la posibilidad de haberse llevado a cabo el proceso con la finalidad de obtener indebidamente las prestaciones por parte de los trabajadores afectados al darse la inexistencia de causa motivadora de situación legal de desempleo.

El propio RPDC declara que dicha medida implica el paso:

de un procedimiento administrativo en sentido estricto dirigido a la obtención de una autorización administrativa que condicionaba la posibilidad de la adopción de unas medidas laborales concretas por parte del empresario, despidos colectivos o suspensiones de contratos o reducción de jornada, a otra clase de procedimiento, esencialmente distinto y con distinta finalidad.³⁸

Se puede afirmar consecuentemente que, aunque el procedimiento sigue siendo en parte una cuestión de orden público por las consecuencias que el mismo acarrea, se ha profundizado en su vertiente contractual, otorgando al empresario mayor autonomía.

³⁸ 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.

2.3.1.B. Configuración del deber de comunicación empresarial

Dada la supresión del requisito expuesto, otras exigencias procedimentales adquieren mayor protagonismo en detrimento de aquel. Entre ellas, la comunicación empresarial del inicio del periodo de consultas así como el contenido de la misma.

El artículo 51 ET, previa reforma, únicamente regulaba la obligación del empresario de comunicar por escrito a los representantes legales de los trabajadores, con copia a la AL, el inicio del periodo de consultas, determinando que la misma iría acompañada de “toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar”³⁹, remitiendo su concreción a desarrollo reglamentario. Como puede observarse, se trataba de una regulación francamente escueta, justificable en las garantías que aportaba la exigencia de autorización administrativa previa.

Sin embargo, una vez suprimida la misma, se impone la necesidad de endurecer los requisitos legales de tal comunicación con el fin de aportar mayor seguridad jurídica al procedimiento y, a su vez, garantizar los derechos de los trabajadores en la medida en que las modificaciones introducidas por la reforma (supresión de la conexión de funcionalidad en las causas y autorización administrativa en el inicio, principalmente) confieren un margen de libertad más amplio al empresario que podría hacer peligrar el ejercicio de aquellos.

De esta forma, la nueva redacción del apartado segundo del artículo 51 ET establece:

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la AL. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Período previsto para la realización de los despidos.

³⁹ Vid nota 4.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

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

g) RRTT que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.⁴⁰

Dicho contenido queda concretado por los artículos 2 a 5 del RPDC. Así, ley y reglamento, especifican el contenido mínimo de la comunicación empresarial, constituyendo su incumplimiento una de las causas de impugnación del procedimiento establecidas en el artículo 124.2 LRJS⁴¹, pudiendo acarrear la nulidad del mismo, cuestión sobre la que se profundizará más adelante.

Uno de los extremos sobre los que la Jurisprudencia se muestra más exigente es el de reseñar los criterios tenidos en cuenta a la hora de designar qué trabajadores se verán afectados por la decisión extintiva, en la medida en que entienden que el cumplimiento del requisito legal actúa como una exigencia formal que garantiza la suficiencia de la información facilitada a los representantes legales de los trabajadores, quedando así garantizado:

un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de aquellos (los criterios), de forma que durante el período de consultas puedan proponer su corrección, o presentar otros criterios alternativos, a fin de reducir el número de despidos y atenuar sus consecuencias, lo que no resultará factible cuando en la aludida comunicación sólo se recojan pautas genéricas e imprecisas⁴²

tal como señala el TSJ del País Vasco en Sentencia de 11 de Diciembre de 2012. Es decir, se pretende fundamentar como, sin una adecuada y completa información acerca de los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores afectados, se hace imposible o cuando menos, ciertamente difícil, la negociación de buena fe exigida por la

⁴⁰ Vid nota 7.

⁴¹ La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos: (...) b) Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal.

⁴² STSJ País vasco 2980/2012 de 11 Diciembre.(AS 2013\60). Para un estudio más profundo, se remite a STSJ Andalucía, Granada ,núm. 988/2013, de 9 mayo (AS 2013\2077), STSJ Andalucía, Sevilla , núm. 885/2013, de 14 marzo. (AS 2013\1685), STSJ Andalucía, Sevilla , núm. 814/2013, de 7 marzo (AS 2013\167), STSJ Andalucía, Sevilla, núm. 806/2013, de 7 marzo. (AS 2013\2301), STSJ Madrid, núm. 415/2012, de 30 mayo. (AS 2012\1672).

ley para el período de consultas. Además se hace indispensable para poder establecer una conexión de funcionalidad entre la motivación de los despidos y los contratos concretos extinguidos.⁴³

Señala en la sentencia enunciada previamente el TSJ del País Vasco algunos criterios que servirían al efecto, no sin antes aclarar que ha de otorgarse al empresario cierto margen de libertad como manifestación de la potestad de dirección y organización que ole es propia. Entre dichos criterios, destaca la razonabilidad y coherencia con los fines perseguidos, esto es, que la extinción de un contrato de trabajo concreto sirva efectivamente al efecto de superar la situación económica negativa, no habiendo lugar a una selección arbitraria y caprichosa de los trabajadores; además han de respetarse los límites generales que se dan en el ejercicio de cualquier derecho, véase, ausencia de coacción, fraude de ley y abuso de derecho (exigido de igual forma por el artículo 124.2, apartado c) de la LRJS) ; y por último y evidente, la decisión ha de respetar los derechos fundamentales y libertades públicas recogidos en la Constitución Española, amparándose principalmente el derecho a la igualdad que impide un trato discriminatorio.

Además, al margen de los mismos se han de respetar las normas de preferencia de permanencia que recoge el artículo 51.5 ET:

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad⁴⁴.

Dicha prioridad deberá quedar justificada por el empresario en la decisión final del despido, en base a lo establecido en el artículo 13.3 RPDC⁴⁵. No obstante lo anterior, en caso de que el empresario no respetase la preferencia de permanencia en la empresa de los sujetos mencionados, no cabrá por parte de los mismos iniciar el proceso de impugnación regulado en el precitado artículo 124.2 LRJS (propio de impugnación de

⁴³ *Vid* nota 13.

⁴⁴ *Vid* nota 7.

⁴⁵La empresa deberá justificar en la decisión final de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa.

despidos colectivos), sino que dichos sujetos habrán de acudir a lo establecido en el apartado 11 del mismo artículo.

Añade el precitado artículo 51.2 ET que la comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa que exponga las causas concretas por las que se lleva a cabo el despido colectivo así como de los restantes extremos que se han enunciado, además de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras.

Recientemente se ha llevado a cabo una nueva reforma laboral operada por la Ley 1/2014, que ha concretado lo que la literalidad del artículo 51.2 ET previa reforma dejaba abierto a la interpretación. Así, declara en nuevo precepto que junto a la memoria a la que se hace mención deberá acompañar toda la documentación contable y fiscal y los informes técnicos en los términos que reglamentariamente se establezcan. Sin embargo, dada la corta vida de la norma se hace imposible reflejar los efectos prácticos que la misma ha producido o la interpretación judicial que de ella se hubiera podido hacer.

Como puede observarse, el legislador pretende con la introducción de las modificaciones expuestas crear un marco jurídico que tenga por base la objetividad: concreción de causas, certeza de criterios, documentación acreditativa, etc. De esta forma, puesto que se ha suprimido el control administrativo *a priori*, se logra dotar al procedimiento de la seguridad y garantía de derechos que pudiera haberse visto menoscabada. Así lo entiende Morón Prieto al defender que estas medidas suponen:

la incorporación de un amplio conjunto de obligaciones documentales y procedimentales, y de garantías que acompañan y refuerzan la adopción de acuerdos durante la tramitación del procedimiento de despido colectivo cuya importancia y protección se ve revalorizada notablemente por la ley, pasando a constituir, a la vista de las primeras resoluciones judiciales, también un ámbito de mayores garantías y controles.⁴⁶

Se adjunta como Anexo 1 un ejemplo de modelo de comunicación de inicio del período de consultas.

⁴⁶ MORÓN PRIETO, R., “El nuevo procedimiento de despido colectivo: puntos críticos”, *El Derecho*, 1 de Diciembre de 2012.

2.3.2. Período de consultas

El período de consultas se ha convertido con la Ley 3/2012 en el eje central de todo el procedimiento de despido colectivo consecuencia, entre otras circunstancias, de nuevo, de la supresión de autorización administrativa.

Son dos las normas que recogen claramente el espíritu y fundamento de dicho trámite: la Directiva 98/59/CE y el Convenio 158 de la OIT⁴⁷. De las mismas puede extraerse que el período de consultas no es sino la posibilidad de ofrecer a la representación legal de los trabajadores la oportunidad de entablar un diálogo con el empresario para evitar o minimizar los efectos de la decisión extintiva.

A continuación se detallarán las principales modificaciones introducidas al respecto.

2.3.2.A. Especial importancia de la Buena Fe.

Aunque es cierto que la literalidad legal respecto de la exigencia de Buena fe durante el período de consultas no ha experimentado modificación alguna, lo cierto es que un análisis de la jurisprudencia permite concluir la creciente relevancia de la misma, principalmente a la hora de calificar el despido como válido o, por el contrario, declarar su nulidad en base al ya mencionado artículo 124.2 LRJS.

Los pronunciamientos judiciales más recientes articulan la exigencia de Buena Fe como medida imprescindible para alcanzar el fin del período de consultas, véase, evitar o reducir los despidos colectivos y en caso de resultar ello imposible, minimizar sus consecuencias por medio de medidas sociales de acompañamiento.⁴⁸

Sin embargo, el término “Buena Fe” es un concepto jurídico indeterminado, abierto y de compleja verificación. ¿Cuándo puede entenderse que las partes han negociado de buena fe durante el período de consultas? El Tribunal Supremo en sentencia de 17 de

⁴⁷ Se establece que el empresario “...ofrecerá a los RRTT interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos”.

⁴⁸ SAN 112/2012 de 15 de Octubre de 2012 (AS 2013\2). Sirva al efecto STSJ País Vasco, núm. 1053/2013, de 4 junio (AS 2013\2512), STSJ Cataluña, núm. 46/2013, de 8 octubre (AS 2013\3060), STSJ Castilla y León, Valladolid , de 25 septiembre 2013 (AS 2013\2778).

