

*Estefanía FRAILE ORTEGA*

---

**EL PROCESO DEL DESPIDO COLECTIVO**

**ANÁLISIS DE SU RÉGIMEN JURÍDICO TRAS LA REFORMA  
LABORAL DE 2012 Y DEL EFECTO DE LA CRISIS ECONÓMICA EN  
EL MERCADO DE TRABAJO**

*Treball Fi de Grau  
dirigit per  
Dra. Pepa BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO*

*Universitat Abat Oliba CEU  
**Facultat de Ciències Socials**  
Grau en Dret*

---

*2014*



*En esta vida hay que morir varias veces para después renacer. Y las crisis, aunque atemorizan, nos sirven para cancelar una época e inaugurar otra.*

EUGENIO TRÍAS



## **Resumen**

La institución del despido colectivo se ha visto afectada por la reforma operada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, y su posterior convalidación como Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Los numerosos pronunciamientos e interpretaciones propuestas por distintos sectores judiciales y doctrinales han convertido la regulación legal y reglamentaria de los procedimientos de despido colectivo en un foco de especial interés, sobre todo teniendo en cuenta la profunda crisis económica por la que atraviesa España. Debido a ello, podemos asentar que gran parte de los impedimentos al crecimiento de la economía española eran consecuencia de las debilidades que mostraba el modelo laboral.

Es por este motivo que en el presente trabajo nos dedicamos a estudiar las diversas modificaciones normativas de los expedientes de regulación de empleo, prestando especial atención a los aspectos relativos a la eliminación de la tradicional autorización administrativa (salvo para los supuestos de fuerza mayor), a la significativa reconfiguración de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas que justifican la extinción de los contratos de trabajo, al período de consultas, a la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, a las actuaciones de la Autoridad Laboral para velar por su efectividad del período de consultas pudiendo realizar funciones de advertencia, recomendación y asistencia a las partes, al renovado contenido del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los planes de recolocación y a las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario, entre otros.

En definitiva, mediante el trabajo realizado a continuación podemos adentrarnos a esta cuestión de forma más profunda y componer así un análisis extenso sobre la reforma efectuada en 2012 en materia de despidos colectivos.

## ***Resum***

La institució de l'acomiadament col·lectiu s'ha vist afectada per la reforma operada pel Reial Decret-Llei 3/2012, de 10 de febrer, i la seva posterior convalidació com a Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. Els nombrosos pronunciaments i interpretacions proposades per diferents sectors judicials i doctrinals han convertit la regulació legal i reglamentària dels procediments d'acomiadament col·lectiu en un focus d'especial interès, sobretot tenint en compte la profunda crisi econòmica per la qual travessa Espanya. A causa d'això, podem assentar que gran part dels impediments al creixement de l'economia espanyola eren conseqüència de les febleses que mostrava el model laboral.

És per aquest motiu que en el present treball ens dediquem a estudiar les diverses modificacions normatives dels expedients de regulació d'ocupació, prestant especial atenció als aspectes relatius a l'eliminació de la tradicional autorització administrativa (excepte pels casos de força major), a la significativa reconfiguració de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives i productives que justifiquen l'extinció dels contractes de treball, al període de consultes, a la informació a facilitar als representants dels treballadors en el propi, a les actuacions de l'Autoritat Laboral per vetllar per la seva efectivitat del període de consultes podent realitzar funcions d'avertiment, recomanació i assistència a les parts, al renovat contingut de l'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, als plans de recol·locació i a les mesures d'acompanyament social assumides per l'empresari, entre d'altres.

En definitiva, mitjançant el treball realitzat a continuació podem endinsar-nos a aquesta qüestió de forma més profunda i compondre així un anàlisi extens sobre la reforma efectuada en 2012 en matèria d'acomiadaments col·lectius.

### ***Abstract***

The institution responsible for wholesale redundancies has been affected by the reforms introduced by the Spanish Royal Decree-law 3/2012, of 10th February, and its subsequent recognition as the Law 3/2012, of 6th July, on urgent measures to reform the labour market. The numerous pronouncements and interpretations proposed by different judicial and doctrinal sectors have converted the legal and regulatory regulation of wholesale redundancies procedures into a focus of particular interest, especially given the deep economic crisis that Spain is undergoing. As a result, it can be assumed that most of the impediments to the growth of the Spanish economy were the result of the labour model weaknesses.

For this reason, this project studies the various regulatory changes of redundancy dismissal procedure, paying particular attention to issues related to the elimination of traditional administrative authorisation (except in cases of force majeure), to significant reconfiguration of economic, technical, organizational and productive reasons that justify the termination of employment contracts, to the consultation period, to the information provided to the representatives of the workers therein, to the actions of the Work Authority in order to ensure the effectiveness of the consultation period being able to carry out functions of warning, advising and assistance to the parties, the renewed content of the Spanish Work and Social Security Inspection report, to the relocation plans and to the social accompaniment measures undertaken by the entrepreneur, among others.

In short, throughout this work we can study thoroughly this issue and be able to carry out an extent analysis about the reform on wholesale redundancies made in 2012.

### **Palabras claves / *Keywords***

Despido colectivo – Reforma – Mercado laboral – Crisis económica – Modificaciones normativas – Expedientes de Regulación de Empleo – Autorización administrativa.





## Sumario

Introducción .....	11
Abreviaturas.....	15
I. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y LAS TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL.....	17
1.1 Breve apunte de la actual crisis y de sus efectos sobre el Derecho del trabajo: contexto internacional y nacional.....	17
1.2 Crisis económica y derecho del trabajo: una relación histórica .....	22
II. LAS REFORMAS DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA: ESPECIAL ATENCIÓN AL DESPIDO COLECTIVO .....	23
2.1 Impacto de la crisis económica en los procedimientos de regulación de empleo por extinciones contractuales .....	23
2.2 Coyuntura de los Tribunales de lo social.....	25
2.3 Debilidades del sistema institucional del mercado de trabajo español .....	26
2.4 Objetivos y efectos de la Reforma Laboral de 2012 en España .....	28
III. LOS DESPIDOS COLECTIVOS TRAS LA REFORMA LABORAL DE 2012 .....	31
3.1 Exposición de motivos del RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.....	31
3.2 Novedades del régimen jurídico de los despidos colectivos.....	32
3.3 Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.....	35
3.3.1 Nueva definición de despido colectivo .....	35
3.3.2 Las causas para instar un despido colectivo .....	37
3.3.3 El nuevo procedimiento de los despidos colectivos.....	42
3.3.4 La modificación del régimen de los despidos colectivos que afectan a trabajadores de 50 o más años de edad en empresas con beneficios .....	57
3.3.5 La finalización del procedimiento de los despidos colectivos.....	60
3.3.6 La prioridad de permanencia en la empresa .....	61
3.3.7 La comunicación individual de despido a trabajadores afectados .....	62
3.3.8 La nueva regulación de las causas que determinan la calificación de nulidad del despido colectivo .....	64
3.3.9 La cuantía de la indemnización.....	65

3.3.10 Supuestos de fuerza mayor: subsiste la autorización .....	66
3.3.11 Empresas declaradas en concurso.....	67
3.3.12 Impugnación del despido colectivo ante la jurisdicción social.....	68
IV. LA TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN EL CASO ESPECIAL DE LA COMPAÑÍA TELEFÓNICA.....	73
Consideraciones finales .....	75
Bibliografía.....	79

## Introducción

El presente trabajo tiene por objeto realizar un análisis exhaustivo sobre el régimen jurídico de los despidos colectivos tras la Reforma Laboral de 2012 realizada inicialmente por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, y su posterior convalidación como Ley 3/2012, de 6 de julio.

El estudio se centra en los cambios jurídicos más relevantes de esta materia, tanto desde una perspectiva teórica como práctica, y en la innegable influencia que la crisis económica internacional tiene sobre el mercado de trabajo. De modo que tal y como se declara en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, la crisis económica actual ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español, conllevando así que el legislador tuviese que reconfigurar el modelo de regulación legal del despido colectivo y otras medidas de regulación de empleo, basándose principalmente en un sentido de mayor flexibilidad.

En este caso podemos apreciar como la Reforma Laboral de 2012 afronta una situación de gran gravedad e insostenibilidad del modelo español de las relaciones laborales, ya que el año 2011 había concluido con la cifra de casi cinco millones trescientos mil parados (5.287.300, con exactitud, EPA, cuarto trimestre de 2011), lo que representa una tasa de desempleo del 22'56% de la población activa del país. Mientras que un año después, tras la aplicación de los respectivos cambios normativos experimentados por la reforma, el desempleo alcanza los seis millones de parados (6.021.000, con exactitud, EPA, cuarto trimestre de 2012), arrojando una alarmante tasa de paro del 25'77% de la población activa. Por su parte, los expedientes de regulación de empleo también se han visto incrementados en un 56'30% una vez transcurrido un año desde la vigencia de la reforma.

Por ello, la elaboración y enfoque que se le ha dado al trabajo responde especialmente a la actualidad que gira entorno a él y a las críticas que recibe la Reforma Laboral de 2012 respecto a las importantes modificaciones introducidas en el régimen jurídico del despido colectivo (supresión en el procedimiento de la autorización administrativa para su adopción, redefinición de los aspectos causales, modificación del contenido y objeto del período de consultas y regulación procesal en materia social).

De esta manera, el trabajo trata de responder a una serie de cuestiones, entre ellas: ¿Realmente la Reforma Laboral de 2012 pretendía construir un nuevo modelo laboral que frenara la destrucción de empleo y asentara las bases para la creación de empleo estable y de calidad? o todo lo contrario, ¿Esta reforma altera los equilibrios entre el empresario y los trabajadores, reforzando con ella el poder empresarial y debilitando los

factores del poder negociador? ¿Y por ello, ha contribuido a la facilitación y abaratamiento de los despidos?.

En efecto, la concreta hipótesis formulada es la siguiente: la inadecuación y el desequilibrio a favor de los intereses empresariales de las modificaciones relativas al despido colectivo introducidas por la Reforma Laboral de 2012, y la no configuración del despido como la última ratio en las situaciones de crisis, dejando de lado la apuesta por las alternativas al despido (las reducciones temporales de salario o de jornada).

La metodología a seguir consistirá básicamente en analizar desde una perspectiva jurídica en qué consisten las principales novedades concernientes al despido colectivo impulsadas por el RDL 3/2012, y su posterior convalidación como Ley 3/2012, especialmente en lo que hace referencia a la nueva redacción del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, y también las introducidas por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Todo ello, sin perjuicio de la utilización de otras fuentes que puedan resultar de interés para la tarea que nos ocupa, fundamentalmente jurisprudencia.

Para llevar a cabo el objetivo del trabajo, éste ha sido estructurado en cuatro capítulos: En el capítulo I se hace un análisis de los efectos de la crisis económica actual sobre las relaciones laborales y de la correlación existente entre la recesión económica y el modelo laboral.

En el capítulo II se presta especial atención al impacto de la crisis en los procedimientos de regulación de empleo, a la situación de los Tribunales de lo social que tras la eliminación de la autorización administrativa previa se verá afectada por el incremento de impugnaciones judiciales sobre decisiones extintivas y a los diferentes objetivos y efectos de la Reforma Laboral.

En el capítulo III se centra el mayor peso del trabajo, ya que es en este punto donde enfocamos jurídicamente la figura del despido colectivo tras la reforma, con sus respectivas modificaciones sustanciales (la nueva definición de las causas para instar un despido colectivo, el funcionamiento del nuevo procedimiento, el papel de la Autoridad Laboral competente, el período de consultas, las medidas sociales de acompañamiento, la mediación o arbitraje, el plan de recolocación externa, el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los despidos que afectan a trabajadores de 50 o más años de edad, los supuestos de fuerza mayor y los casos de las empresas declaradas en concurso), y también donde se exponen los argumentos esgrimidos por el legislador en la exposición de motivos del RDL 3/2012 para justificar los cambios introducidos por la reforma.