Septiembre de 2010 la definía como “un modelo o estándar de conducta socialmente admisible”⁴⁹. Por su parte, la doctrina ha señalado algunos comportamientos en ambas partes que podrían arrojar luz al efecto:⁵⁰

1. Los representantes legales de los trabajadores han de tener la información y documentación necesaria para poder profundizar y concluir los objetivos de la consulta. Dicha información ha de ser entregada fehacientemente por el empresario, en señal de buena fe, en tiempo hábil, esto es, en tiempo oportuno para que sirva al efecto. El artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil establece que la carga de la prueba recae en la parte que alegue su insuficiencia.
2. Debe existir por ambas partes una negociación real. La Real Academia de la lengua Española, define el término *negociación* como “Tratos dirigidos a la conclusión de un convenio o pacto”⁵¹, dicha definición extrapolada al ámbito que nos es propio podría traducirse en los siguientes extremos: constancia de propuestas y contrapropuestas, actitud flexible sin intención de imponer una determinada postura, diálogo y posicionamiento en una postura u otra con independencia de que finalmente se alcance el fin del período de consultas.
3. Ni el empresario ni la representación legal de los trabajadores pueden adoptar una posición inamovible. En estos casos se entenderá ausencia de Buena Fe y, consiguientemente, se declarará la nulidad del despido colectivo. Así lo declara el TSJ de Madrid en sentencia de 30 de Mayo de 2012:

La empresa se limitó a exponer su posición, inamovible (...) El "acuerdo" solo era posible si los trabajadores aceptaban los términos ofrecidos por la empresa (...) tal postura no constituye una negociación proceso caracterizado por su dinámica de concesiones recíprocas o de construcción de soluciones y opciones consensuadas (...) Sencillamente se limita a tratar de cumplir formalmente un trámite, el del período de consultas o de negociación, y tal comportamiento no constituye una negociación de buena fe.⁵²

4. Respeto por el plazo máximo del período de consultas y por el calendario establecido al efecto, así como por las reglas procedimentales y el contenido de las actas. Ello no implica que no pueda alcanzarse un acuerdo antes de finalizar

⁴⁹ STS núm. 570-2010 de 17 septiembre. (RJ 2010\7132).

⁵⁰ Vid nota 13.

⁵¹ Diccionario de la Real Academia Española, versión digital. (<http://lema.rae.es/drae/?val=negociaci%C3%B3n>) visitado el día 17/02/2014.

⁵² STSJ Madrid 415/2012 de 30 mayo. (AS 2012\1672). De postura similar: STSJ C. Valenciana, núm. 642/2013, de 12 marzo (AS 2013\1682), STSJ Cataluña, núm. 46/2013, de 8 octubre. (AS 2013\3060).

el plazo o que se alargue el período de consultas, siempre y cuando en este último caso se cuente con el consentimiento de ambas partes.

Podría decirse que el endurecimiento de esta exigencia viene a suplir aspectos que, previa reforma, se veían cubiertos por la actuación de la AL, constituyéndose como medida tendente a lograr el equilibrio entre las fuerzas negociadoras.

2.3.2.B. Interlocutores

Hasta ahora se ha analizado la incidencia que la Ley 3/2012 tuvo en el procedimiento de despido colectivo. Sin embargo, la misma no afectó a los sujetos que habrían de actuar como interlocutores durante el período de consultas sino que ha sido una nueva reforma, de inmediata actualidad, la que ha producido los cambios más significativos al respecto. Reforma operada por la Ley 1/2014.

Previa reforma, el artículo 51 ET establecía que la condición de interlocutores frente al empresario correspondía a las secciones sindicales siempre y cuando éstas ostentaran la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal cuando así lo acordarán. Para el caso de ausencia de los mismos, se remitía al artículo 41.4 de la misma Ley donde, según la literalidad del texto vigente en aquella fecha, se establecía que los trabajadores podrían otorgar su representación a una:⁵³

1. Comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la empresa y elegida por éstos democráticamente, o
2. Comisión de un máximo de tres miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que la empresa pertenezca y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación en la misma.

La norma no establecía diferenciación alguna acerca de la composición de la comisión para los diferentes supuestos que pudieran producirse: que el despido colectivo afectase a empresas con un único centro de trabajo, que la empresa afectada

⁵³ 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 (Versión vigente de 1 de Enero a 1 de Marzo de 2014).

contará con varios centros de trabajos, algunos de ellos incurso en el procedimiento y otros no o que de los incurso algunos contasen con representación legal propia y otros carecieran de ella. En esa situación, se entendió que la intención del legislador era la de establecer un único proceso con independencia de los centros afectados.⁵⁴ No obstante lo anterior, el RD 801/2011, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, vigente en ese momento, recogió en su artículo 11.2 la posibilidad de la negociación por centros⁵⁵, pudiendo constituirse tantas comisiones negociadoras como centros de trabajo se vieran afectados por el procedimiento. Sin embargo, tanto la Audiencia Nacional en sentencia de Julio 2012, como el Tribunal Supremo en sentencia de 28 de Octubre de 2009⁵⁶ declararon el carácter *ultra vires* de la disposición reglamentaria al entender que la misma contrariaba lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, concluyendo de esta forma con la única posibilidad de llevar a cabo un solo proceso negociador. Dada la confusión normativa al respecto muchos y muy divergentes fueron los pronunciamientos judiciales, declarando unos la validez del procedimiento cuando esto se producía, sentenciando otros la nulidad, convirtiéndose la cuestión en fuente de inseguridad jurídica.⁵⁷

Es con intención de solventar los problemas derivados de tal imprecisión que la Ley 1/2014 modifica el apartado segundo del artículo 51 ET, declarando:

1. Que la consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. No obstante, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.
2. Que dicha comisión deberá constituirse con anterioridad a la comunicación empresarial de inicio del período de consultas. A tal fin, el empresario tiene la obligación de comunicar fehacientemente a los trabajadores o a sus

⁵⁴ SAN 90/2012 de 25 de Julio (AS 2012\1674). Para profundizar en la cuestión, acúdase a SAN (Sala de lo Social, Sección 1), núm. 232/2013, de 20 diciembre. (AS 2013\3241).

⁵⁵ Cuando el expediente de regulación de empleo afecte a varios centros de trabajo deberá concretarse, según lo dispuesto en el artículo 8, d), la forma de negociación, global o por centros de trabajo. En caso de realizarse la negociación por centros de trabajo, se adoptará, para cada centro, la decisión que vote la mayoría de los miembros de la comisión correspondiente.

⁵⁶ STS de 28 de Octubre de 2009 (RJ 2010,67).

⁵⁷ RODRÍGUEZ RAMOS VELASCO, P., “Despido colectivo en empresas con varios centros de trabajo afectados: válida constitución de la comisión negociadora, deber de negociar de buena fe y prioridad de los representantes”, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 2/2013, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2013.

representantes legales su intención de iniciar un procedimiento de despido colectivo. La falta de constitución en el plazo previsto (siete días desde la comunicación) no impide el inicio y transcurso del período de consultas y su constitución una vez iniciado el mismo no supondrá la ampliación de su duración.

3. Se remite al artículo 41.4 ET para determinar a quién corresponde la intervención como interlocutores. El mencionado artículo también queda modificado por la Ley enunciada: en primer lugar reconoce la condición de interlocutores ante la dirección de la empresa a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre y cuando tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados. Pero es a continuación donde se introduce la reforma más significativa en la medida en que recoge quien ostentará la condición de interlocutor frente a la dirección de la empresa para el caso en que no se den las condiciones anteriores y establece una diferenciación expresa para los diferentes supuestos que puedan producirse, véase:

- Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. Si éste no contase con representación, se recurriría a la solución que aportaba el artículo previa reforma de constituir a voluntad de los trabajadores una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la empresa y elegida por éstos democráticamente o una comisión de un máximo de tres miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que la empresa pertenezca y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación en la misma.
- Si el procedimiento afecta a varios centros de trabajo, la condición de interlocutores corresponderá en primer lugar al comité intercentros, siempre que dicha función le hubiese sido atribuida por convenio colectivo; de no darse esta circunstancia se aplicarán las siguientes reglas:

- Si todos los centros cuentan con representantes, la comisión se integrará por éstos.
- Si alguno de los centros cuenta con representación legal y otros no, la citada comisión se integrará únicamente por los representantes de los centros que gocen de la misma. No obstante, si los centros que carecen de aquella optan por constituir la comisión de acuerdo a lo expuesto en el supuesto de que el procedimiento sólo afecte a un centro de trabajo y el mismo no contase con representación, la comisión se formaría conjuntamente entre los RRTT de los centros que si contasen con ellos y por los miembros de las comisiones en el apartado a) del artículo que se trata, de forma proporcional a l número de trabajadores que representen.
- Si ninguno de los centros afectados cuenta con representación legal, la comisión negociadora se compondrá de aquellos que sean elegidos conforme al citado apartado a) en relación a cada centro y siempre proporcionalmente a la representación que ostenten.

Dado que apenas ha desplegado su vigencia, resulta imposible sacar conclusiones claras sobre las ventajas o desventajas de la concreción del nuevo precepto y lo que se dijera no sería sino aventurarse en la especulación. No obstante, no puede negarse que el problema de inseguridad jurídica consecuencia de la imprecisión y confusión de la normativa previa a la reforma, ha quedado en cierta medida superado con la nueva literalidad del precepto.

Se adjunta como anexo II un modelo de acta de constitución de la comisión negociadora.

2.3.2.C. Calendario negociador

A la apertura del período de consultas, los interlocutores han de fijar el calendario de reuniones que van a integrar el mismo cuya regulación se sitúa en los apartados 3 a 5 del artículo 7 RPDC.

La primera de las reuniones, salvo pacto en contrario, habrá de celebrarse como máximo a los tres días desde que se entregue la comunicación empresarial a la que previamente se ha hecho mención. Iniciado de esta forma el período de consultas, para empresas con menos de cincuenta trabajadores se impone un mínimo de dos reuniones; para las que cuenten con más de cincuenta trabajadores, son tres las reuniones mínimas obligatorias. No obstante lo anterior, la norma incluye la expresión “ salvo pacto en contrario”, lo que pone de manifiesto el amplio margen de libertad que se otorga a las partes en este momento del procedimiento. Esta libertad de que gozan las partes negociadoras halla su fundamento en el fin ulterior del período de consultas que no es otro que el de negociar de buena fe en aras a alcanzar un acuerdo en relación a la medida extintiva; para ello se impone la necesidad de flexibilizar dicho período, dando a las partes la oportunidad de fijar las reuniones que estimen oportunas para alcanzarlo.⁵⁸ En algunos casos será suficiente una única reunión, si así lo han pactado las partes, en otros sin embargo se requerirán reuniones constantes, pudiendo incluso llegar a ser diarias.

2.3.2.D. Duración

La norma establece que el período de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o quince si la empresa cuenta con menos de cincuenta trabajadores. Del porqué de un período tan breve, entiende el TSJ de Castilla-La Mancha en sentencia de 19 de Diciembre de 2012⁵⁹ que el legislador pone de manifiesto una clara intención de agilizar el proceso y evitar que la duración del mismo quede en manos de las partes, pudiendo en tal caso las mismas alargarlo indefinidamente o por el contrario, reducirlo al mínimo posible en aparente legalidad.

El cómputo del plazo se inicia generalmente y salvo pacto en contrario, teniendo en consideración la falta de previsión normativa, el día siguiente a que se haya efectuado la notificación a los representantes legales de los trabajadores de la comunicación de inicio del período de consultas. No obstante lo anterior, si la documentación aportada en dicha

⁵⁸ MARTÍN JIMÉNEZ, R., “Diez cuestiones sobre la negociación colectiva en los ERE’s”, EN Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 10/2013 parte Tribuna., Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2013.

⁵⁹ STSJ Castilla-La Mancha núm. 1476-2012 de 19 diciembre. (JUR 2013\33390). Relacionadas: STSJ Galicia, núm. 3991/2012, de 10 julio (JUR 2012\274239), STSJ Castilla y León, Valladolid , de 27 febrero 2012. (JUR 2012\88029).

comunicación fuera manifiestamente incompleta o errónea, se entiende el plazo comienza a computar a partir de la subsanación de la misma pues de lo contrario, se estaría vulnerando el principio de buena fe exigido al efecto.

No obstante el mandato legal, la jurisprudencia ha entendido que los límites establecidos no constituyen barreras infranqueables que en ningún caso puedan sobrepasarse. La superación del plazo en pocos días es irrelevante desde un punto de vista jurídico, sobre todo si la misma es consecuencia del consenso interpartes. De darse una interpretación estricta de la literalidad del precepto se incurriría en el absurdo de exigir negociar de buena fe y condicionar la misma a un límite temporal. En cualquier caso, la superación de este plazo nunca sería causa de nulidad del despido colectivo.

Ninguna de las reformas comentadas, véase, las introducidas por la Ley 3/2012 y la Ley 1/2014 han efectuado modificación al respecto.

2.3.3. Finalización del procedimiento:

2.3.3.A. Adopción de acuerdo

Como se ha mencionado, el período de consultas puede finalizar con acuerdo o sin él puesto que la obligación de las partes se agota en la negociación de buena fe, en el intento de alcanzar dicho acuerdo pero sin obligación efectiva de lograrlo.⁶⁰

El artículo 7.6 RPDC faculta a las partes bien para finalizar el período de consultas sin haber agotado el plazo legal prescrito por haber logrado alcanzar un acuerdo, bien a darlo por concluido entendiéndose que es imposible alcanzar un acuerdo.

El acuerdo que tras el período de consultas se alcance tendrá la naturaleza, en palabras del Tribunal Supremo de:

pacto o convenio impropio, fuera del convenio estatutario, pero que era un producto de la negociación colectiva constitucionalmente reconocida en el artículo 37 de la Constitución; un acuerdo informal carente de eficacia normativa o fuerza vinculante cualificadora de las normas jurídicas; que no crea derecho objetivo, sino que su eficacia es la contractual, como han declarado multitud de sentencias, aunque en la materia haya algo más que el simple marco

⁶⁰ STSJ Cataluña núm. 4780-2012 de 26 junio. (JUR 2012\275121).

de la teoría general de las obligaciones y contratos, pues se trata de un contrato de naturaleza colectiva negociado por la representación legal de los trabajadores.⁶¹

Previa reforma, el artículo 51 ET diferenciaba claramente las consecuencias de uno y otro supuesto:

- En caso de terminar con acuerdo, el apartado cinco del precepto enunciado establecía que la AL tendría un plazo de siete días naturales para dictar resolución autorizando la extinción de las relaciones laborales acordadas y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la entidad gestora de la prestación por desempleo. De transcurrir el plazo sin constancia de resolución, se produciría efecto administrativo positivo, dando por supuesta la autorización de las extinciones de contratos fijadas en el acuerdo y en los mismo términos que el mismo estableciera.

Añadía que en caso de que la AL apreciase la concurrencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, podría de oficio o a instancia de parte remitirlo al órgano judicial para una eventual declaración de nulidad, quedando el plazo para dictar resolución en suspenso; actuará de la misma manera, véase, de oficio o a instancia en esta ocasión de la entidad gestora de la prestación por desempleo, en caso de estimar que el acuerdo se ha llevado a cabo con el fin de lograr una obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Para que dicho acuerdo pudiera producirse se exigía una mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de la representación sindical si constase que representare a la mayoría de los trabajadores.

- En el supuesto de no alcanzarse un acuerdo en el período de consultas, el apartado seis del artículo que se viene tratando recogía que la AL procedería a dictar resolución en un plazo de quince días desde que se le hubiera comunicado la conclusión del período de consultas, estimando o desestimando por completo o en parte la solicitud empresarial y produciéndose igualmente el efecto de silencio administrativo positivo en caso de finalizar el plazo sin constar

⁶¹ STS de 21 enero 1997. (RJ 1997\622). Mantenido por Sentencia de 29 de enero de 1997. (RJ 1997\643).

resolución expresa. Dicha resolución debería ser motivada y congruente con la solicitud empresarial y fundada en la documentación obrante en el expediente, procediendo la autorización de las extinciones de contratos en caso de que de la misma se desprendiera que concurría la causa alegada y que se cumplían los requisitos de razonabilidad que exigía el, por entonces vigente, apartado primero del mismo artículo, que exigía que la decisión extintiva sirviera al efecto de solventar la situación económica negativa de la empresa.

Lo expuesto constituía el único contenido en relación a la finalización del procedimiento, no conteniendo mención ni concreción alguna respecto de la vía de impugnación. Podría llegar a considerarse que la imprecisión de este aspecto se justificaba por el papel que había desempeñado la AL a lo largo del proceso, sin embargo no puede sino mostrarse cierta reticencia respecto de lo escueto del precepto.

Con la entrada en vigor de la Ley 3/2012, el nuevo artículo 51 declara que:

transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la AL el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los RRTT y a la AL la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo⁶².

Puede observarse nuevamente el cambio de rol de la AL, ya no se requiere resolución por su parte para dotar de validez a la decisión empresarial sino que únicamente el empresario habrá de comunicársela.

No puede negarse que la literalidad del precepto tras la reforma incurre igualmente en sobriedad excesiva, sin embargo, el artículo 12 RPDC ahonda en la cuestión fijando una serie de requisitos formales cuyo incumplimiento podría derivar en la declaración de nulidad del despido colectivo⁶³. En primer lugar establece un plazo de quince días a contar desde la última reunión mantenida durante el período de consultas en el que el empresario ha de comunicar el resultado del mismo, remitiendo al artículo 3.1 de la misma norma (comunicación de inicio del período de consultas) para concretar el contenido de dicha comunicación que deberá acompañarse de la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u

⁶² Vid nota 7.

⁶³ STSJ Madrid de 14 de Septiembre de 2012 (AS 2012, 2477) y de 7 de 11 de 2012 (JUR 2012, 400354).

ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de empresas obligadas a ello.

Llama la atención como la redacción que la Ley 3/2012 da al precepto no recoge, como si lo hacía la derogada por la misma, la exigencia de mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de la representación sindical si constase que representare a la mayoría de los trabajadores, para alcanzar el acuerdo. No obstante, si lo hace el artículo 28 RPDC, que establece la norma general a que se ha hecho mención y dos reglas especiales: en caso de que el procedimiento afecte a varios centros de trabajo y sólo se hubiera formado una comisión negociadora, la misma será libre para determinar los criterios que se tendrán en cuenta para atribuir la mayoría; si no hubiera decisión al respecto, se atribuirá en función del porcentaje de representación que ostente cada uno de sus miembros. Si, por el contrario, se hubieran constituido tantas comisiones negociadoras como centros afectados, se entenderá que hay acuerdo en aquellos centros de trabajo en que la mayoría de los miembros de la comisión de dichos centros hubieran votado a favor del mismo.

Se adjunta como anexo III dos modelos de actas del período de consultas, con y sin acuerdo.

2.3.3.B. Comunicación de la decisión extintiva

La comunicación del resultado del período de consultas ha experimentado modificaciones consecuencia tanto de la reforma operada por la Ley 3/2012 como de la llevada a cabo por la reciente Ley 1/2014.

Con anterioridad a que estas normas entraran en vigor, el apartado cuarto del artículo 51 ET establecía que, finalizado el período de consultas, el empresario debía notificar a la AL el resultado del mismo, junto al contenido de las medidas de recolocación a que hace mención el apartado previo del mismo precepto.⁶⁴ Como se observa, no se exigía comunicación alguna a la representación legal de los trabajadores pues era competencia de la AL el dictar resolución una vez comunicada la decisión con o sin acuerdo. El

⁶⁴ ...medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

único margen que poseía la administración para no dictar resolución, elevando la cuestión al órgano judicial para una eventual declaración de nulidad del acuerdo, eran aquellos supuestos en que de oficio o a instancia de parte, apreciase fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, o bien casos en que a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera traer causa en la intención de obtener la prestación en cuestión por parte de los trabajadores indebidamente, tal como apreció el TSJ de Cataluña en sentencia de 8 de Octubre de 2002⁶⁵ o el TSJ de las Islas Baleares en sentencia de 21 de Septiembre de 2001⁶⁶.

Uno de los puntos que más profundamente se ha visto modificado por la Ley 3/2012 es el nuevo régimen de comunicación que se establece al efecto. En primer lugar, el empresario deberá comunicar a la AL el resultado del período de consultas cuando éste llegue a su fin. Si hay acuerdo remitirá una copia íntegra del mismo, si no se logra alcanzarlo, el empresario comunicará tanto a la AL como a los RRTT la decisión final adoptada. Sin embargo el artículo 12.1 RPDC exige que “En todo caso (el empresario), comunicará a los RRTT y a la AL la decisión sobre el despido colectivo que realiza”. Obsérvese la contradicción normativa al respecto, la Ley obliga al empresario a comunicar el resultado de la negociación a los RRTT únicamente en caso de no haberse alcanzado acuerdo, mientras que el Reglamento establece que “en todo caso” habrá de comunicarse el resultado a los mismos, haya acuerdo o no. A pesar de las reglas de jerarquía normativa, Doctrina y Jurisprudencia entienden que el Reglamento no es sino un concreción de la Ley y por tanto, se exige comunicación a la representación de los trabajadores haya acuerdo o no como salvaguarda de los derechos de sus representados.⁶⁷ Respecto de la forma en que ha de realizarse hay un vacío legal pues ni Ley ni Reglamento establecen una forma concreta de comunicación. Reiterada jurisprudencia ha adoptado un criterio antirrigorista y flexible, entendiendo que del precepto no puede extraerse un exigencia de comunicación formal por parte del empresario, bastando con que la comunicación se efectúe de forma tal que los RRTT tengan constancia de la decisión y las condiciones en que la misma se produce.⁶⁸

⁶⁵ STSJ de Cataluña núm. 6334-2002 de 8 octubre. (AS 2002\3567).