Y por último en el capítulo IV se pretende realizar una pequeña investigación práctica sobre el expediente de regulación de empleo que realiza la empresa Telefónica de España S.A.U para el período 2011 a 2013.

En definitiva, una vez introducido el presente trabajo me gustaría dar un expreso agradecimiento a mi tutora del trabajo Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado por aceptar dirigir mi trabajo final de grado, por guiarme de manera excelente y apoyarme durante la elaboración del mismo; a mi tutor de prácticas judiciales, el Magistrado Francesc Xavier González de Rivera Serra del Juzgado de lo Social número 3 de Barcelona, por su amabilidad y predisposición a facilitarme doctrina del Tribunal Supremo sobre la materia; a mi tío Alberto Ortega Sánchez por proporcionarme información y sugerencias sobre el caso especial del ERE de la compañía Telefónica; a todos aquellos docentes de la Universidad Abat Oliba CEU que me han apoyado en la elaboración del trabajo y por último a mis padres, hermano y amigos por la confianza depositada en mi.



## Abreviaturas

AN	Audiencia Nacional
Art.	Artículo
CA	Comunidad Autónoma
CE	Constitución Española
CGPJ	Consejo General del Poder Judicial
C158	Convenio 158 de la OIT, de 1982 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador
DA	Disposición Adicional
Dir. 98/59/CE	Directiva Comunitaria 98/59/CE, del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos
DT	Disposición Transitoria
EPA	Encuesta de Población Activa
ERE	Expediente de regulación de empleo
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
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
INE	Instituto Nacional de Estadística
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
Ley 27/2011	Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social
Ley 3/2012	Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
LOPJ	Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial
Núm.	Número
OCDE	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional de Trabajo
PIB	Producto Interior Bruto
Proc.	Procedimiento

RD 1483/2012	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
RDL 3/2012	Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral
RDL 5/2013	Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo
Rec.	Recurso
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SS	Seguridad Social
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UGT	Unión General de Trabajadores



# **I. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y LAS TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL**

## **1.1 Breve apunte de la actual crisis y de sus efectos sobre el Derecho del trabajo: contexto internacional y nacional**

La Gran Recesión española, también conocida como crisis o depresión, ha conllevado un fuerte impacto que se ha visto manifestado sobre la actividad económica del país. Su repercusión sobre el mercado de trabajo ha acarreado unas consecuencias devastadoras, principalmente en términos de destrucción de empleo y aumento del paro. La tasa armonizada de paro en España alcanzó el 26'7% en octubre de 2013, la segunda tasa más alta de la zona de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), superada únicamente por Grecia, y llegando a obtener una cifra más de tres veces superior a la media de la OCDE (7'9%). Desde el inicio de la crisis, el número de parados se ha incrementado en más de cuatro millones de personas en España. Y lo que resulta aún más preocupante es la tasa de paro de larga duración -compuesta por los que llevan parados doce meses o más- que ha pasado de un porcentaje de paro total del 19'1% en el cuarto trimestre de 2007 al 50'4% en el tercer trimestre de 2013<sup>1</sup>.

Cierto es que esta etapa de recesión ha venido acompañada de una gran sucesión de reformas laborales con el principal objetivo de intentar solventar los problemas que deterioran el mercado de trabajo.

La situación actual de crisis que atraviesa España tiene sus inicios en el año 2008, y se enmarca dentro de la esfera de la crisis económica mundial, la cual afectó mayoritariamente a los países desarrollados, sobre todo a los de la Unión Europea. Esta depresión económica no sólo se refleja en el plano de la economía del país, sino que también repercute en el plano político y social.

En cuanto al contexto internacional, a finales de 2007 comenzaron a surgir los primeros indicios de desaceleración de la actividad económica. Una de las principales causas que condujeron a este panorama mundial fue el exceso de productos financieros de alto riesgo que otorgaban los bancos estadounidenses y la poca liquidez que se había

---

<sup>1</sup> Informe de la ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE). *Estudio de la OCDE sobre la Reforma Laboral 2012 en España: una evaluación preliminar. Resumen ejecutivo*. Diciembre de 2013, p. 1.

instalado en el mercado. Debido a la expansión del sector inmobiliario se generó una masiva oferta de préstamos hipotecarios arriesgados, estos préstamos se conocían como *subprime* porque eran concedidos a personas que carecían de unas condiciones dentro de lo “normal” para que recibiesen dichos créditos. Así pues, esta clase de préstamos al suponer una mayor situación de riesgo, eran cobrados a tipos de intereses más altos. Todo ello condujo a una crisis *subprime* en Estados Unidos y a que los Bancos Centrales tomaran la decisión de intervenir para proporcionar liquidez al sistema bancario, el cual revelaba profundos problemas de solvencia.

La insolvencia bancaria dio lugar a una restricción del crédito a nivel social, tanto a empresas como a familias. La coexistencia de los dos fenómenos interconectados, la explosión de la burbuja inmobiliaria y las deficiencias de la regulación financiera, han influido directamente en el estancamiento o recesión de economías de la mayor parte de los países desarrollados.

En referencia al contexto nacional, de 1994 a 2007 la economía española disfrutó de un prolongado período de desarrollo, llegando a crecer el empleo en un promedio de 3'15% del Producto Interior Bruto, situándose por encima del 0'80% de la Unión Europea. Este acelerado crecimiento del PIB alcanzó un promedio anual del 3% en la etapa previa a la crisis económica actual. Dicho incremento fue promovido por una demanda interna pujante en un entorno de tipo de interés históricamente bajo, basado en la especialización en sectores de baja productividad, la persistencia de un elevado diferencial de inflación y un significativo déficit por cuenta corriente, el cual alcanzaba el 10% del PIB en el ejercicio 2007.

Este período expansivo conllevó la creación de más de siete millones de empleos netos, con un incremento de 13'3 a 20'6 millones de trabajadores empleados. A lo largo de estos años la población activa aumentó notablemente gracias a la inmigración, logrando una tasa de desempleo en el año 2007 de 8'3%, superando así el promedio de la Unión Europea que era del 8%. Dicha situación supuso una reducción de 14 puntos desde 1994<sup>2</sup>.

Según los datos aportados, podemos establecer que antes de la entrada al período de recesión, el país se veía favorecido por un gran crecimiento económico y de empleo.

---

<sup>2</sup> BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P. “La crisis en las políticas de empleo: La modélica Dinamarca y la situación en España”. *Economía Española y Protección Social*, VI, mayo 2014, p. 5.

Fue el ejercicio económico de 2008 el que marcó la transición de una etapa de bonanza a una marcada por el estadillo del boom inmobiliario, la crisis bancaria y consecuentemente el aumento del desempleo español.

El segundo trimestre de 2008 el número de ocupados era de 20.425.100, mientras que las personas paradas suponían unos 2.381.500, representando así porcentualmente un 10'44<sup>3</sup>. Consecuentemente gracias a esta extraordinaria situación económica se produjo un aumento del empleo tanto en el sector servicios como en el de la construcción, pero como contrapartida a ello, dejó una debilidad estructural de la economía española atrayendo a una mano de obra poco formada y poco cualificada. Sin embargo, se cerró ese año 2008 con una cifra de parados que alcanzaba los 3.207.900, ascendiendo así hasta el 13'91%.

A medida que han pasado los años tras la detonación, la población activa ha ido aumentando hasta el año 2012, situando en el tercer trimestre de este ejercicio el mayor número de personas en activo, concretamente 23.491.900.

Al finalizar el año 2013, en lo que respecta al número de personas ocupadas es de 17.135.200, y la cifra de desocupados asciende a la cantidad de 5.935.600, obteniendo así una tasa de desempleo porcentual de 26'4%<sup>4</sup>. A propósito de estas cifras tan preocupantes, podemos percibir como la tasa de paro casi se ha duplicado. No obstante, como aspecto positivo podemos remarcar que en ese cierre del año 2013, el número de parados había descendido en comparación con el primer trimestre de este mismo año, ya que se acabó rompiendo con la barrera de unos seis millones de parados aproximadamente.

Los últimos datos aportados por la EPA hacen referencia al primer y segundo trimestre del año 2014. En este primer trimestre se llega a reducir el número de desempleados en 2.300 respecto al último trimestre de 2013 (-0'04%), lo que supone la primera caída del desempleo en un primer ejercicio trimestral desde hace nueve años. A pesar de dicha cifra alentadora, la tasa de paro sigue permaneciendo en un porcentaje elevado, concretamente del 25'93%, debido al retroceso de la población activa, la cual ha pasado de 23.070.900 a 22.883.900 personas. De ese mismo modo podemos destacar que el porcentaje de ocupados se ha visto reducido (-1'08%) en este primer trimestre de 2014, lo que supone que se han llegado a destruir unos 184.600 empleos. Cabe destacar que dicha reducción del número de ocupados implica el menor descenso desde 2008.

---

<sup>3</sup> Datos extraídos de la EPA, segundo trimestre del año 2008.

<sup>4</sup> Dato extraído de la EPA, cuarto trimestre del año 2013.

La mayoría de empleos que han sido destruidos este primer trimestre del año 2014 pertenecían al sector privado, que registró un retroceso de la ocupación de 195.800 personas (-1'38%), mientras que el empleo del sector público creció en 11.100 personas (+0'38%). No obstante, cabe añadir que el ajuste realizado en este último año ha sido mayor para el sector público, ya que ha llegado a perder 31.200 puestos de trabajo (-1'06%), en cambio el privado ha llegado a destruir 48.400 empleos (-0'34%). Asimismo, cabe subrayar que el alto desempleo juvenil asombra por la cualificación de los jóvenes menores de 25 años. En este sentido, según datos de 2011 la OCDE<sup>5</sup> muestra que España es con diferencia el país con mayor nivel de sobrecualificación en su población laboral (más del 25%). No obstante, en este primer trimestre de 2014 debemos destacar que hay menos paro juvenil y un mayor número de parados de más de 55 años.

Es por eso que podemos asentar la reflexión que la crisis del empleo en España no ha afectado a todos por igual, ya que los efectos de esta recesión se han hecho sentir con mucha más fuerza en los grupos más vulnerables y desencadenando por ello, enormes desigualdades sociales y serios riesgos de que las dificultades económicas del panorama de la sociedad española perduren<sup>6</sup>.

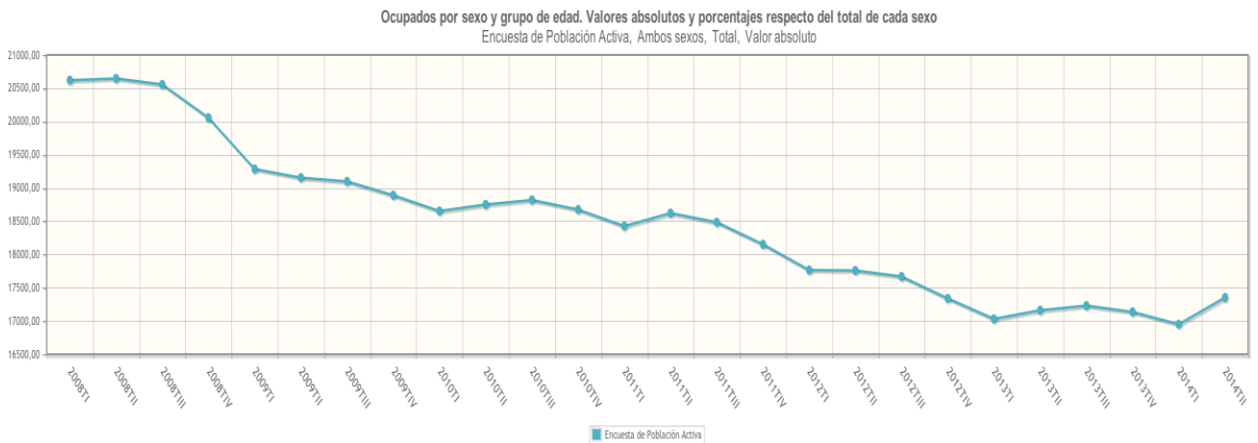
Por último, en este primer epígrafe cabe hacer referencia al último dato aportado por la EPA, el del segundo trimestre del ejercicio económico de 2014. En cuanto a la tasa de paro podemos establecer que esta se ha visto reducida un (-1'46%), concretamente alcanzando un valor de 24'47%. El número de personas ocupadas se ha visto aumentado en 402.400 personas, ya que ha ascendido a 17.353.000. Y por consiguiente, el número de parados se ha visto disminuido hasta los 5.622.900 personas. Por ello, podemos establecer que la evolución de este ejercicio económico es positiva.