⁶⁶ STSJ de las Islas baleares núm. 464-2001 de 21 septiembre. (AS 2001\4483).

⁶⁷ SSTSJ Madrid de 14 de Septiembre de 2012 (AS 2012, 2477) y de 7 de Noviembre de 2012 (JUR 2012, 400354).

⁶⁸ STSJ Madrid 08/01/2013 (AS 2013, 1059), STSJ Madrid de 8 de enero de 2013 (AS 2013, 1059), STSJ Valencia 18/10/2012 (AS 2013, 993), STSJ Andalucía-Granada 21/02/2013 (JUR 2013, 223524), STSJ de Navarra de 31 de octubre de 2013 (AS 2014, 210).

El contenido de dicha comunicación se recoge en el artículo 12 RPDC, apartados primero y segundo⁶⁹. El plazo para llevarla a cabo no se establece en la Ley 3/2012 sino que es el RPDC el que concreta que habrá de realizarse en un plazo no superior a quince días desde la última reunión celebrada en el período de consultas y, en caso de silencio empresarial, se produciría la caducidad del procedimiento impidiendo al empresario acordar el despido de los trabajadores afectados. Si introduce, en cambio, la Ley 1/2014 el precepto en su articulado (artículo 51.4 ET).⁷⁰

El incumplimiento del requisito expuesto comporta, per se, la nulidad del procedimiento, tal como se expondrá más adelante.

Retomando la división bifásica a la que se hacía referencia al introducir el elemento formal de los despidos colectivos, la fase colectiva llega a su fin con el cumplimiento de la obligación de comunicación a AL y representación legal de los trabajadores; se inicia de esta forma la fase individual y sobre la que es necesario detenerse por las consecuencias que la reforma ha operado sobre ella.

Una de las novedades más debatidas introducidas por la reforma de la Ley 3/2012 es la obligación del empresario de, una vez comunicada la decisión extintiva a la AL y la representación legal de los trabajadores, proceder a la notificación de los despidos individualmente a los trabajadores afectados conforme a los requisitos establecidos en el artículo 53.1 ET, esto es, de acuerdo a las exigencias previstas para las extinciones de contrato de trabajo por causas objetivas: comunicación por escrito expresando la causa motivadora del despido, simultánea puesta a disposición de la indemnización correspondiente a veinte días por año de servicio y concesión de un plazo de preaviso de quince días a contar desde la entrega de dicha comunicación. En relación al contenido de la carta de despido, no constituyendo el mismo objeto del presente estudio, baste decir que la jurisprudencia ha sostenido que no es suficiente con alegar una causa abstracta sino que ha de concretarse de forma precisa el motivo de la decisión extintiva

⁶⁹actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 3.1. (...) La comunicación a que se refiere el apartado anterior incluirá la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de empresas obligadas a su realización.

⁷⁰ AZAGRA SOLANO, M., “Despido colectivo: comunicación de la decisión a los RRTT”, Revista Aranzadi Doctrinal núm. 1/2014, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2014.

así como su afectación al puesto de trabajo concreto y funcionalidad de la misma en aras a superar la situación económica negativa de la empresa.⁷¹

La notificación individual ha de respetar un plazo mínimo de treinta días entre la comunicación de apertura del período de consultas a la AL y la fecha de efectos del despido.

2.3.4. Otras novedades introducidas por la reforma

La nueva redacción del artículo 51 ET, aportada por la Ley 3/2012, introduce dos novedades en sus apartados 10 y 11.

En primer lugar, impone una obligación al empresario para aquellos casos en los que el procedimiento afecte a más de cincuenta trabajadores. Éste deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas, debiendo la AL verificar el cumplimiento de dicho trámite y compeliendo a la empresa a que así lo lleve a cabo en caso contrario. Estas medidas tienen por objeto la formación, orientación profesional, atención personalizada y búsqueda activa de empleo de los trabajadores⁷² y se insertan dentro del fin que persigue la norma que del propio título de la misma se deduce: reformar el mercado laboral de tal modo que se eviten o disminuyan las personas desempleadas y que, en caso de no poder alcanzarse tal objetivo, las mismas puedan ampararse en un sistema social garante de sus derechos, principalmente el derecho al trabajo ex artículo 35 de la Constitución Española. No obstante lo anterior, parte de la Doctrina pone de manifiesto que se trata de una obligación de medios y no de resultados y que consecuentemente, su efectividad es reducida.⁷³

La segunda novedad introducida consiste en la imposición de una obligación al empresario de efectuar una aportación al Tesoro Público en aquellos casos en los que el procedimiento afecte a trabajadores de cincuenta años en adelante. No obstante lo anterior, la obligación expuesta ya había nacido con la Ley 7/2011, de 1 de Agosto,

⁷¹ STS de 19 septiembre 2011. (RJ 2011\7056). La misma postura se mantuvo en STS de 30 de marzo de 2010 (RJ 2010\2482), STSJ Extremadura núm. 608/2012 de 5 noviembre (AS 2013\83), STSJ Galicia núm. 3248/2012, de 28 mayo (AS 2012\2303).

⁷² Vid nota 24.

⁷³ Vid nota 30.

sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social que en su disposición adicional decimosexta ya la recogía; la Ley 3/2012 se limita a introducirla en el Estatuto de los Trabajadores y a establecer el régimen transitorio de la misma⁷⁴ como medida para evitar discriminación por razón de la edad en la decisión extintiva.⁷⁵

2.3.5. Conclusiones

Recapitulando, las modificaciones operadas por las dos reformas que vienen tratándose pueden sintetizarse en seis puntos:

1. Supresión de la autorización administrativa.
2. Extensión en la regulación del contenido de la comunicación empresarial de inicio del período de consultas.
3. Papel protagonista del período de consultas y la buena fe negociadora.
4. Interlocutores ante la dirección de la empresa.
5. Regulación diferenciada de los diferentes supuestos que pueden producirse en la adopción de acuerdos.
6. Comunicación individual a los trabajadores.

Puede entenderse que todas ellas son consecuencia de la primera de las mismas, la supresión de autorización administrativa previa. Como se ha ido adelantando, la no exigencia de este requisito implicaba alterar el equilibrio entre las partes negociadoras pudiendo poner en peligro el ejercicio de los derechos de los trabajadores al permitir al empresario la adopción de la medida extintiva sin necesidad de un control previo.

No obstante lo anterior y fruto de ello, la alteración de los elementos procedimentales mencionados ha supuesto el efecto contrario: la imposición de unos requisitos formales al empresario numerosos en cantidad y complejos en calidad cuyo incumplimiento

⁷⁴ 1. Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio. 2. Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada, resueltos por la AL y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

deviene en la declaración de nulidad del procedimiento en base al nuevo artículo 124 LRJS sometiendo el procedimiento a un férreo control judicial ex post.

Así, sostiene Morón Prieto que, en esencia, las modificaciones no son tan numerosas sustancialmente sino que son las consecuencias asociadas a su inobservancia y el significado e interpretación que de las mismas se desprende de la jurisprudencia más reciente, lo que conlleva a afirmar un cualitativo cambio del régimen jurídico del despido colectivo tendente a ampliar y proteger las garantías de los derechos de los trabajadores.⁷⁶

3. IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO

La acción impugnatoria de los despidos colectivos se regula en la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, de la Jurisdicción Social, que se vio modificada por el artículo 23.5 de la Ley 3/2012 al introducir un procedimiento colectivo de impugnación y por el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, de Protección a los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social que en su artículo 11.1 introduce nuevas variaciones respecto a lo ya modificado por la reforma de 2012.

La propia Exposición de Motivos de la Ley enunciada declara:

Ello (la supresión de autorización administrativa) se acompaña de una asimilación de estos despidos colectivos con el resto de despidos a efectos de su impugnación y calificación judicial, con la particularidad de que se prevé una acción para la que están legitimados los RRTT y que permitirá dar una solución homogénea para todos los trabajadores afectados por el despido.

Lo que se pretende con la incorporación de un procedimiento colectivo de impugnación es, de un lado, asimilar el procedimiento impugnatorio a los vigentes para despidos por causas objetivas; de otro, homogeneizar la solución jurídica de los mismos. Además, la articulación de este tipo de impugnación se impone como necesidad si se tiene en cuenta la norma comunitaria que, en el artículo 6 de la Directiva 1998/59/CE, de 20 de julio recoge que los Estados Miembros han de procurar ofrecer a los RRTT la posibilidad de un proceso que obligue al empresario a cumplir con las

⁷⁶ Vid nota 46.

exigencias que la misma norma recoge⁷⁷. Por su parte, el artículo 4 del ya citado Convenio 158 de la OIT junto al reconocimiento constitucional del derecho al trabajo imponen el necesario acceso a la tutela judicial efectiva como medio indispensable para garantizar este derecho. En palabras del TC:

la inexistencia de una reacción adecuada contra el despido o cese debilitaría peligrosamente la consistencia del derecho al trabajo y vaciaría al Derecho que lo regula de su función tuitiva, dentro del ámbito de lo social como característica esencial del Estado de Derecho, cuya finalidad en este sector no es otra que compensar la desigualdad de las situaciones reales de empresario y trabajador a la hora de establecer las condiciones o el contenido de esa relación mutua⁷⁸.

De esta forma, se pretende con las novedades introducidas ya no sólo armonizar la norma nacional al mandato comunitario sino y, principalmente, articular un medio de impugnación que efectivamente permita el desarrollo del derecho fundamental al que se ha hecho referencia.

3.3. Redacción previa

La regulación de los medios impugnatorios del despido colectivo con anterioridad a la reforma se podría calificar, cuando menos, de escasa. La literalidad del artículo establecía:

El órgano judicial declarará nula, de oficio o a instancia de parte, la decisión empresarial de extinción colectiva de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del empresario, si no se hubiese tramitado la previa autorización administrativa u obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En tales casos la condena a imponer será la que establece el artículo 113.

⁷⁷Los Estados miembros procurarán que los RRTT o los trabajadores dispongan de procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales con objeto de hacer cumplir las obligaciones establecidas en la presente Directiva.

⁷⁸ STC núm. 20-1994 de 27 enero.(RTC 1994\20). Misma postura en: STC núm. 7-1993 de 18 enero.(RTC 1993\7), STC núm. 123-1992 de 28 septiembre. (RTC 1992\123) y STC núm. 98-1993 de 22 marzo. (RTC 1993\98).

Nótese que únicamente en dos supuestos generales cabía la impugnación del despido colectivo: no tramitación de previa autorización administrativa y vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. Añadía para las empresas concursadas, la posibilidad de impugnación por no haber obtenido la autorización del juez del concurso.

Carente de regulación procedimental colectiva, la modificación del precepto expuesto se imponía por necesidad pues, con las modificaciones experimentadas en el régimen jurídico del despido colectivo (principalmente la supresión de autorización administrativa previa), quedaba absolutamente vacío de contenido.

3.4. Redacción posterior

Con la reforma introducida por la Ley 3/2012 el artículo 124 LRJS queda configurado como auténtico procedimiento de impugnación colectiva estableciendo los siguientes extremos:

Legitimación activa: La acción podrá ejercitarse por los RRTT o por los representantes sindicales cuando los mismos gocen de implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.

Legitimación pasiva: La condición de demandado corresponde a la empresa así como a los RRTT firmantes del eventual acuerdo, produciéndose un litisconsorcio negativo necesario.

Causas de impugnación:

Se amplía el catálogo de causas objeto de la demanda, estableciéndose como tal: no concurrencia de la causa legal aducida en la comunicación escrita, no realización del período de consultas o no entrega de la documentación prevista en el artículo 51.2 ET así como no respeto por el procedimiento establecido en el apartado séptimo del artículo precitado, adopción de la decisión extintiva mediando dolo, coacción, fraude o abuso de derecho y, por último, que la misma se haya efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.

Uno de los problemas que surge respecto del primer motivo que se alega (no concurrencia de causa) es la modificación que la redacción de las mismas ha experimentado con la misma reforma. La propia exposición de motivos de la enunciada

ley recoge como la labor de los jueces se limita en este momento a verificar la concurrencia de unos hechos objetivos, las causas, sin embargo, el debate acerca de la valoración que el órgano judicial haga de los mismos sigue aún abierta y las soluciones jurisprudenciales son extremadamente diversas⁷⁹. Se entiende el papel del juez no debe quedar limitado a lo que de la exposición de motivos se desprende, ello sería notablemente contrario al Convenio 158 OIT del que ya se ha expuesto la posición que mantiene al respecto, antes bien el órgano judicial ha de verificar que la decisión extintiva está justificada en base a la causa alegada, que se trata de una solución proporcionada, que existe un nexo de racionalidad entre la medida y el fin que persigue, lo que supone en cierta medida una vuelta a la concepción finalista de la redacción del apartado 51ET previa reforma.⁸⁰

Respecto de la no realización del período de consultas, se aclara que no es únicamente que no se celebre el mismo sino también que se realice incumpliendo los requisitos que se establecen al efecto, principalmente la negociación en ausencia de buena fe manifestada en actuaciones tales como el mantenimiento de una postura inamovible, el incumplimiento del calendario negociador acordado la no entrega de la suficiente documentación u ocultación de información relevante⁸¹. Para acarrear la nulidad los defectos han de ser de una entidad tal que desvirtúen el período de consultas.

En relación a la documentación exigida por el artículo 51.2 ET, reiterada jurisprudencia defiende como no toda ausencia documental implica de facto la nulidad del despido colectivo, sino que ésta sólo se producirá en aquellos casos en que la documentación obviada impida a los representantes legales de los trabajadores negociar en igualdad de condiciones.⁸²

La literalidad de la norma declara que será motivo de impugnación “Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho”. Surge la duda

⁷⁹ STSJ País Vasco núm. 1333-2013 de 9 julio. (AS 2013\2784), TSJ País Vasco, núm. 1462/2013, de 3 septiembre (AS 2013\2832), STSJ Galicia núm. 3967-2012 de 6 julio. (AS 2012\1677).

⁸⁰ MARTÍNEZ MOYA, J.: «Cambios en la regulación del despido objetivo», en VV.AA. (Cavas Martínez, F., coord.), *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Murcia, Laborum, 2012, pág. 183.

⁸¹ STS núm. 570-2010 de 17 septiembre. (RJ 2010\7132), STSJ Madrid 415/2012 de 30 mayo. (AS 2012\1672). De postura similar: STSJ C. Valenciana, núm. 642/2013, de 12 marzo (AS 2013\1682), STSJ Cataluña, núm. 46/2013, de 8 octubre. (AS 2013\3060).

⁸² STS de 27 mayo 2013. (RJ 2013\7656), SAN (Sala de lo Social, Sección 1), núm. 218/2013, de 5 diciembre (AS 2014\216), SAN (Sala de lo Social, Sección 1), núm. 193/2013, de 14 noviembre (AS 2014\174).

de si los vicios enunciados han de producirse en el acto mismo de decisión o bien durante el proceso que conculca con la misma. En este último caso se produce la discusión doctrinal acerca de las consecuencias que ello implicaría: algunos defienden que supondría equipararlo a los supuestos en que el período de consultas finaliza sin acuerdo, pudiendo aún así el empresario efectuar el despido, mientras otros sostienen que se produciría la contaminación de todo el proceso poniendo de manifiesto ausencia de buena fe y vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores y con ello, la nulidad del procedimiento.⁸³ Cabe añadir que en este supuesto también la AL tendrá legitimación para incoar de oficio el procedimiento impugnatorio.

Por último, sólo se declarará la nulidad del procedimiento alegando vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas en aquellos casos en que la medida empresarial suponga por si misma tal vulneración, véase, elección discriminatoria de los trabajadores, impedimento de ejercicio de la libertad sindical, etc.⁸⁴

Competencia: Corresponde a las salas de lo social de los tribunales superiores de justicia o a la Audiencia Nacional si el procedimiento afecta a más de una Comunidad Autónoma.

Conocen en única instancia aunque cabe contra su resolución recurso de casación.

Plazo de presentación: El plazo de caducidad para presentar la demanda es de veinte días a contar desde la fecha en que se alcance el acuerdo o bien, en caso de ausencia del mismo, desde la fecha de notificación de la decisión empresarial a los RRTT.

De haberse iniciado el procedimiento individual de impugnación, el plazo de caducidad del mismo quedará suspendido en caso de que bien la representación laboral, bien el propio empresario ejercite la acción colectiva de impugnación.

Carácter: El proceso tendrá carácter de urgente y tendrá preferencia de tramitación sobre cualquier asunto a excepción de aquellos que tutelen derechos fundamentales y libertades públicas.

⁸³ BODAS MARTÍN, R., “Modificaciones de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, producidas por la Ley 3/2012, de 6 de julio”, en VV.AA. (García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J., dirs.), *La regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, Valladolid, Lex Nova, 2012, págs. 527 y 528.

⁸⁴ STS núm. 3316-2012 de 22 noviembre. (JUR 2013\126030), SAP Las Palmas núm. 321/2012, de 21 junio. (JUR 2012\299766).

Sentencia: Se dictará a los cinco días siguientes de haberse celebrado el único acto de juicio, lo que pone de manifiesto la intención del legislador de imprimir celeridad al proceso.⁸⁵

El nuevo artículo 124 LRJS establece tres posibles soluciones:

1. Ajustada a Derecho: aquellos casos en que el empresario, conforme a los apartados primero o séptimo del artículo 51 ET, acredite la concurrencia de la causa legal exigida.
2. No ajustada a Derecho: supuestos en los que la concurrencia de la causa enunciada no quede acreditada.
3. Nula: la decisión extintiva se declarará nula si el empresario ha incurrido en alguno de los motivos objeto de demanda recogido en el apartado primero del artículo que se trata y éste queda acreditado. En tal caso la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, Según lo establecido en el artículo 123.2-3 LRJS.⁸⁶

Una vez firme, se notificará a las partes y a los trabajadores afectados si hubiesen puesto en conocimiento del órgano judicial un domicilio a efectos de notificación. Igualmente se notificará a la AL, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.

Una cuestión importante a destacar es que los efectos de esta sentencia, en la redacción dada por la Ley 3/2012, son meramente declarativos, lo que impide que la sentencia pueda ejecutarse directamente. Del porqué de la opción elegida por el legislador de no conferir fuerza ejecutiva a la sentencia colectiva, parte de la Doctrina entiende que se debe a que la finalidad de este tipo de procedimientos es lograr una respuesta judicial homogénea, por ello, una vez alcanzada la firmeza y adquiriendo efectos de cosa juzgada para los sucesivos procesos individuales, sea en estos donde se alcancen y ejecuten las pretensiones de la condena.⁸⁷ Los problemas prácticos de ralentización del procedimiento que ello empezó a generar, llevaron al legislador a la

⁸⁵ TASCÓN LÓPEZ, R., “Problemas prácticos en la impugnación del despido colectivo”, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 10/2013, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2013.

⁸⁶ 2.Cuando se declare improcedente o nula la decisión extintiva, se condenará al empresario en los términos previstos para el despido disciplinario, sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al período de preaviso.3. En los supuestos en que proceda la readmisión, el trabajador habrá de reintegrar la indemnización recibida una vez sea firme la sentencia.

⁸⁷ *Vid* nota 27.

promulgación de una nueva norma: el Real Decreto-ley 11/2013, que en su Exposición de Motivos recoge como con la nueva articulación “se permite que las sentencias que declaren nulo un despido colectivo sean directamente ejecutables, sin necesidad de acudir a procedimientos individuales.”⁸⁸ Así efectivamente se produce con la reforma del artículo 247.2 LRJS por la cual la sentencia que declare la nulidad del despido colectivo tendrá efecto ejecutivo en relación a la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo y el abono de los salarios de tramitación.

Otro aspecto que llama la atención es que para presentar la demanda no será necesario agotar las vías de evitación del proceso recogidas en el libro V del título I de la Ley enunciada, esto es, conciliación y mediación.