---

<sup>5</sup> BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P. *España y Dinamarca: comparación de dos variables. Sistema educativo y desempleo juvenil*, en I Congreso sobre retos sociales y jurídicos para los menores y jóvenes del siglo XXI / coord. por Francisco Javier Durán Ruiz, 2013, pp. 214 y ss.

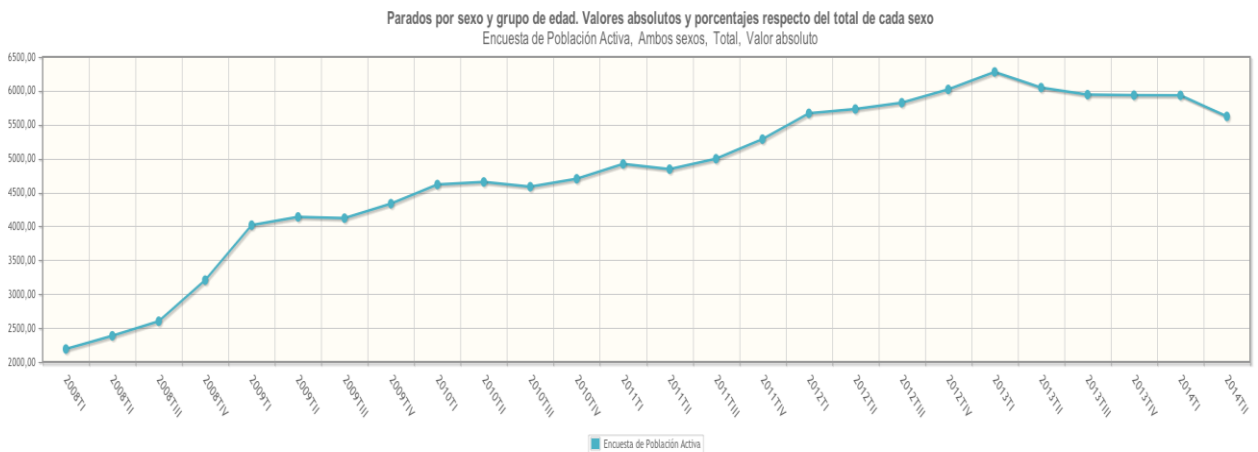
<sup>6</sup> Informe de la ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE). *Panorama de la Sociedad 2014. Resultados Clave: España. La crisis y sus consecuencias*. Marzo de 2014, p. 1.

### Gráfico I: Tasa de ocupados (valores absolutos en miles)



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Último dato segundo trimestre 2014

### Gráfico II: Tasa de parados (valores absolutos en miles)



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Último dato segundo trimestre 2014

En pocas palabras, podemos establecer que España ha sido uno de los países más damnificados por el proceso de la globalización desequilibrada.

Este panorama ante el cual nos encontramos pone de relieve la necesidad de reactivar tanto la economía como el empleo del país, sometiendo para ello una serie de medidas y de reformas de las políticas activas del mercado de trabajo, orientadas a la consecución de resultados y fortalecimiento de objetivos.

## 1.2 Crisis económica y derecho del trabajo: una relación histórica

Así pues, por todo lo anteriormente expuesto en este primer epígrafe y ello corroborado con los gráficos extraídos del INE, se puede asentar la idea de que las crisis económicas inducen tradicionalmente a modificaciones importantes en la regulación jurídica de las relaciones del trabajo. En muchas ocasiones las crisis han supuesto oportunidades para la realización de cambios trascendentales en la configuración del sistema de tutela de los derechos laborales y de la ciudadanía social.

En el ámbito jurídico se acuñó un tópico del Derecho laboral basado en que la situación de los trabajadores siempre ha sido más o menos afectada por las crisis, al mismo tiempo que dichas recesiones han sido utilizadas por las organizaciones sindicales para provocar y ejecutar algún tipo de cambio en la coyuntura laboral y jurídica. Y siendo este tópico que la crisis es una “*compañera de viaje*” histórica del derecho del trabajo<sup>7</sup>. Asimismo, varios autores del derecho del trabajo apoyan la correlación entre el derecho del trabajo y la crisis económica<sup>8</sup>, entre ellos cabe destacar a MONTOYA MELGAR<sup>9</sup>.

En definitiva, una crisis económica produce el deterioro del mercado de trabajo, ya que por un lado unos resultan perjudicados por la progresiva pérdida de derechos laborales y por el incremento en las dificultades para el ejercicio de los mismos, mientras que por otro lado, algunos sectores empresariales resultan ser los beneficiarios por caer en la tentación de aprovecharse de la circunstancia para deshacerse de personal o disminuir los beneficios de los trabajadores. Efectivamente, la crisis pone de relieve las debilidades de forma dramática, pero también brinda la perfecta oportunidad para hacer cambios y reformas que constituyan un avance de cara al mercado de trabajo<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> En este sentido se expresa el Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Salamanca, PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. *Un compañero de viaje histórico del Derecho del trabajo: la crisis económica*, publicado originalmente en el "Boletín Informativo de la Inspección de Trabajo" Núm. 4, Madrid J983, pp. 49 y sigs., luego en la Revista de Política Social Núm. 143. Madrid 1984, pp. 15 y sigs. Y finalmente reproducido en "Derecho del trabajo y razón crítica", Salamanca 2004, pp. 29 y sigs.

<sup>8</sup> MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del trabajo*. 34ª ed. Madrid: Tecnos, 2013, pp. 33-34.

<sup>9</sup> Catedrático emérito de la Universidad Complutense de Madrid y uno de los últimos doctores Honoris Causa por la Universidad de Murcia.

<sup>10</sup> Así lo declara también BAYLOS GRAU, A. en su blog *Según Antonio Baylos*. Post 31 de diciembre de 2008.

## **II. LAS REFORMAS DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA: ESPECIAL ATENCIÓN AL DESPIDO COLECTIVO**

Se procederá en este segundo capítulo a tratar de analizar y explicar, desde una perspectiva jurídica, cómo ha afectado la crisis económica a las relaciones laborales y específicamente cómo se ha visto afectada y/o modificado el procedimiento de los despidos colectivos por la Reforma Laboral de 2012. Concretamente en el primer epígrafe se explicará mediante datos porcentuales y casos actuales cómo ha llegado a interferir dicha crisis económica en los procedimientos de regulación de empleo por extinciones contractuales. Mientras que en el segundo epígrafe se atenderá a la situación coetánea en el ámbito de los Tribunales de lo social. Por consiguiente, en el tercer epígrafe se pondrán de manifiesto los obstáculos al crecimiento de la economía española como consecuencia de un comportamiento poco eficiente del mercado de trabajo. Finalmente, en el cuarto y último epígrafe del presente capítulo se expondrán los diferentes objetivos y efectos de la reforma.

### **2.1 Impacto de la crisis económica en los procedimientos de regulación de empleo por extinciones contractuales**

El panorama del mercado de trabajo español tras la profunda crisis por la que está atravesando, se ve afectado negativamente por las alarmantes tasas de desempleo. Asimismo, éstas suponen una amenaza constante para el país, poniendo de manifiesto la necesidad de cambiar el modelo productivo.

Los diferentes procesos de reestructuración empresarial que se llevan a cabo en España se ajustan hacia vías de extinción masiva de los contratos de naturaleza temporal y de despidos, anteponiendo este tipo de medidas a unas que no supongan una destrucción del empleo, como podría considerarse la reducción de la jornada laboral.

Actualmente son numerosas las empresas que toman como medida frente la crisis el despido colectivo, ya que supone la causa principal de los Expedientes de regulación de Empleo, anteriormente denominados, y que se siguen conociendo popularmente como EREs.

El ERE suele llevar asociada la idea de despido con una indemnización de cuantía superior a la legal establecida en los casos de acuerdo entre las partes, y como mínimo en todos los casos no pactados, cada trabajador debe ser indemnizado con 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. En este caso, estaríamos ante un expediente de rescisión, mediante el cual la relación laboral queda

finiquitada, pero esta idea es incompleta, porque el uso del ERE también está previsto para suspensiones o reducciones de la jornada y así superar la situación económica negativa por la que atraviesa la empresa, sin llegar a destruir definitivamente el empleo.

Así pues, a modo de ejemplo, a continuación exponemos algunos de los datos que permiten sostener nuestra idea respecto a la masiva utilización del ERE extintivo en lugar del suspensivo o reduccionista. Atendiendo a los datos proporcionados por el Ministerio de Empleo, en el ejercicio económico 2012 se llegaron a autorizar unos 33.075 EREs, lo que supuso un aumento del 56'30% respecto del año anterior. Ello es debido, en nuestra opinión, a que las sucesivas reformas laborales han ido encaminadas a flexibilizar el mercado de trabajo y eliminar la rigidez del mercado español laboral para contratar y despedir. En consecuencia de dichas reformas, concretamente es el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y su posterior convalidación y sustitución por la Ley 3/2012, de 6 de julio, la que ha producido esta acentuación de los EREs. El motivo principal que ha llevado a ello, es que 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 o venta. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos”* (art. 51 ET).

Por lo tanto, al definir la Ley de tal modo la causa económica, muchas empresas, con justificación real o no, han recurrido a la previsión de posibles pérdidas para llevar a cabo el despido de varios trabajadores, pasando en 2011 de 5.971 a 15.807 en 2012. En efecto, esto ha supuesto un aumento del 163% de empresas que han justificado la utilización de la medida del ERE por causas económicas tras la reforma laboral de 2012. Pero, cuando se presenta la documentación –que es muy completa para el ERE– si no tienes una buena memoria económica que acredite esas posibles pérdidas, y vas a juicio, el juez verá que dicha empresa está utilizando de manera fraudulenta la figura.

Concretamente, en este primer trimestre del 2014 más de 70.000 personas en España se han visto ya afectas por los EREs extintivos, suponiendo un repunte porcentual del 66%<sup>11</sup>. Entre las empresas más conocidas tenemos a Seat que presentó un ERE que afectó a 4.700 trabajadores en la fábrica de Martorell (Cataluña); a Mercedes Benz de

---

<sup>11</sup> De este mismo modo se ha expresado el *Informe de la UGT: Dos años de reforma laboral evolución del empleo, contratación, los despidos y la negociación colectiva*, Febrero de 2014, p.42.



Vitoria que propuso el ERE en un plazo de 70 días, el cual repercutió a 2.881 trabajadores; a Telefónica Móviles (Movistar) que lo expuso para despedir a 500 personas; a Marina d'Or que presentó dos EREs que afectaron a 214 trabajadores; a Nissan de Barcelona que declaró dos EREs para despedir a 1.288 y 392 trabajadores; a Ford que lo realizó con la finalidad de despedir a 3.000 trabajadores; etcétera.