Igualmente, la decisión extintiva puede ser susceptible de impugnación individual conforme a lo establecido a los artículos 120 a 123 LRJS para los despidos por causas objetivas, aunque con particularidades especiales. La redacción del precepto que aporta la última reforma del extremo diferencia dos supuestos:

- Que no se haya impugnado el despido colectivo por el procedimiento previamente expuesto: En estos casos, si el objeto de la demanda es el conjunto de preferencias atribuidas a ciertos trabajadores, los mismo también habrán de ser demandados. Se concretan las causas de nulidad, a saber: las establecidas en el artículo 122.2 de la misma ley, que el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación exigida por el artículo 51.2 ET o no observado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso. Además, se declarará nula la decisión empresarial cuando éste no haya respetado los criterios de permanencia legales o convencionales.
- Que si se haya ejercitado acción colectiva: en este supuesto la sentencia o acta de conciliación judicial firme tendrá efectos de cosa juzgada sobre el procedimiento individual e igualmente se declarará nula la decisión empresarial cuando éste no haya respetado los criterios de permanencia legales o convencionales.

⁸⁸ Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, de Protección a los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (BOE de 3 de Agosto de 2013).

En ambos casos, si existe obligación de agotar las vías de evitación a que se hacía mención.⁸⁹

Con la introducción de la acción colectiva surge la posibilidad de simultaneidad de procedimientos: por un lado, el iniciado colectivamente por los RRTT; por otro, las impugnaciones individuales por parte de los trabajadores. La Ley 3/2012 recogía como regla de coordinación de ambos que, si iniciado el proceso individual se formulase demanda colectiva por la representación legal de los trabajadores, el primer proceso se suspendería hasta que conste resolución del segundo, que tendrá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales. La nueva reforma se decanta por el estableciendo límites temporales: sólo podrá ejercerse la acción individual en caso de no constar demanda colectiva en el plazo legal establecido a tal fin, o bien en caso de sí mediar demanda, desde la firmeza de sentencia o la conciliación judicial.⁹⁰

3.3. Conclusiones

La introducción de la novedad expuesta no es casual o fruto de la voluntad arbitraria del legislador. Aunque la necesidad de armonizar la norma nacional con los mandatos comunitarios, así como de respetar las garantías en derecho que la Constitución ofrece, lo cierto es que la postura más mantenida es que el procedimiento impugnatorio colectivo se impone como consecuencia lógica de la supresión de autorización administrativa previa. En la medida en que tal modificación podía poner en riesgo los derechos de los trabajadores al colocar al empresario en una posición de superioridad respecto de la relación entre ambas partes, se requería un instrumento válido y eficaz a través del cual los mismos pudieran ejercer el derecho a la tutela judicial efectiva en defensa de sus restantes derechos y, ante tal situación, la impugnación individual no se sostenía como el medio más adecuado.

Respecto de las modificaciones a la reforma, las novedades que habían sido introducidas contaban, en su primera redacción con ciertas lagunas legales como la

⁸⁹ Artículo 64.1 de la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (BOE de 11 de Octubre).

⁹⁰ ARAMENDI SÁNCHEZ, P., “La compleja articulación procesal de los Despidos Colectivos e individuales”, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 7/2013, Editorial Aranzadi, Pamplona. 2013.

indefinición de causas de impugnación individual o los conflictos surgidos por la simultaneidad de procedimientos, fuente de inseguridad jurídica además de saturación del órgano judicial.

No obstante la pretendida bondad de las modificaciones y, esclareciendo que no pueden todavía aportarse datos concluyentes acerca del éxito o fracaso de aquellas dada su corta vigencia, puede afirmarse que ambas novedades concatenadas han producido una judicialización excesiva del proceso, criticada por muchos. La principal oposición a la medida es el aumento en la litigiosidad, lo que conlleva la saturación de los juzgados y consecuentemente, la ralentización de estos procedimientos. De esta forma se vulneraba el principio de celeridad con que habrían de desarrollarse los mismos en aras a una mayor garantía de derechos de los trabajadores, además de suponer unos costes elevadísimos para el empresario en caso de readmisión del trabajador y el consecuente abono de salarios de tramitación.

4. CONCLUSIONES

Llegados a este punto, lo previamente expuesto permite concluir que las reformas llevadas a cabo con el fin de mejorar un modelo laboral insostenible que permitiese ya no únicamente reducir la destrucción de empleo sino también la creación del mismo, no han logrado tan ambicioso objetivo.

El legislador, por medio de las modificaciones analizadas, tenía por pretensión flexibilizar la gestión de los recursos humanos por parte del empresario, dotar a los trabajadores de mayor seguridad en la empresa y, en definitiva, satisfacer más y mejor los intereses de las partes en conflicto, tal como se extrae de la Exposición de Motivos de las normas estudiadas. Sin embargo, observando el resultado de los procedimientos iniciados tras las reformas así como el aumento en número de los mismos, se reafirma el fracaso de las medidas llevadas a cabo.

La objetivación de las causas objeto del procedimiento pretendía aportar mayor seguridad a los trabajadores frente a un empresario que ya no requería de autorización administrativa previa para iniciar el mismo; sin embargo, la supresión de la necesaria conexión de funcionalidad entre despido y fin podía provocar absoluta discrecionalidad en la decisión extintiva empresarial, de modo que ambas medidas resultaban

contradictorias en finalidad. Para solventarlo se impone la exigencia de acreditar exhaustivamente las causas a que se hacía mención, constituyéndose la insuficiencia en la verificación de las mismas como uno de los principales motivos de nulidad argüidos, lo que impone al empresario una exigencia documental excesiva que no sólo no flexibiliza la gestión de los recursos humanos, como pretendía la reforma, sino que deviene en una extremada rigidez formal.

La supresión de la preceptiva autorización administrativa previa ha supuesto, de un lado arrebatarse una gran fuente de poder a los RRTT y de otro, la judicialización excesiva del procedimiento. Véase: de la propia exposición de motivos de la Ley 3/2012 se desprende como, con anterioridad a la misma, lograr la citada autorización sin alcanzar un acuerdo entre las partes era muy complicado. Ello confería a los RRTT la facultad de negarse a alcanzarlo con el fin de evitar la autorización y con ello la extinción colectiva. Suprimido dicho trámite, el control se ejerce *ex post* vía judicial lo que, inevitablemente, ha supuesto la saturación de los tribunales en contravención del principio de celeridad que debiera imperar en estas circunstancias, además de contradecir uno de los objetivos de las reformas: la satisfacción de las partes que ven como el procedimiento se alarga en el tiempo sin solución alguna.

Cabe añadir que, si ya con la inversión en la actividad de control el órgano judicial quedaba bloqueado, la introducción de la posibilidad de una acción colectiva impugnatoria simultánea a un procedimiento individual que si bien queda en suspenso al ejercerse aquella, en última instancia provoca un aumento del número de demandas judiciales.

La norma comunitaria, en concreto la Directiva 98/59/CE, imponía al legislador nacional la articulación de un instrumento que permitiera a RRTT y empresario dialogar de buena fe con vistas a evitar la extinción colectiva o reducir sus efectos y así se produjo con el papel protagonista que ha adquirido el período de consultas y con él, la obligación de buena fe en la negociación. Sin embargo, la indeterminación jurídica del término “buena fe” no ha hecho sino engrosar la cifra de despidos colectivos declarados nulos por defecto de forma, pues la apreciación de si ha mediado o no buena fe en la negociación por las partes queda absolutamente a discreción del juez, lo que genera una gran inseguridad jurídica. De nuevo se observa la contravención de otro de los objetivos de las reformas: dotar de seguridad al proceso.

Por todo lo anterior no puede sino mostrarse una visión crítica de las reformas más en su aplicación práctica que en su concepción jurídica.

BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN:

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.(BOE de 29 de Marzo de 1995).

Ley 36/2011, de 10 de Octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. (BOE de 11 de Octubre de 2011).

Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE de 7 de Julio 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. (BOE de 30 de Octubre de 2012).

Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. (BOE de 1 de Marzo de 2014).

Directiva 1998/59/CE, de 20 de julio.

Convenio 158 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (Entrada en vigor: 23 noviembre 1985).

Dictamen del Consejo de Estado de 4 de Octubre de 2012, expediente 1020/2012.

DOCTRINA:

ARAMENDI SÁNCHEZ, P., “La compleja articulación procesal de los Despidos Colectivos e individuales”, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2013.

AZAGRA SOLANO, M., “Despido colectivo: comunicación de la decisión a los RRTT”, Revista Aranzadi Doctrinal núm. 1/2014, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2014.

BLASCO PELLICER, A., “Los expedientes de regulación de empleo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.

BODAS MARTÍN, R., “Modificaciones de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, producidas por la Ley 3/2012, de 6 de julio”, en VV.AA. (García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J., dirs.), La regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012 , Valladolid, Lex Nova, 2012, págs. 527 y 528.

DESDENTADO BONETE, A., “Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales” , Actualidad Laboral , nº 17-18, 2012.

GARCÍA-ATANCE MOLINS, J., “Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción del despido objetivo y colectivo”, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 1/2011 parte Estudio, Aranzadi, Pamplona, 2013.

GARCÍA PERROTE, I., “Procedimiento de regulación de empleo en el despido colectivo” Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García, Marcial Pons, Madrid, 1995.

MARTÍN VALVERDE,A., GRACÍA MURCIA, J. (Dir. Y Coord.), “Despidos Colectivos”, El Despido: cuestiones prácticas que plantea la Reforma Laboral de 2012, Aranzadi, Navarra, 2012, pp.131 y ss.

MARTÍN VALVERDE, A., “El control judicial de los despidos colectivos: puntos críticos”, en Actualidad Laboral, nº 9, 201/3, pp. 1083-1085.

MARTÍN JIMÉNEZ, R., “Diez cuestiones sobre la negociación colectiva en los ERE´s”, EN Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 10/2013 parte Tribuna., Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2013.

MARTÍNEZ MOYA, J.: «Cambios en la regulación del despido objetivo», en VV.AA. (Cavas Martínez, F., coord.), La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral , Murcia, Laborum, 2012, pág. 183.

MERCADER UGUINA, J. y DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada “, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

MORENO PÉREZ, J.L., “El régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012”, Temas Laborales núm. 115/2012, 2012, pp. 316-320.

MORÓN PRIETO, R., “El nuevo procedimiento de despido colectivo: puntos críticos”, El Derecho, 1 de Diciembre de 2012.

NAVARRO NIETO, F., “Los despidos colectivos: novedades normativas y balance jurisprudencial”, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 7/2013, Aranzadi, Pamplona, 2013.

PALOMO BALDA, E., “El período de consultas en el procedimiento de despido colectivo a la luz de la reciente doctrina judicial” en <http://www.ugt.es/actualidad/2013/septiembre/b14-cgpj-emilio-periodo.pdf>.