Por todo esto, y ante el aumento de la presentación de Expedientes de Regulación de Empleo que las empresas localizadas en España han realizado estos últimos años, se considera interesante realizar un estudio jurídico que intente analizar los despidos colectivos en relación con la crisis económica.

## **2.2 Coyuntura de los Tribunales de lo social**

Consiguientemente, esta situación devastadora no ha acarreado únicamente consecuencias negativas al ámbito de las relaciones laborales, sino que también se ha visto afectado el ámbito de los Tribunales de lo social.

Ello queda justificado con el aumento notable de los asuntos judiciales<sup>12</sup> sobre materia laboral ingresados en la Jurisdicción Social, ya que a partir del año 2007 se produjo un aumento considerable, pasando de 337.364 a 420.699 asuntos judiciales sociales en 2008. Pero, fue en el año 2009 cuando se alcanzó la mayor cifra de asuntos, unos 484.516. Durante los dos años siguientes, 2010 y 2011 se produjeron disminuciones en dichos asuntos judiciales, 444.316 y 437.691 respectivamente. Después de dos años de disminuciones, en 2012 se produjo un incremento del 6%, en número de asuntos ingresados unos 463.810. Cabe destacar también que se han incrementado el número de asuntos resueltos, pasando de los 391.588 en 2011 a los 412.760 en 2012, un 5'4% más. También han aumentado un 8'7% el número de asuntos pendientes al final del año, quedando en 329.705.

Del mismo modo, las demandas por despidos<sup>13</sup> registradas en los Juzgados de lo Social donde se incluyen las demandas de extinción por causas objetivas y la impugnación de modificación de condiciones de trabajo o traslado individuales también han sufrido un incremento, pasando de 19.655 despidos en el primer trimestre de 2008 a 41.878 despidos en el primer trimestre de 2013, pero la cifra registrada en el cuarto y último trimestre de este año 2013 descendió a 31.506 despidos tramitados por los Juzgados de lo Social.

---

<sup>12</sup> Fuente de información: CGPJ (España). Sección de Estadística Judicial. Datos sobre el efecto de la crisis en los órganos judiciales - Datos desde 2007 hasta cuarto trimestre de 2013.

<sup>13</sup> Fuente de información: CGPJ (España). Sección de Estadística Judicial. Datos sobre el efecto de la crisis en los órganos judiciales - Datos desde 2007 hasta cuarto trimestre de 2013.

Además, como datos significativos son los despidos presentados por el Tribunal Superior de Justicia en Cataluña el año 2008 y 2012, los cuales ascienden a 19.506 y 24.770 respectivamente.

Asimismo, el impacto de la crisis económica en el ámbito del sector laboral también ha producido *“un aumento de las conciliaciones, de las declaraciones de confesiones de muchas empresas que no comparecen en el acto de juicio y el reconocimiento de muchos despidos sin causa como despidos improcedentes”<sup>14</sup>*.

En consecuencia a todo ello expuesto, se ha obligado al Consejo General del Poder Judicial a crear un refuerzo para los juzgados de lo social debido a la excesiva carga de trabajo.

### **2.3 Debilidades del sistema institucional del mercado de trabajo español**

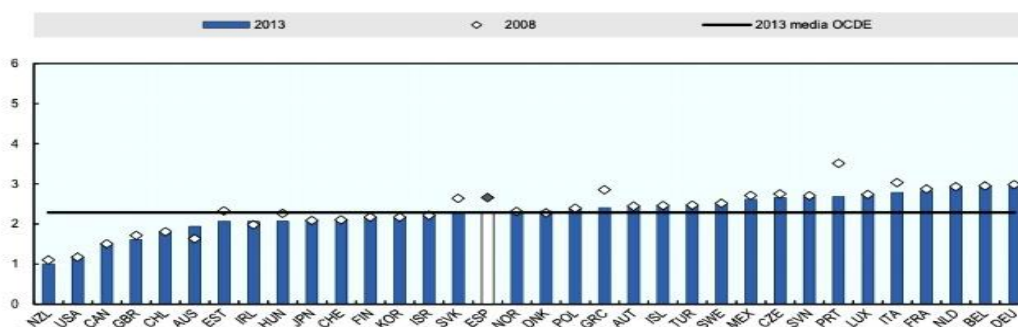
Como hemos podido apreciar anteriormente, la crisis ha puesto de relieve la dramática situación del mercado de trabajo con unas elevadas tasas de desempleo y de despidos colectivos. Entre los problemas estructurales más destacados debemos señalar la excesiva rigidez en la regulación del mercado del trabajo, ya que España es uno de los países que presentaba uno de los niveles más altos del indicador de rigidez de la normativa laboral elaborado por la OCDE<sup>15</sup>. Esta posición que ostentaba España era debida a rigideces que afectaban a la posibilidad de ajustar plantillas tanto mediante despidos individuales como colectivos. El elevado grado de rigidez del mercado de trabajo español se relacionaba con los altos costes para adaptar las plantillas mediante flexibilidad externa. Concretamente, en atención a los despidos colectivos debemos establecer que la rigidez venía marcada por la tendencia a fijar una serie de indemnizaciones superiores a las dispuestas para despidos justificados debido a la anterior exigencia de una autorización administrativa previa, cosa que tras la Reforma Laboral de 2012 desapareció. Asimismo, la rigidez del derecho del trabajo venía contrastada por las medidas de flexibilidad interna, los sistemas de categorías profesionales, las limitaciones a la modificación de la jornada del trabajo y los límites a la movilidad funcional o geográfica, entre otros.

---

<sup>14</sup> DE QUINTANA PELLICER, J. *El impacto de la gran crisis mundial sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Su incidencia en España, Europa y Brasil*. 1ª ed. Barcelona: Atelier Libros jurídicos, 2014, pp. 795-807.

<sup>15</sup> Informe de la ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE), 2013, (op. cit.), pp. 3-4.

Gráfico 3: Indicadores de la rigidez de la normativa laboral para trabajadores permanentes contra despidos individuales y colectivos, 2008 y 2013<sup>16</sup>



Fuente: OECD Employment Protection Database, 2013 update<sup>17</sup>.

Otro de los problemas más acentuados es la inadecuada negociación colectiva, ya que se consideraba que restringía las posibilidades del empresario de enfrentarse a cambios del entorno reorganizando sus recursos productivos y manteniendo el empleo. También cabe señalar como problema la elevada temporalidad de los contratos de trabajo, dichos trabajadores se veían sometidos a una excesiva rotación. El sector más afectado por la vía de la temporalidad eran los jóvenes, los extranjeros y las mujeres, y sobre todo en aquellos empleos que requieren un menor grado de formación. Además, podemos añadir que la elevada tasa de abandono escolar temprano ha dado lugar a un alto porcentaje de fuerza laboral con un bajo nivel de cualificación. Es en este colectivo donde la destrucción de empleo durante la crisis ha sido especialmente intensa y negativa<sup>18</sup>.

Por consiguiente, podemos establecer que el mercado de trabajo imponía dificultades añadidas al crecimiento y desarrollo de la economía, dado que favorecía a la baja productividad, detenía el cambio estructural, reaccionaba con excesiva inestabilidad a los cambios de ciclo, generando paro y pésimas condiciones salariales. La evolución de la crisis pone de relieve la necesidad y la urgencia de realizar una reforma en la que se ajusten dichas deficiencias. Cabe destacar que en España la destrucción de empleo es el mecanismo más utilizado para poder adaptarse a las condiciones de la demanda laboral. Y como se mencionó anteriormente, los trabajadores temporales eran los que se despedían de forma sistemática por resultar ser las extinciones más baratas. Ante la

<sup>16</sup> Nota: Los indicadores varían del cero (menos rígido) al seis (más rígido).

<sup>17</sup> Informe de la ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE), 2013, (op. cit.), p. 4.

<sup>18</sup> BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P. 2014, (op. cit), p.21.

incertidumbre, los empresarios no se arriesgaban a contratar trabajadores indefinidos por las dificultades que conllevaban, ya que los despidos eran muy costosos y a más a más no podían atender a mecanismos de flexibilidad interna. Por todas estas razones, podemos ver como el modelo institucional previo a la reforma generaba importantes debilidades, las cuales debían ser afrontadas<sup>19</sup>.

## **2.4 Objetivos y efectos de la Reforma Laboral de 2012 en España**

Sin ánimo de ser exhaustiva, los objetivos de la reforma laboral de 2012 son<sup>20</sup>:

1. Favorecer a la flexibilidad interna en las empresas como alternativa real a la destrucción de empleo: objetivo basado en dar preferencia a los convenios colectivos de empresa con respecto a los convenios sectoriales o regionales, así como ofrecer mayores facilidades a las empresas para adoptar medidas de flexibilidad interna para limitar la destrucción de empleo. Asimismo, cabe recalcar que la normativa sobre despidos también se ha modificado, y la reforma concreta que nos compete en este trabajo es sobre los despidos colectivos, por ello, debemos establecer que ha sido eliminada la exigencia de contar con una autorización administrativa para poder adoptar estas decisiones, ganándose en celeridad frente a situaciones de dificultad empresarial.
2. Modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores e incentivar el diálogo en la empresa: los cambios legales introducidos pretenden conseguir un desarrollo de una negociación colectiva que dirija las relaciones laborales de una forma más flexible y equilibrada. En este sentido, podemos decretar que las normativas de flexibilidad interna y de negociación colectiva han contribuido a la significativa moderación salarial.
3. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores a través de la formación y la eficacia de la intermediación laboral: se basa en mejorar la empleabilidad y las diferentes competencias profesionales de los trabajadores como elemento esencial para la creación de empleo y favorecer positivamente a que las empresas españolas sean más competitivas en el marco de una economía global. Además, se permite a las empresas de trabajo temporal que actúen como agencias de colocación con la finalidad de poder

---

<sup>19</sup> De este mismo modo se ha expresado el Informe de la ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE), 2013, (op. cit.), pp. 1-2.

<sup>20</sup> En tal dirección apunta el MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (GOBIERNO DE ESPAÑA). *Informe de evaluación del impacto de la Reforma Laboral, de 2013*, p.3, y la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012.

contar con su experiencia a la hora de optimizar la calidad de la intermediación en el mercado laboral.

4. Fomentar la creación de empleo estable y de calidad y reducir la dualidad laboral: la reforma laboral persigue reducir las elevadas tasas de desempleo y la dualidad del mercado de trabajo español con una serie de medidas específicas que forman incentivos a la contratación indefinida y a la creación de empleo mediante determinadas formas de trabajo. También pretende mejorar y corregir aspectos relativos al sistema español de extinción de contratos de trabajo cuando éstos han supuesto ser ineficaces para los intereses de las empresas y poco equitativos para los derechos de los trabajadores, ya que acentuaban las tasas de temporalidad, de despidos y de desempleo, especialmente en los grupos sociales de jóvenes y de trabajadores pocos formados e instruidos.

5. Combatir el absentismo laboral injustificado: la reforma ha modificado la regulación de la extinción de contrato por absentismo laboral, implantando una mayor ratio de racionalidad en la definición y exposición de las causas. En este sentido se ha logrado una considerable coherencia con la verdadera justificación y las consecuencias de esta contingencia.

6. Reforzar los mecanismos de control y prevención del fraude, de protección de los derechos de los trabajadores y de lucha contra la competencia desleal a las empresas: objetivo encaminado a intensificar la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, ya que supone un aspecto fundamental tanto para la defensa de los derechos de los trabajadores, como para evitar la competencia desleal. En esta dirección se manifiesta el Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la SS que se apoya en las diferentes medidas legislativas y de gestión que aprobó el Gobierno en abril de 2012.

En cuanto a los efectos buscados por la Reforma Laboral de 2012 en España podemos destacar los relativos a la evolución de los resultados del empleo y de los puestos de trabajo no destruidos, a la promoción de la contratación, en particular de la contratación indefinida, a la contribución de la contención de la duración de los períodos de paro, en concreto ello es debido a unas transiciones más rápidas hacia el empleo indefinido para aquellos trabajadores que se quedan en paro tras un empleo temporal, al descenso de las bajas de los trabajadores, posiblemente gracias al mayor uso de las diferentes medidas de flexibilidad interna como alternativa a la extinción del contrato laboral, a la atenuación de la generalizada segmentación del mercado de trabajo español y al descenso de los despidos colectivos, debido probablemente al incremento de la incertidumbre procesal que se dio tras la supresión de la exigencia de necesidad de la autorización administrativa, y así como a la extensión de las circunstancias en las que

las empresas que realizan estos despidos deban pagar un impuesto y llevar a cabo un plan especial de formación y recolocación<sup>21</sup>, entre otros.

Sin embargo, cabe señalar que el impacto total de esta reforma dependerá de una serie de reformas complementarias en otros ámbitos para poder asegurar que se cumplen plenamente los objetivos establecidos por la reforma laboral de 2012. Asimismo, la efectividad de las diferentes políticas activas del mercado de trabajo también es necesaria para obtener una exitosa reincorporación de los trabajadores en paro al mercado laboral.

---

<sup>21</sup> De este mismo modo se ha expresado el Informe de la ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE), 2013, (op. cit.), pp. 2-3.

### **III. LOS DESPIDOS COLECTIVOS TRAS LA REFORMA LABORAL DE 2012**

El despido colectivo ha sido una de las instituciones del derecho laboral más afectadas por la reforma articulada por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral<sup>22</sup>, y convalidada por la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral<sup>23</sup>.

#### **3.1 Exposición de motivos del RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**

Como fruto de la grave situación de la economía y del empleo generada por la crisis económica, se ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español, el cual requiere una reforma profunda<sup>24</sup>.

El esquema argumental de la propuesta reformadora se asienta en una serie de evidencias como son la gravedad y la larga duración de la crisis económica en nuestro país, los diferentes intentos fallidos llevados a cabo con la finalidad de corregir esta situación devastadora y la reclamación de esta reforma por las organizaciones económicas de dentro y fuera del país.

De este modo, se deja claro desde el principio que el propósito general es establecer un marco legislativo completo y equilibrado que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales, que facilite la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo que necesita España y que proporcione a los operadores económicos y laborales un entorno de seguridad jurídica y confianza (flexiseguridad). Esta expresión hace referencia a una doble vertiente que trata de garantizar la reforma propuesta, ya que por un lado se compromete a lograr la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de empresa, y por el otro lado a la seguridad de los trabajadores en el empleo y sus adecuados niveles de protección social; pretendiendo satisfacer así los legítimos intereses de todos.

Asimismo, debemos atender al punto IV y V del Preámbulo de la reforma laboral el cual expone los motivos específicos en materia de suspensión del contrato de trabajo y reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. La presente Ley 3/2012 pretende dar agilidad a los procedimientos de suspensión

---

<sup>22</sup> BOE núm. 36 de 11/02/2012.

<sup>23</sup> BOE núm. 162 de 07/07/2012.

<sup>24</sup> Se califica a sí misma "reforma de envergadura" para una crisis económica grave y duradera.

contractual mediante la eliminación de la autorización administrativa y atribuyendo la decisión del despido colectivo a la empresa, si bien conservando la necesidad de un previo período de consultas con los representantes de los trabajadores. Por ello, el diagnóstico de la normativa sobre los despidos colectivos se manifiesta contraria a la celeridad que es fundamentalmente necesaria cuando hablamos de reestructuraciones empresariales.

Cabe destacar que la utilización del instrumento del Decreto-Ley<sup>25</sup> y su tramitación parlamentaria posterior como proyecto legislativo, venía justificada en el preámbulo del RDL 3/2012 con la locución: “*La extraordinaria y urgente necesidad que exige el art. 86 de la Constitución Española para legislar mediante decreto-ley se justifica por la situación del mercado laboral español*”, y gracias a él se ha podido modificar el refutable modelo laboral .

### **3.2 Novedades del régimen jurídico de los despidos colectivos**

Respecto a la batería de medidas reformistas propuestas debemos atender a las relativas a la figura del despido colectivo, las cuales han procedido a enfocar su intención principal en dotar de esa celeridad que a juicio del legislador carecía. Además, pretende evitar la utilización del mecanismo de destrucción de empleo por medio de la extinción contractual, y que ésta sea el último recurso del empresario para hacer frente a los graves problemas empresariales (económicos, organizativos, técnicos o de producción) generados a raíz de la crisis, y facilitando así al empresario recurrir a otros mecanismos alternativos menos gravosos como son la suspensión de contratos y/o la reducción de jornada<sup>26</sup>. Las decisiones extintivas son muy preocupantes para el bienestar de los trabajadores, ya que producen elevados costes sociales, incrementan el gasto público y menoscaban el capital humano.

Los resultados de todo ello y las principales novedades introducidas por esta reforma han supuesto modificaciones importantes en el procedimiento a seguir para los despidos colectivos, y éstas han sido básicamente:

---

<sup>25</sup> Mecanismo legal que permite ejecutar la reforma laboral por su extraordinaria y urgente necesidad del panorama laboral español.

<sup>26</sup> Art. 47 del ET.



- En relación al RDL 3/2012<sup>27</sup>:

- Eliminación de la tradicional autorización administrativa, salvo para los supuestos de fuerza mayor en los que la Autoridad Laboral sigue teniendo que constatar su existencia.
- Remisión del control judicial al orden jurisdiccional social en vez de al contencioso-administrativo, dicho control queda limitado a la valoración de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas.
- Conservación de la fase de información y del período de consultas con los representantes de los trabajadores sin necesidad de lograr un acuerdo entre estos y el empresario (exigencia comunitaria: que sea real, que haya negociación de buena fe por ambas partes,...).
- Justificación de la extinción colectiva de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas.
- Incidencia exhaustiva sobre la definición de las dichas causas económicas, técnicas, organizativas y productivas.
- Innecesariedad de que la empresa acredite la concurrencia de alguna de las causas señaladas anteriormente y de que justifique que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, siempre y cuando haya presentado la documentación muy completa junto con una buena memoria explicativa que acredite la causa que motivó dicho despido.
- Limitación del papel de la Autoridad Laboral a comunicar a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y obtener, con carácter preceptivo, el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los diferentes extremos de la comunicación, así como velar por la efectividad del período de consultas pudiendo expedir si fuese conveniente una serie de recomendaciones y advertencias a las partes.
- Atribución de la ejecución de la decisión relativa al despido colectivo al empresario o a la empresa.
- Acompañamiento a los despidos colectivos de una serie garantías sociales, ya que de un lado se dispone que mediante los convenios colectivos o durante el propio período de consultas puedan quedar pactadas prioridades de

---

<sup>27</sup> Art. 51 del ET, modificaciones al despido colectivo.

permanencia en la empresa de ciertos trabajadores, tales como aquellos que tienen cargas familiares, mayores de determinadas edades o trabajadores con ciertas discapacidades, y por otro lado esta nueva regulación del despido colectivo prevé expresamente que las empresas que realicen un despido que afecte a más de 50 trabajadores, deberán ofrecer un plan de recolocación que contenga ciertas medidas de formación, orientación profesional y búsqueda activa de empleo<sup>28</sup>.

- Prohibición al juez de realizar juicios de razonabilidad y de oportunidad de las medidas ante situaciones de necesidad empresarial.
- Equiparación de los despidos colectivos al resto de despidos a efectos de impugnación y de calificación jurídica por parte del juez competente.
- Posibilidad de impugnar el despido colectivo judicialmente por los trabajadores de forma individual o por los representantes de los trabajadores. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener formación suficiente en dicho ámbito o representación, ya que también se ha admitido que la comisión de trabajadores representantes impugne.
- Atribución de la competencia objetiva a las Salas de lo Social de los TSJ en los supuestos de impugnación colectiva. Estos tribunales conocen de la acción en un procedimiento de instancia única con posibilidad de un recurso de casación ordinario ante el Tribunal Supremo<sup>29</sup>.

- En virtud de la Ley 3/2012<sup>30</sup>:

- Fundamentación del despido colectivo en la disminución de ingresos, concretamente serán ingresos ordinarios y duraderos. Ya no es necesario que esta disminución sea contigua durante tres trimestres (nueve meses), si no que no sea inferior al mismo trimestre del año anterior.
- Obligación de entregar la exigente documentación prevista que acredite las causas motivadoras del despido colectivo a los representantes legales de los trabajadores y a la Autoridad Laboral competente, si no dichos defectos

---

<sup>28</sup> En esta línea se expresa el MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (GOBIERNO DE ESPAÑA), 2013, (op. cit.), pp. 29-30.

<sup>29</sup> De este mismo modo se expresa GONZÁLEZ GONZÁLEZ C. (MAGISTRADO DEL JUZGADO DE LO SOCIAL EN PAMPLONA). *Comentario sobre la Doctrina del Tribunal Supremo sobre los grupos de empresas, el periodo de consultas y la aportación documental en los despidos colectivos tras la reforma laboral de 2012*, 2013, pp. 1-2.

<sup>30</sup> Art. 51 del ET, modificaciones al despido colectivo.

podrán acabar conduciendo a la declaración de nulidad del despido colectivo.

- Supresión de la obligación de notificar los despidos individualmente a los trabajadores, ya que la norma sustituye “notificará” por “podrá notificar”, convirtiendo tal actuación en potestativa.
- Posibilidad de sustituir el período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje mediante el acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y el empresario.
- Posibilidad de facultar a la Autoridad Laboral para efectuar una serie de funciones de mediación cuando exista petición conjunta de las partes durante el período de consultas y de asistencia a las partes cuando exista petición de cualquiera de las partes o por su propia iniciativa.

En definitiva, la regulación legal y reglamentaria de los procedimientos de despido colectivo ha sido objeto de cambios importantes en la Reforma Laboral de 2012.

### **3.3 Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores**

La actual redacción del artículo 51 del ET, dada por la Ley 3/2012, ha sufrido una serie de modificaciones relativas al régimen jurídico de los despidos colectivos.

Esta reforma ha venido acompañada por el desarrollo reglamentario del RD 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. Dicho Reglamento deroga su precedente aprobado por el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio. No obstante, en interés de dar continuidad y coherencia a la práctica jurídica y a la experiencia de las empresas, el RD 1483/2012 procura reunir todo lo que del anterior reglamento continúa siendo válido y compatible con la nueva regulación de los procedimientos del despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada<sup>31</sup>. Por su parte, el art. 1 del RD 1483/2012 se limita a reproducir lo establecido por el art. 51 del ET, respecto de los umbrales numéricos y cómputo de las extinciones en el período de referencia de 90 días.

#### *3.3.1 Nueva definición de despido colectivo*

La nueva redacción de este art. 51 del ET no ha modificado los umbrales numéricos que venían aplicándose hasta ahora en aras de determinar que la medida extintiva de contratos es colectiva. Tampoco modifica el ámbito respecto del cual los umbrales son

---

<sup>31</sup> En el mismo sentido se apoya el quinto objetivo del RD 1483/2012.

aplicables, ya que éste sigue siendo la propia empresa<sup>32</sup>. No ha sido, igualmente, objeto de cambio el período de referencia de 90 días para el cómputo de los despidos.

A causa de lo anteriormente expuesto, podemos definir el despido colectivo como aquella extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando en un período de 90 días, las extinciones de contratos afecten al menos a (a) diez trabajadores en empresas con una plantilla inferior a 100 trabajadores; (b) el 10% de la plantilla, si la empresa ocupa entre 100 y 300 trabajadores; y (c) 30 trabajadores, si la plantilla de la compañía es superior a 300 empleados.