RODRÍGUEZ RAMOS VELASCO, P., “Despido colectivo en empresas con varios centros de trabajo afectados: válida constitución de la comisión negociadora, deber de negociar de buena fe y prioridad de los representantes”, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 2/2013, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2013.

TASCÓN LÓPEZ, R., “Problemas prácticos en la impugnación del despido colectivo”, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 10/2013, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2013.

JURISPRUDENCIA

Tribunal de Justicia de la Unión Europea:

STJCE de 18 de enero de 2007 (asunto C-385/2005) (TJCE 2007, 14) .

Tribunal Constitucional:

STC núm. 20-1994 de 27 enero.(RTC 1994\20).

STC núm. 7-1993 de 18 enero.(RTC 1993\7).

STC núm. 123-1992 de 28 septiembre. (RTC 1992\123).

STC núm. 98-1993 de 22 marzo. (RTC 1993\98).

Audiencia Nacional:

SAN 112/2012 de 15 octubre (AS 2013\2).

SAN de 27 de Julio de 2012 (AS 2012, 1784).

SAN 112/2012 de 15 de Octubre de 2012 (AS 2013\2).

SAN 90/2012 de 25 de Julio (AS 2012\1674).

SAN núm. 232/2013, de 20 diciembre. (AS 2013\3241).

SAN (Sala de lo Social, Sección 1), núm. 218/2013, de 5 diciembre (AS 2014\216),

SAN (Sala de lo Social, Sección 1), núm. 193/2013, de 14 noviembre (AS 2014\174).

Tribunal Supremo:

STS de 8 de Julio de 2012 (RJ 2012, 9967).

STS 7 octubre 1997 (RJ 1997, 6991).

STS de 3 de Julio de 2012 (RJ 2012, 9584).

STS de 23 de Enero de 2013 (RJ 2013, 2851).

STS de 11 noviembre 2002. (RJ 2002\10246).

STS de 23 junio 2003. (RJ 2003\5785).

STS (Sala de lo Social), sentencia de 24 abril 1996 (RJ 1996\5297).

STS de 14 junio 1996. (RJ 1996\5162).

STS de 29 de Septiembre de 2008 (RJ 2008\5536).

STS de 27 mayo 2013. (RJ 2013\7656).

STS núm. 570-2010 de 17 septiembre. (RJ 2010\7132).

STS de 21 enero 1997. (RJ 1997\622).

STS de 29 de enero de 1997. (RJ 1997\643).

STS de 28 de Octubre de 2009 (RJ 2010,67).

STS núm. 570-2010 de 17 septiembre. (RJ 2010\7132).

STS de 27 mayo 2013. (RJ 2013\7656).

STS núm. 3316-2012 de 22 noviembre. (JUR 2013\126030).

Tribunales Superiores de Justicia:

- STSJ Castilla y León de 3 de Noviembre de 2010 (AS 2010, 2464).
- STSJ Cataluña de 14 de Mayo de 2012 (AS 2012, 2237).
- STSJ Murcia núm. 89/2013, de 8 febrero. (RJCA 2013\849).
- STSJ Madrid núm. 364/2012, de 12 abril. (RJCA 2012\407).
- STSJ Cataluña, núm. 1525/2012, de 23 febrero (AS 2012\987).
- STSJ Aragón, núm. 821/2010, de 17 noviembre (AS 2011\135).
- STSJ Islas Canarias, Las Palmas , núm. 1314/2008, de 8 octubre (AS 2009\65).
- STSJ Madrid de 30 septiembre 1996 (AS 1996\3547).
- STSJ Madrid, núm. 182/2010, de 11 marzo (JUR 2010\207965).
- STSJ Andalucía núm. 601/2012, de 7 marzo (AS 2012\1811).
- STSJ Andalucía, Málaga núm. 1645/2013, de 14 octubre. (AS 2014\83).
- STSJ Castilla y León, Valladolid de 6 noviembre 2013 (JUR 2013\359735).
- STSJ Cataluña núm. 46/2013, de 8 octubre (AS 2013\3060).
- STSJ Castilla y León, Valladolid , ed. 25 septiembre 2013 (AS 2013\2778).
- STSJ País vasco 2980/2012 de 11 Diciembre.(AS 2013\60).
- STSJ Andalucía, Granada ,núm. 988/2013, de 9 mayo (AS 2013\2077).
- STSJ Andalucía, Sevilla , núm. 885/2013, de 14 marzo. (AS 2013\1685).
- STSJ Andalucía, Sevilla , núm. 814/2013, de 7 marzo (AS 2013\167).
- STSJ Andalucía, Sevilla, núm. 806/2013, de 7 marzo. (AS 2013\2301).
- STSJ Madrid, núm. 415/2012, de 30 mayo. (AS 2012\1672).
- STSJ País Vasco, núm. 1053/2013, de 4 junio (AS 2013\2512).
- STSJ Cataluña núm. 46/2013, de 8 de Octubre (AS 2013\3060).
- STSJ Castilla y León, Valladolid , de 25 septiembre 2013 (AS 2013\2778).
- STSJ Madrid 415/2012 de 30 mayo. (AS 2012\1672).
- STSJ C. Valenciana, núm. 642/2013, de 12 marzo (AS 2013\1682).
- STSJ Castilla-La Mancha núm. 1476-2012 de 19 diciembre. (JUR 2013\33390).
- STSJ Galicia, núm. 3991/2012, de 10 julio (JUR 2012\274239).
- STSJ Castilla y León, Valladolid , de 27 febrero 2012. (JUR 2012\88029).
- STSJ Cataluña núm. 4780-2012 de 26 junio. (JUR 2012\275121).

STSJ Madrid de 14 de Septiembre de 2012 (AS 2012, 2477).
STSJ Madrid de 7 de 11 de 2012 (JUR 2012, 400354).
STSJ de Cataluña núm. 6334-2002 de 8 octubre. (AS 2002\3567).
STSJ de las Islas baleares núm. 464-2001 de 21 septiembre. (AS 2001\4483).
STSJ Madrid 08/01/2013 (AS 2013, 1059).
STSJ Madrid de 8 de enero de 2013 (AS 2013, 1059).
STSJ Valencia 18/10/2012 (AS 2013, 993).
STSJ Andalucía-Granada 21/02/2013 (JUR 2013, 223524).
STSJ de Navarra de 31 de octubre de 2013 (AS 2014, 210).
STS de 19 septiembre 2011. (RJ 2011\7056).
STS de 30 de marzo de 2010 (RJ 2010\2482),
STSJ Extremadura núm. 608/2012 de 5 noviembre (AS 2013\83).
STSJ Galicia núm. 3248/2012, de 28 mayo (AS 2012\2303).
STSJ País Vasco núm. 1333-2013 de 9 julio. (AS 2013\2784).
STSJ País Vasco, núm. 1462/2013, de 3 septiembre (AS 2013\2832).
STSJ Galicia núm. 3967-2012 de 6 julio. (AS 2012\1677).
STSJ Madrid 415/2012 de 30 mayo. (AS 2012\1672).
STSJ C. Valenciana, núm. 642/2013, de 12 marzo (AS 2013\1682).
STSJ Cataluña, núm. 46/2013, de 8 octubre. (AS 2013\3060).
STSJ Cataluña, núm. 46/2013, de 8 octubre. (AS 2013\3060).

Audiencia Provincial:

SAP Las Palmas núm. 321/2012, de 21 junio. (JUR 2012\299766).

ANEXOS:

ANEXO I: COMUNICACIÓN EMPRESARIAL DE APERTURA DEL PROCEDIMIENTO.

Don / Doña.....

Don / Doña

En..... , a.... de de 201

DON..... , titular del DNI nº..... , actuando en nombre y representación de la empresa..... , con CIF..... , sita en..... , calle

Muy señores nuestros:

Es sabido por Uds., por así haberlo comunicado en fecha, que esta empresa tiene la intención de proceder al despido colectivo de determinados trabajadores ante la grave situación en la que se encuentra. Por ello, al amparo de lo establecido en los arts. 51.2 y 4 ET, en relación con los arts. 2 y ss del RD 1483/2012, de 29 octubre, mediante el presente escrito se les cita en su calidad de representantes de los trabajadores..... , a la reunión a mantener en las dependencias del centro de trabajo el próximo día..... del presente mes y año, a las nueve horas de la mañana para iniciar el período de consultas previsto legalmente con el fin de llegar a un acuerdo respecto a la extinción de los contratos de trabajo por despido colectivo, que nos vemos obligados a instar por las causas que se indican más adelante, quedando abierto, desde la recepción de la presente carta, el período de consultas y discusión por término de..... días, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 51.4º del ET.

Que a efectos de lo prevenido en los artículos 3 y 7.1 del RD 1483/2012, de 29 octubre, se les informa que:

PRIMERO.- La solicitud de extinción de los contratos de trabajo se basa en causas..... , ya que:

SEGUNDO.- El número de centros de trabajo de la empresa es de..... de los que..... están radicados en la Comunidad, siendo la relación de centros afectados y provincias en las que se ubican las siguientes:

Dirección:

Localidad:

Provincia:

Comunidad Autónoma:

TERCERO.- El número de trabajadores afectados por el despido colectivo es de y pertenecen al grupo profesional que se indica a continuación, desglosado por centros de trabajo:

Dirección:

Provincia:

CC.AA.:

Nombre y apellidos:

Grupo profesional:

Fecha de ingreso:

CUARTO.- El número de trabajadores en la empresa el último año ha sido de y han ostentado las siguientes categorías profesionales, desglosado por centros de trabajo:

Dirección:

Provincia:

CC.AA.:

Nombre y apellidos:

Grupo profesional:

Fecha de ingreso:

QUINTO.- El período previsto para la realización de los despidos es de días-
meses.

SEXTO.- Que a los efectos de aplicación del artículo 51.5 del ET, se relacionan a continuación los trabajadores que ostentan la condición de representantes de los trabajadores en la empresa, desglosada por centros de trabajo, así como los centros que carecen de representación:

Centro de trabajo, localidad y provincia:

Órgano de representación:

CC.AA.:

Datos del representante:

Grupo profesional:

Fecha de ingreso:

SEPTIMO.-Que los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por el despido colectivo han sido los siguientes:

.....