Cabe destacar que se aclara la confusa redacción del art. 51 del ET de la letra c) del apartado uno, en el sentido de concretar que la plantilla de la empresa debe ser de más de 300 trabajadores, ya que antes el texto legal decía “*empresas que ocupen 300 o más trabajadores*”.

Pero aunque no se llegue a los umbrales citados, se tendrá que tramitar un despido colectivo cuando se persiga 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 finalización total de su actividad empresarial, es decir, cuando se lleve a cabo un cierre de empresa fundamentado así en dichas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 51 ordinal primero, párrafo cuarto, ET y art. 1 ordinal tercero del RD 1483/2012).

Para el cómputo de los umbrales del despido colectivo se considerarán las extinciones contractuales efectuadas en el período de 90 días “*por iniciativa del empresario*” en virtud de “*otros motivos no inherentes a la persona del trabajador*” distintos a la terminación del tiempo estipulado o realización de obra o servicio del contrato, siempre y cuando el número sea al menos de cinco (art. 51 ordinal primero, párrafo quinto, ET y art. 1 ordinal primero del RD 1483/2012).

A efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se tendrán en cuenta todos aquellos trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, independientemente de la modalidad contractual utilizada (art. 1 ordinal primero del RD 1483/2012).

En relación con todo lo anteriormente expuesto, conviene recordar que existe conflicto entre la doctrina judicial sobre cómo deben computarse los períodos de 90 días. Existen

---

<sup>32</sup> Así se expresa la STS, Sala de lo Social, de 18 de marzo de 2009 (RCUD 1878/2008), señalando la empresa y no el centro de trabajo como el lugar de referencia para el cómputo de los umbrales.

sentencias que declaran que ese cómputo debe hacerse “hacia atrás”<sup>33</sup>, entendiendo como tal el tiempo que ha transcurrido antes de la decisión de la extinción contractual, otras lo computan “hacia delante”, deduciéndolo como que se inicia el período de 90 días a partir del día de la extinción contractual hacia el futuro, y otras lo cuentan de forma simultánea entre pasado y futuro, “hacia atrás” y “hacia delante”<sup>34</sup>.

Pero, ante estas tres posibilidades, el TS ha optado por la firmeza de la primera (hacia atrás en el tiempo), remitiéndose para su justificación en la relevante STS 23 de abril de 2012 (Rc 2724/2011) y reiterando su doctrina por la STS 23 de enero de 2013 (RC 1362/12), ya que fijan que para poder computar el período de 90 días, la fecha de la extinción contractual constituye el día final (“*el diez ad quem*”) del cómputo del primer período de 90 días, así como el día inicial (“*diez a quo*”) para el siguiente período, con la salvedad de que exista fraude de ley en la actuación empresarial<sup>35</sup>. Concretamente, es el párrafo quinto de este art. 51 del ET el que estipula los casos en los que se tendrán que considerar realizadas en fraude de ley las extinciones de contratos de trabajo, y ello será “*cuando en períodos sucesivos de 90 días y con el objeto de eludir la tramitación de un despido colectivo, la empresa realiza despidos objetivos del art. 52 c) ET en número inferior a los umbrales del despido colectivo sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación*”. Dichas nuevas extinciones se declararán nulas y sin efecto alguno (art. 51 ordinal primero, último párrafo, ET y art. 122 ordinal segundo letra b de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social).

En definitiva, es una infracción muy grave acudir a la figura del despido colectivo sin atender a la propia regulación jurídica del procedimiento del despido colectivo regulado exhaustivamente en el art. 51 del ET (art. 8 ordinal tercero del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

### 3.3.2 Las causas para instar un despido colectivo

Para la existencia de un despido colectivo no es suficiente con la concurrencia de los umbrales numéricos expuestos anteriormente, sino que también es necesario que esas extinciones de contratos de trabajo sean debidas a alguna causa económica, técnica, organizativa o de producción.

---

<sup>33</sup> En este sentido se declara la STS, Sala de lo Social, de 23 de diciembre de 2003 (recurso de revisión 19/2003).

<sup>34</sup> Así lo expone la STSJ de Andalucía (Málaga), de 21 de mayo de 1997 (rec. 366/1996).

<sup>35</sup> BARROS GARCÍA, M.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GOROSTEGUI ARRIERO, J.; IBÁÑEZ LÓPEZ, M.; MARTÍN FLÓREZ, L.; REYES HERREROS, J. *Despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada un año después de la reforma laboral*. 1ª ed. Valladolid: Aranzadi, mayo 2013, p. 21.

Si las causas alegadas son económicas se entiende que concurren cuando los resultados de la empresa sean negativos, comprendiendo que esta situación negativa existe si se verifican *“pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas”*. Asimismo esta nueva regulación agrega lo que se debe entender y considerar por disminución persistente, y dice así *“La disminución será 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 anterior”* (art. 51 ordinal primero, párrafo segundo, ET).

Resulta interesante comparar la normativa actual (Ley 3/2012, de 6 de julio) con la anterior (RDL 3/2012, de 11 de febrero y Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) en lo relativo a las causas económicas. Por ello, en primer lugar podemos establecer que la principal diferencia con la redacción que contenía al respecto el RDL 3/2012 es que éste no definía la locución *“disminución persistente de ingresos”*, ya que tan solo contemplaba que se entendería que dicha disminución sería persistente *“cuando se produjese durante tres trimestres consecutivos”*. En cuanto a la normativa anterior al RDL, el ET, entendía por causas económicas la concurrencia de tres elementos: primero, que *“de los resultados de la empresa se desprendiera 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”*, segundo, que *“la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados”* y tercero, que *“la empresa tendrá que justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado”*.

Por lo tanto, tal y como se ha expuesto en el párrafo anterior, una de las principales novedades introducidas por la reforma laboral de 2012 relativas a la justificación económica de los despidos colectivos es la delimitación de lo que debemos entender por *“disminución persistente de ingresos”*, ya que con la normativa vigente se fija como tal cuando durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos o ventas de cada trimestre sea inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Asimismo, otra de las principales novedades introducidas por dicha reforma laboral es que tan solo es necesario que de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa que sea producida bien por pérdidas actuales o por una disminución persistente del nivel de ingresos durante tres trimestres consecutivos respecto al año anterior para la propia justificación de la extinción contractual, ya que la nueva redacción del art. 51 del ET elimina la exigencia de acreditar que esos resultados negativos afecten a la viabilidad de la empresa y a la capacidad de mantenimiento del

empleo, y elimina también la exigencia de justificar que la decisión extintiva tomada por la sociedad sea en aras de preservar o favorecer su situación competitiva en el mercado. En efecto, esto es lo que se introdujo en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 en su párrafo quinto cuando se expuso que habían innovaciones en el terreno de la justificación de los despidos colectivos, ya que las referencias legales (las diferentes reformas desde la Ley 11/1994, de 9 de mayo, la LJS y la LISOS) que incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista en el régimen causal de los despidos colectivos *“ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa. Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas. Esta idea vale tanto para el control judicial de los despidos colectivos, cuanto para los despidos por causas objetivas ex art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores”*.

Sin embargo, existen divergencias en relación a si los Juzgados y Tribunales deben o no entrar a valorar la razonabilidad de la medida ejecutada por la empresa. Según una corriente jurisprudencial<sup>36</sup> se seguirá exigiendo a las empresas que acrediten la situación económica negativa o, los cambios perjudiciales producidos en las demanda de los productos o servicios prestados, así como justificar la correlación entre la medida de extinción del contrato de trabajo tomada con la causa económica<sup>37</sup>. Por ello, para esta corriente la modificación del art. 51 ordinal primero del ET ha supuesto un cambio en su formulación, pero no en ha llegado a liquidar la conexión de funcionalidad entre la causa económica y dichas extinciones contractuales. Así pues, la Sentencia de la Audiencia Nacional de 21 de noviembre de 2012 (RC 167/2012) establece al respecto que *“el empresario deberá demostrar que los contratos han devenido superfluos en término económicos, al perder su objeto y la causa”*. Al contrario, el TS se posiciona a favor de lo estipulado por la reforma laboral al corroborar que los jueces no deben entrar a valorar e interpretar las causas que alegan las empresas para realizar una extinción contractual de trabajo, ya que la nueva regulación de 2012 solamente les habilita a verificar que estas causas económicas alegadas existen, que éstas se ajustan al tipo legal regulado en el art. 51 del ET y que es una medida idónea, sin llegar a efectuar juicios de oportunidad, cosa que no parece muy óptimo para los trabajadores. En este mismo sentido se manifiesta la STS de 20 de septiembre de 2013 (RC 11/2013) cuando afirma que la reforma de 2012 ha querido que los órganos jurisdiccionales *“no*

---

<sup>36</sup> SAN del 21/11/2012 (RC 167/2012) y SAN 04/07/2013 (RC 0140/2013).

<sup>37</sup> Así se manifiestan otras sentencias de la AN, con fechas 15/10/2012 (RC 162/2012), 21/11/2012 (RC 167/2012) y 18/12/2012 (RC 257/2012).

*sustituyan al empresario en la elección de las medidas concretas a adoptar, limitando su control a verificar que las causas económicas alegadas existen, que tienen seriedad suficiente para justificar una reestructuración de los objetivos y de los recursos productivos de la empresa, que no son por tanto un pretexto o excusa para despedir, y que la supresión o amortización de puestos de trabajo acordada es una medida apropiada (o una de las medidas apropiadas) para hacerles frente”, añade que “no corresponde en el derecho vigente a los órganos jurisdiccionales, al valorar las causas de los despidos económicos, efectuar un juicio de proporcionalidad en el sentido técnico-jurídico de la expresión, el cual presupone una valoración del carácter indispensable de la decisión adoptada, sino un juicio de adecuación más limitado, que compruebe la existencia de la causa o causas alegadas, su pertenencia al tipo legal descrito en el art. 51 ET, y la idoneidad de las mismas en términos de gestión empresarial en orden a justificar los ceses acordados<sup>38</sup>”.*

En cambio, las restantes causas que permiten utilizar el despido colectivo son las causas técnicas, organizativas y productivas.

Respecto a las causas técnicas, se entiende que concurren cuando “*se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción*”, en este tipo de causas no se ha producido ninguna modificación en la regulación jurídica tras la reforma laboral de 2012.

En cuanto a las causas organizativas, se entiende que se producen cuando “*se den cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción*”, aquí sí que se producido una reforma, ya que se ha añadido “*o en el modo de organizar la producción*”.

Mientras que las causas productivas, se entiende que suceden cuando “*se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado*”, así pues en éstas tampoco hay variación.

Por lo tanto, las únicas variaciones no han sido únicamente en el campo de las causas económicas, sino que también, las causas organizativas han sufrido cambios en su redacción del art. 51 del ET.

En relación con las causas del despido colectivo, la mayor novedad de la Ley 3/2012 radica en que ha sido eliminada la necesidad de que la empresa acredite la razonabilidad de la medida para contribuir a prevenir una situación negativa o a mejorar su situación competitiva en el mercado, o dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

---

<sup>38</sup> De este mismo modo se expresa GONZÁLEZ GONZÁLEZ C. (MAGISTRADO DEL JUZGADO DE LO SOCIAL EN PAMPLONA), 2013, (op. cit.), pp. 1-2.



No obstante a lo expuesto, lo cierto es que las decisiones empresariales tendrán necesariamente que adecuarse a los cánones de la buena fe y de la interdicción del abuso de derecho (ordinales uno y dos del art. 7 del Código Civil). Además, el Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por España el 18 de febrero de 1985 (BOE 29 de junio de 1985), exige que exista una “*causa justificada*” para llevar a cabo el despido colectivo basada en “*las necesidades de la empresa*” (art. 4 del C158), y que un órgano judicial, o equivalente, se pueda pronunciar sobre si la extinción está justificada o no (art. 9 del C158).

Cabe recordar que la remisión del control judicial será al orden jurisdiccional social y no al contencioso-administrativo, dicho control queda limitado a la valoración de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas. Es decir, que será la jurisdicción social quien se ocupará de enjuiciar los despidos colectivos, siendo imposible que los tribunales entren a examinar la proporcionalidad tras comprobar la existencia de la causa.

Es cierto que algunas resoluciones judiciales han limitado su actuación a constatar la concurrencia de las causas, siguiendo así literalmente lo dispuesto en la nueva regulación del despido colectivo<sup>39</sup>. Un claro ejemplo es la STSJ Madrid 11 de junio de 2012 (Rec. 419/2012), la cual expone que “*no es exigible acreditar la conexión entre la decisión extintiva y la finalidad de la extinción, habiéndose suprimido la ponderación judicial*”. En el sentido contrario hay que decir que existen otras resoluciones judiciales que se posicionan a favor del criterio de la proporcionalidad, en este sentido una de las más destacadas es la STSJ Madrid 9 de abril de 2013 (RC 191/2013), Telemadrid, la cual declara no ajustado a derecho el despido colectivo, aun cuando se establece probada la causa, por ser el número de despidos demasiado extenso y afectar mayoritariamente a los incluidos en el convenio colectivo<sup>40</sup>.

En definitiva, la empresa, además de estar obligada a probar la existencia de las causas en las que respalde su decisión extintiva contractual, deberá también intentar convencer a sus sujetos interlocutores de que esa decisión es racional y proporcionada en dos momentos, primero durante el período de negociación, y después al tribunal, cuando la medida fuese impugnada<sup>41</sup>. Por ello, podemos concluir que aunque el

---

<sup>39</sup> En esta línea se posicionan también la STSJ Cantabria 26 de septiembre de 2012 (RC 4150/2011), la SSTSJ Galicia 6 de julio de 2012 (RC 3967/2012) y 19 de julio de 2012 (RC 4389/2012) y la SSTSJ de Cataluña de 26 de junio de 2012 (RC 4804/2012) y de 25 de octubre de 2012 (RC 7165/2012).

<sup>40</sup> En este sentido también se declaran la SAN de 21 de noviembre de 2012 (RC 167/2012) y 11 de marzo de 2013 (RC 42/2013).

<sup>41</sup> BARROS GARCÍA, M.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GOROSTEGUI ARRIERO, J.; IBÁÑEZ LÓPEZ, M.; MARTÍN FLÓREZ, L.; REYES HERREROS, J. 2013, (op. cit.), p. 98

empresario tenga la exigencia de acreditar la causa que justifica los despidos colectivos, esa acreditación, tras la reforma laboral de 2012, ya no tiene que versar sobre la razonabilidad de la medida para contribuir “a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda” (anterior art. 51 previo a la reforma).

### 3.3.3 El nuevo procedimiento de los despidos colectivos

Con la entrada en vigor de la Ley 3/2012 y el RD 1483/2012, el procedimiento de tramitación del despido colectivo ha sido reformado también de manera significativa.

#### 3.3.3.1 El papel de la Autoridad Laboral competente

Una de las principales novedades que introduce el RDL 3/2012 en materia del procedimiento de despidos colectivos es la eliminación de la autorización administrativa previa, salvo para los supuestos de fuerza mayor en los que la Autoridad Laboral sigue teniendo que constatar su existencia.

El anterior sistema basado en la autorización administrativa databa del Decreto de crisis de 1944<sup>42</sup> y se había sostenido hasta el RDL 3/2012, aunque éste no constituía exigencia alguna derivada de la normativa comunitaria. La mayoría de los países que forman parte de la Unión Europea no otorgaban una función autorizadora de la decisión extintiva empresarial a la autoridad pública competente, sino que más bien era un cargo de colaboración en la búsqueda de posibles soluciones a los problemas derivados por los despidos<sup>43</sup>.

El papel de la Autoridad Laboral, tras las normas reformadoras (RDL 3/2012 y Ley 3/2012), se limita a estar informada (art. 6 ordinal primero y segundo del RD 1483/2012), a velar por el cumplimiento del período de consultas, función para la cual puede dictaminar advertencias y recomendaciones a las partes (art. 10 ordinal primero del RD 1483/2012), y a realizar cargos de asistencia a las partes cuando éstas así lo soliciten o ya sea por propia iniciativa de la Autoridad Laboral.

En cuanto a la primera función que se le asigna, ésta viene dada por la obligación que se le impone al empresario de poner en conocimiento de la Autoridad Laboral

---

<sup>42</sup> MONTROYA MELGAR, A. 2013, (op. cit.), p. 496.

<sup>43</sup> THIBAUT ARANDA, J.; JURADO SEGOVIA, A. *La reforma laboral de 2012: Nuevas perspectivas para el derecho del trabajo*. 1ª ed. Madrid: LA LEY, octubre 2012, pp. 455-456.

competente la iniciación del despido colectivo. Esta actuación de estar informada se consigue haciéndole llegar a la Autoridad Laboral:

- a) la copia del escrito dirigido a la representación legal de los trabajadores, así como toda aquella documentación pertinente que se hubiese aportado en tal escrito;
- b) la copia del escrito en el que el empresario solicita a los representantes legales de los trabajadores la emisión del informe;
- c) la información necesaria relativa a la composición de la representación legal de los trabajadores y sobre la propia comisión negociadora, concretando en dicha información si la negociación se llevará a cabo a nivel global o distinguiendo por centro de trabajo;
- d) la información sobre los diferentes centros de trabajo que no obtuvieron representación unitaria alguna y el escrito a los trabajadores anunciando la posibilidad de designar una comisión ad hoc y
- e) la información sobre la venta de los bienes de la empresa<sup>44</sup>, tanto a la Autoridad Laboral como a los representantes legales de los trabajadores, si el despido colectivo ha afectado a más del 50% de la plantilla.

Toda esta documentación debe aportarse de forma simultánea a la comunicación enviada a los representantes legales de los trabajadores iniciando así el procedimiento. Por otro lado, cabe establecer que la Autoridad Laboral deberá comunicar la iniciación del procedimiento y trasladar toda la información recibida hasta el momento a la entidad gestora de la prestación por desempleo y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Además, si nos encontramos ante un despido colectivo que afecta a trabajadores con 55 o más años, la Autoridad Laboral también deberá informar de ello a la Administración de la Seguridad Social.

En lo que respecta al art. 12 ordinal primero del RD 1483/2012, la empresa deberá notificar a la Autoridad Laboral cuando se produzca la finalización del período de consultas y su resultado. Además, la empresa deberá comunicar tanto a la Autoridad Laboral como a los representantes legales de los trabajadores la decisión sobre el despido colectivo<sup>45</sup>; pero ésta a su vez, Autoridad Laboral, deberá informar sobre dicha finalización del procedimiento a la entidad gestora de la prestación por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social, en el caso de que la medida afectase a trabajadores de 55 o más años.

---

<sup>44</sup> Se exceptúa esta obligación para los bienes que forman parte del tráfico normal de la sociedad.

<sup>45</sup> En esta línea se manifiesta la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 14 de septiembre de 2012 (RC 728/2012).

En cuanto a la función designada a la Autoridad Laboral de realizar advertencias y recomendaciones, cabe decir que cuando en la comunicación de iniciación del procedimiento no se ha cumplido con los requisitos exigidos por ley, ésta podrá advertir de los defectos descubiertos al empresario y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. A estas advertencias y recomendaciones, el empresario tiene el deber de responder antes de la finalización del período de consultas.

Por último, respecto a las actuaciones de asistencia y mediación, cabe subrayar que la Autoridad Laboral podrá realizarlas o bien a petición de cualquiera de las partes o bien por su propia iniciativa.

En resumen, como se ha podido apreciar la eliminación de la autorización administrativa en los procedimientos de despidos colectivos, ha supuesto la sustitución por determinados mecanismos de tutela de la Autoridad Laboral durante el período de consultas. El principal objetivo que se buscaba con la supresión de la autorización administrativa previa y el nuevo papel de la Autoridad Laboral competente era garantizar la efectividad del período de consultas y la agilidad y celeridad de los procedimientos llevados a cabo por las empresas<sup>46</sup>, elementos especialmente necesarios cuando se trata de acometer reestructuraciones empresariales.

Por lo tanto, el procedimiento ya no se iniciará mediante la solicitud a la Autoridad Laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, sino que se pasa directamente a la apertura del período de consultas y a simultánea comunicación a la Autoridad laboral de ello, flexibilizando así los trámites y dando una adecuada respuesta a una realidad económica dinámica y cambiante.

### *3.3.3.2 La comunicación de la apertura del período de consultas*

Partiendo de lo que acabamos de señalar, el procedimiento de despido colectivo tras la reforma laboral de 2012 se inicia por escrito, mediante la correspondiente comunicación de la apertura del periodo de consultas facilitada por el empresario a los representantes legales de los trabajadores (art. 51 ordinal segundo del ET). La copia de escrito de comunicación de apertura del periodo de consultas deberá ser entregada a la Autoridad Laboral competente, junto con toda la documentación exigida relativa a la extinción de contratos de trabajo. Esta obligación dirigida a la empresa de aportar la documentación en la que se acrediten las causas determinantes de los despidos es una novedad implantada por la Ley 3/2012, y no por su anterior RDL 3/2012, el cual no la preveía.

---

<sup>46</sup> En este sentido se manifiesta el punto IV del preámbulo de la Ley 3/2012 y el objetivo segundo del RD 1483/2012.

Tal y como establece el Consejo de Estado en su Dictamen de 4 de octubre de 2012 sobre el proyecto de Reglamento, y detalla éste en sus primeros puntos del Preámbulo, que “*el período de consultas constituye la auténtica esencia del procedimiento de despido colectivo, ostentando un valor trascendente*”<sup>47</sup>, hasta el extremo de que la omisión o incumplimiento del período de consultas pueda conllevar a la nulidad del despido colectivo<sup>48</sup>.

Cabe destacar que el empresario en esta primera fase del procedimiento tiene una serie de obligaciones (comunicación empresarial):

1. Comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes legales su voluntad de iniciar el periodo de consultas<sup>49</sup>.
  2. Adjuntar toda aquella documentación necesaria para justificar y acreditar las causas motivadoras del despido colectivo y las medidas a adoptar<sup>50</sup>.
  3. Entregar la memoria explicativa de las causas que han originado dicho despido.
  4. Indicar el número de trabajadores afectados y la clasificación profesional de éstos ocupados habitualmente durante el último año, con el oportuno desglose por centro de trabajo, por provincia y por Comunidad Autónoma.
  5. Concretar los criterios a tener en cuenta para designar a los empleados afectados.
  6. Indicar el período de tiempo previsto para la materialización de las extinciones contractuales.
  7. Aportar un plan de acompañamiento social (medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad) cuando el despido colectivo alcance a más de 50 trabajadores, salvo en los supuestos en que la empresa se encuentre en un proceso concursal.
- Además, se debe adjuntar toda aquella documentación empresarial que incluya

---

<sup>47</sup> Así declara la STSJ de la Comunidad Valenciana de 24 de abril de 2013, (RC 954/2013).

<sup>48</sup> En esta línea se asienta la doctrina jurisprudencial de PALOMO BALDA E. (MAGISTRADO DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TSJ DEL PAÍS VASCO). Artículo sobre *El período de consultas en el procedimiento de despido colectivo a la luz de la reciente doctrina judicial*. 2013, p.3. <http://www.ugt.es/actualidad/2013/septiembre/b14-cgpi-emilio-periodo.pdf>

<sup>49</sup> Esta obligación empresarial tiene su origen en la Dir. 98/59/CE y en concreto, en su art. 2 ordinal primero. La finalidad de la Directiva consiste en garantizar una protección semejante entre de los derechos de los trabajadores de los diferentes Estados miembros en los casos concretos de despidos colectivos y, también igualar las cargas empresariales de la Comunidad.