OCTAVO.-Que la composición de la representación de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora es la siguiente:

NOVENO.-Con el presente escrito se adjunta la siguiente documentación:

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

2. Documentación general acreditativa de las causas económicas alegadas consistente en:

a) Memoria explicativa en la que se acredita una situación económica negativa de la empresa.

b) Cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos en las que se integran:

- Balance de situación y cuentas de pérdidas y ganancias de los dos últimos años
- Estado de cambios en el patrimonio neto correspondiente a los dos últimos ejercicios económicos
- Estado de flujo de efectivos correspondiente a los dos últimos años
- Memoria del ejercicio e informe de gestión
- Certificaciones de préstamos y créditos financieros

c)

3.

Documentación general acreditativa de las causas económicas alegadas consistente en:

a) Memoria explicativa en la que se acredita una situación económica negativa de la empresa.

b) Cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos en las que se integran:

- Balance de situación y cuentas de pérdidas y ganancias de los dos últimos años
- Estado de cambios en el patrimonio neto correspondiente a los dos últimos ejercicios económicos
- Estado de flujo de efectivos correspondiente a los dos últimos años
- Memoria del ejercicio e informe de gestión
- Certificaciones de préstamos y créditos financieros

c) 3.....

-Documentación contable o fiscal que acredite la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas en los tres últimos trimestres

- Documentación fiscal y contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas en el mismo trimestre del año anterior.

Documentación acreditativa de las causas (técnicas, organizativas o productivas) alegadas consistente en:

- Memoria explicativa en la que se acredita la causa alegada.
- Informe técnico acreditativo de la concurrencia de la causa.

Plan de medias sociales para evitar o reducir los despidos.....

Plan de de recolocación externa

Simultáneamente a este acto, se procede por esta empresa a comunicar el despido colectivo a la autoridad laboral competente, adjuntando copia de este documento así como de la documentación que se relaciona.

Sin otro particular, le saluda atentamente.

Recibí el original

Representante legal de los trabajadores

Fdo.:

Representante legal de la empresa

Fdo.:

ANEXO II: ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA: NÚM.....

FECHA: En..... a

ASUNTO: CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

El día..... de..... , a las..... horas, se reúnen en el centro de trabajo de la empresa , situado en..... , los siguientes trabajadores:

- Don..... , con D.N.I

- Don..... , con D.N.I

- Don..... , con D.N.I

- Don..... , con D.N.I

- Don..... , con D.N.I

En calidad de miembros del Comité de empresa del dentro de trabajo sito en

- Don..... , con D.N.I

- Don..... , con D.N.I

- Don..... , con D.N.I

- Don..... , con D.N.I

En calidad de delegados de personal del dentro de la empresa sito en

- Don..... , con D.N.I

- Don..... , con D.N.I

En calidad de miembros de la comisión representativa de los trabajadores del centro de trabajo sito en elegidos por mayoría los propios trabajadores del centro en asamblea celebrada el día

Los puntos del orden del día son los siguientes:

1. Constitución de la Comisión Negociadora, prevista en el artículo 27 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

2. Establecimiento de las normas de funcionamiento.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Reunidos los miembros del comité de empresa y los delegados de personal de los centros de trabajos sitios en..... y junto con los miembros de la comisión "ad hoc" que ha resultado elegida por el centro sito en..... deciden por mutuo acuerdo constituir la comisión negociadora de

trabajadores con el fin de que intervenga en el período de consultas a celebrar en el procedimiento de despido colectivo iniciado mediante comunicación de la Dirección de la empresa de fecha

Siendo el número de miembros de la comisión representativa de los trabajadores superior a trece y estando limitado por ley la composición de la comisión negociadora en este el número, se procede en este acto a la elección de los miembros que finalmente representen a todos centros de trabajo afectados en proporción al número de trabajadores que representan. Celebrado el escrutinio han resultado elegidos para integrar la comisión negociadora:

- Don..... , con D.N.I
- Don..... , con D.N.I
- Don..... , con D.N.I
- Don..... , con D.N.I
- Don..... , con D.N.I
- Don..... , con D.N.I
- Don..... , con D.N.I
- Don..... , con D.N.I
- Don..... , con D.N.I
- Don..... , con D.N.I
- Don..... , con D.N.I
- Don..... , con D.N.I

Los miembros de la Comisión acuerdan nombrar como moderador de la sesión al trabajador, Don..... hasta que se adopten las normas de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO:

-La presente Comisión Negociadora, se constituye como un órgano colegiado a efectos de la toma de decisiones, dedicado a representar a los trabajadores de los centros de trabajo de la empresa afectados por el despido colectivo durante la tramitación del procedimiento establecido en el art. 51.2 del estatuto de los trabajadores y Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

-Las decisiones tomadas por la Comisión Negociadora tendrán, a todos los efectos, carácter vinculante.

-Las decisiones se adoptarán por mayoría de sus miembros que en su conjunto representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados, teniendo en cuenta el porcentaje de representación de cada uno de sus integrantes.

-Al no existir más cuestiones de las que tratar, se procede a la lectura de lo tratado, que encuentran conforme todos los presentes, con el objeto de su redacción para su posterior firma, levantándose seguidamente la sesión.

Firma de los asistentes a la reunión, aprobando el acta

ANEXO III: ACTAS FINALES DEL PERÍODO DE CONSULTAS

CON ACUERDO

En ciudad, a fecha

REUNIDOS

DE UNA PARTE: D. , mayor de edad, titular del D.N.I. nº , actuando en nombre y representación de la empresa , con CIF , sita en (ciudad), c/ , en su calidad de

DE OTRA PARTE: Los representantes de los trabajadores de dicha empresa:

- D. , mayor de edad, titular del D.N.I. nº

- D. , mayor de edad, titular del D.N.I. nº

Ambas partes se reconocen recíprocamente plena capacidad para otorgar el presente documento y libre y espontáneamente

MANIFIESTAN

I.- Que la empresa inició con los representantes de los trabajadores el período de consultas a que se refiere el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores el pasado día , exponiendo a éstos la situación de extrema gravedad económica por la que está atravesando.

II.- Que junto con la comunicación del inicio del período de consultas la empresa hizo entrega a la representación de los trabajadores de toda la documentación exigida legalmente, de conformidad con lo establecido en los artículos 51.2 ET y 3, 4 y 5 del RD.1483/2012, de 29 de octubre, justificativa de las causas aducidas en dicha comunicación.

III.- Que desde el día que se inició el período de consultas, ambas partes se han reunidos en dos ocasiones más, respetando el calendario establecido en el acta de apertura del período de consultas, para analizar y evaluar la documentación presentada por la empresa, presentando la parte social opciones concretas para evitar las

consecuencias de la medida presentada por la empresa.

IV.- Por la empresa se reiteran las causas alegadas en anteriores reuniones, que justifican el despido colectivo iniciado, considerando inviables las opciones presentadas por la representación de los trabajadores dada la extrema situación en la que se encuentra la empresa.

V.- Por el/los Delegado/s de Personal , en vista de los hechos alegados por la empresa y conocedor/es de la veracidad de los mismos, que se aprecia en la documentación recibida y concuerda con los informes técnicos que han elaborado sus asesores, teniendo en cuenta que no es posible adoptar otras medidas distintas de las propuestas por la empresa, que atenúen las consecuencias para los trabajadores afectados, MANIFIESTAN SU CONFORMIDAD CON LA COMUNICACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO PRESENTADA por la empresa.

VI.- Que es voluntad de ambas partes alcanzar las mejores soluciones a la expuesta situación, y por ello llegan al siguiente

ACUERDO

PRIMERO.- Que se da la aprobación y conformidad por acuerdo de la mayoría de los miembros del comité (o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos) para que por parte de la empresa se aplique la medida solicitada y proceda a extinguir los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa que figuran en la lista adjunta en la comunicación del despido colectivo, a partir de la fecha y por un período de días.

SEGUNDO.- Que los trabajadores afectos percibirán una indemnización por importe de días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un tope de mensualidades.

Ambas partes, con la firma del presente documento dan por finalizado CON ACUERDO el periodo de consultas iniciado por la empresa.

Y no siendo otro el objeto de la presente reunión, se da por finalizada la misma,

firmando los asistentes de CONFORMIDAD la presente acta por duplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicado.

Fdo.: LA EMPRESA.

Fdo.: Delegado de Personal (representantes trabajadores)

SIN ACUERDO:

En ciudad, a fecha

REUNIDOS

DE UNA PARTE: DON. , mayor de edad, titular del D.N.I. nº , actuando en nombre y representación de la empresa , con CIF , sita en (ciudad), c/ , en su calidad de de la empresa

DE OTRA PARTE: Los representantes de los trabajadores de dicha empresa:

- D. , mayor de edad, titular del D.N.I. nº

- D. , mayor de edad, titular del D.N.I. nº

Ambas partes se reconocen recíprocamente plena capacidad para otorgar el presente documento y libre y espontáneamente

MANIFIESTAN

I.- Que la empresa , inició con los representantes de los trabajadores el período de consultas a que se refiere el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores el pasado día , exponiendo a éstos la situación de extrema gravedad económica por la que está atravesando.

II.- Que por la empresa y los representantes de los trabajadores se han desarrollado reuniones en el seno del período de consultas, en particular los días , en los que se han analizado las causas alegadas por la empresa, las medidas a adoptar y el Plan Social, que se detallan a continuación:

III.- Los Delegado/s de Personal , tras examinar la voluminosa documentación recibida y el correspondiente informe de expertos en materias económicas consiste en , manifiestan su disconformidad con la extinción de contratos, tanto en cuanto a las causas alegadas por la empresa, como en el número de extinciones propuesto, como respecto a las medidas a adoptar, y ello por las siguientes explicaciones:

.....

ÚNICO.- Que tras la votación efectuada y al no llegarse al acuerdo de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora representativa de los trabajadores, los cuales representen a la mayoría del centro afectado (o centros afectados), se concluye el periodo de consultas sin acuerdo entre empresa y trabajadores, no habiéndose alcanzado conformidad entre las partes.

Ambas partes, con la firma del presente documento dan por finalizado SIN ACUERDO el periodo de consultas iniciado por la empresa.

Por la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores la decisión que adopte sobre los despidos en el plazo máximo de 15 días desde la presente reunión. En el mismo plazo y, a los efectos oportunos, comunicará a la autoridad laboral, el resultado de las negociaciones y la decisión adoptada, a la que acompañará copia de las actas de las reuniones celebradas firmadas por los asistentes.

Y no siendo otro el objeto de la presente reunión, se da por finalizada la misma, firmando los asistentes la presente acta por duplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.

Fdo.: LA EMPRESA.

Fdo.: Delegado de Personal (representantes trabajadores)