<sup>50</sup> En este sentido se declara la STS 20 de marzo de 2013 (RC 1710/2013), fallando conforme a la nulidad del despido colectivo decidido por un grupo de empresas liderado por la que decidió la extinción colectiva al considerar que no se habían entregado a los representantes legales de los trabajadores la documentación exigible en el período de consultas.

un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados, este plan se llevará a cabo mediante la colaboración de una empresa de recolocación autorizada (art. 51 ordinal diez del ET y art. 9 del RD 1483/2012).

8. Solicitar la emisión del informe a los representantes legales de los trabajadores (art. 64 ordinal quinto letra a y b del ET).
9. Aportar la documentación justificativa que acredita la situación de crisis coyuntural de la empresa motivada por:
  - Si la causa recurrida es de índole económica, corresponderá al empresario incluir la documentación auditada de los último tres años, las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos (integradas por: balances de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estados de flujos de efectivos, memorias del ejercicio e informes de gestión).
  - Si la causa determinante se basase en motivos técnicos, organizativos o de producción, el empresario deberá adjuntar los planes o proyectos e informes técnicos que justifiquen la causa alegada.

Asimismo, cabe recalcar que en caso de que la comunicación de la empresa no reuniese todos los requisitos exigidos, la Autoridad Laboral podrá recomendar y advertir a las partes para que lo subsanen. Esta advertencia no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento (art. 6 ordinal cuarto, párrafo tercero, del RD 1483/2012).

En este momento, es preciso atender a la obligación del empresario de otorgar, a la Autoridad Laboral, simultáneamente a la comunicación remitida a los representantes legales de los trabajadores; el escrito de comunicación con la siguiente información y documentación:

1. La composición de la representación legal de los trabajadores y de la comisión negociadora;
2. Los centros de trabajo afectados o el tipo de negociación a nivel global o por centro (si son más de uno) y
3. Los centros de trabajo sin representación unitaria.

A pesar de lo anteriormente expuesto, cierto es que no es suficiente con la apertura formal del período de consultas y con la celebración de las distintas reuniones, si se carece de contenido real. Por ello, sino se cumple con la finalidad para la que ha sido fijado este trámite, la ejecución de un verdadero proceso negociador con la voluntad de llegar a un acuerdo encaminado a evitar o minorar las medidas de extinción contractual, la obligación legal se entenderá insatisfecha.

Por lo tanto, para poder considerar agotada esta fase previa no solo se requiere su cumplimentación formal, sino que también es necesario que se vele por una negociación real<sup>51</sup>, basada en el principio de la buena fe contractual.

Es por esa razón que podemos considerar al período de consultas como una verdadera manifestación de la negociación colectiva<sup>52</sup>, en cuanto a que lucha por garantizar el derecho de negociación colectiva entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores<sup>53</sup>.

### 3.3.3.3 *La intervención como interlocutores en el período de consultas*

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas atañerá a los grupos sindicales cuando éstos lo hayan acordado, siempre y cuando tengan la representación mayoritaria, ya sea en los comités de empresa o entre los delegados de personal<sup>54</sup> (art. 51 ordinal segundo, párrafo sexto, del ET y art. 26 ordinal primero del RD 1483/2012). En cambio, la legitimación para intervenir como interlocutores, en el caso de que la empresa tuviera varios centros afectados por la extinción contractual, correspondería a los comités intercentros u órgano de semejante naturaleza, el cual tendría que caracterizarse para ello de una serie de funciones de negociación colectiva (art. 26 ordinal segundo del RD 1483/2012).

En el caso de que no existiese representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación a una (i) comisión de tres miembros como máximo, compuesta por los trabajadores de la propia empresa, elegidos éstos democráticamente, en este caso esta comisión podrá asumir la representación de los trabajadores del centro que no tenga representación; o bien, a una (ii) comisión también de tres miembros como máximo, pero designados por los sindicatos más representativos y que además estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo aplicable.

---

<sup>51</sup> El art. 2 de la Dir. 98/59/CE (LCEur 1998,2531) impone en el período de consultas una “obligación de negociación”, (STJCE 27/1/2005 [TJCE 2005,31], (RC I-885), relativa al asunto Junk). Esta sentencia pone de manifiesto la importancia que hay en realizar las consultas en tiempo hábil, dónde aún existe la posibilidad de evitar o al menos reducir los despidos colectivos, o de atenuar así sus consecuentes. Esto supone que las consultas tienen que llevarse a cabo antes de la adopción de los despidos para que se produzca una verdadera negociación.

<sup>52</sup> Amparada por el art. 37 de la CE.

<sup>53</sup> En este sentido se afirma la STS 16/11/2012 (RJ 2013\348).

<sup>54</sup> BARROS GARCÍA, M.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GOROSTEGUI ARRIERO, J.; IBÁÑEZ LÓPEZ, M.; MARTÍN FLÓREZ, L.; REYES HERREROS, J. 2013, (op. cit.), pp. 45 y 109.

Por consiguiente, cabe añadir que todas aquellas negociaciones acordadas por la comisión requerirán de la mayoría de sus miembros. Es por ello, que en aquellos supuestos en que existan varias comisiones negociadoras para cada uno de los centros de trabajo afectados será pertinente que los acuerdos tomados sean alcanzados por la mayoría de los miembros de la comisión negociadora correspondiente a cada centro (art. 28 del RD 1483/2012).

En todo caso, la empresa tiene la obligación de remitir a la Autoridad Laboral competente toda aquella información sobre la composición de la representación de los trabajadores y la comisión negociadora.

Por último, cabe destacar que el empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento del período de consultas, la sustitución de éste por los procedimientos de mediación o de arbitraje (art. 47 ordinal primero, párrafo octavo, art. 51 ordinal segundo del ET y art. 28 ordinal cuarto del RD 1483/2012).

#### *3.3.3.4 La duración y el contenido del período de consultas*

Atendiendo a la nueva redacción del art. 51 ordinal segundo del ET, la duración del período de consultas no superará los 30 días naturales, o los 15, también naturales, en el caso de empresas con menos de 50 trabajadores. Con anterioridad a la Ley 35/2010, la duración era mínima y no máxima y no era inhabitual que el período de consultas se dilatase por encima del mínimo de 30 o 15 días naturales.

Cabe destacar que tras la configuración legal de la duración del período de consultas como máxima existen una serie de sentencias<sup>55</sup> que manifiestan que la disposición máxima de dicho período “*no limita que continúe la negociación, cuando ambas partes están de acuerdo en continuar negociando, ya que su finalidad es que ninguna de las partes pueda compeler a la otra a continuar negociando contra su voluntad más allá del plazo legal*”<sup>56</sup>.

En aquellos supuestos en que las partes consideren que la duración máxima legal del período de consultas es insuficiente para poder alcanzar un acuerdo entre ellas y seguir negociando de buena fe, se dará la posibilidad de cerrar sin acuerdo el primer período de consultas y abrir sin perjuicio alguno un nuevo procedimiento (art. 12 ordinal cuarto del RD 1483/2012).

En esta nueva regulación de la duración del período de consultas, se establece la obligación a ambas partes de fijar “*un calendario de reuniones*” en el momento de la

---

<sup>55</sup> Así se expresan la STSJ Galicia 6 de julio de 2012 (RC 3967/2012) y la STSJ Cataluña 25 de octubre de 2012 (RC 7165/2012).

<sup>56</sup> En este sentido se manifiesta la SAN 13 de marzo 2013 (RC 43/2013).



apertura de este período. Pero, aunque se haya impuesto este deber, en contrapartida a ello, se les otorga la oportunidad de acordar de diferente forma a la legal el número de sesiones e intervalos entre las mismas (art. 7 ordinal segundo del RD 1483/2012 y art. 20 ordinal segundo del RD 1483/2012). Entonces, como regla general y salvo pacto en contrario, la primera reunión tendrá lugar en un plazo no inferior a uno o tres días desde la fecha de la entrega de la documentación. Concretamente en las empresas de menos de 50 trabajadores se deberán de celebrar al menos dos reuniones durante el período de consultas, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales. En cambio, en las empresas de 50 o más trabajadores las reuniones celebradas deberán ser al menos tres, y separadas estas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días, también naturales. En todas las reuniones celebradas deberá levantarse acta firmado por todos los asistentes.

Este período de consultas puede darse por finalizado cuando las partes alcancen un acuerdo o cuando éstas entiendan que no resulta posible lograr acuerdo alguno, en el caso de la segunda opción se deberá comunicar expresamente a la Autoridad Laboral correspondiente (art. 7 ordinal sexto del RD 1483/2012).

En cuanto al contenido del período de consultas cabe señalar que éste versará, como mínimo, sobre la posibilidad de evitar o reducir despidos, y sobre las actuaciones precisas en orden a atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como son las acciones de recolocación, de formación o de reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. Es decir, que este precepto no obliga a las partes a alcanzar un acuerdo, pero sí les exige a ambas que tengan la voluntad de negociar de buena fe y con vistas a conseguirlo<sup>57</sup> y que el período de consultas deba realizarse bajo una verdadera voluntad de diálogo, intentando llegar a un acuerdo y discutiendo de forma efectiva todas las circunstancias que afecten a la medida propuesta<sup>58</sup>. No obstante, si la única alternativa es el cierre y consiguientemente el despido de todos los trabajadores de la plantilla, ello no constituye que la negociación sea de mala fe<sup>59</sup>.

Esta obligación recíproca a las partes de negociar de buena fe durante el período de consultas es uno de los principales motivos enjuiciados en los tribunales de lo social, ya

---

<sup>57</sup> En esta línea va la STSJ de Madrid 9 de abril de 2013 (RC 191/2013), la cual afirma que “*la obligación de negociar es recíproca*” y STS de 9 de marzo de 1998 (Rec. Núm. 2061/1997).

<sup>58</sup> En este sentido se manifiesta la STSJ de Cataluña de 26 de febrero de 1998 (Rec. Núm. 8449/1997).

<sup>59</sup> Así lo declara la SSTSJ Madrid 30 de mayo de 2012 (RC 415/2012) y confirmada por la STS 20 de marzo de 2013 (RC1710/2013), dictada en la Sala General.

que la ausencia de una negociación de buena fe para poder alcanzar un acuerdo puede llegar a suponer la nulidad de esta medida extintiva operada por la empresa.

#### 3.3.3.5 *Las medidas sociales de acompañamiento*

Por consiguiente, las “*medidas sociales de acompañamiento*” que se pueden tener en cuenta en el período de consultas se diferencian por la finalidad que pretenden conseguir, ya que por un lado consisten en evitar o reducir los despidos colectivos, y por otro lado intentan atenuar sus consecuencias (art. 8 del RD 1483/2012).

Las medidas que tienen como objetivo evitar o reducir los despidos colectivos consisten en la recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa, movilidad funcional, geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial y cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

En cuanto a las medidas que tienen por finalidad atenuar las consecuencias de los despidos encontramos entre ellas las relativas al derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa, recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas, acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, promoción del empleo por cuenta propia como autónomos, medidas compensatorias de los gastos derivados de traslado y medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

El incumplimiento del empresario de las medidas sociales de acompañamiento acordadas no será causa de nulidad de los despidos colectivos, sino que podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores afectados ante la jurisdicción social, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan (art. 51 ordinal diez, párrafo segundo, del ET y 15 ordinal tercero del RD 1483/2012).

En definitiva, se tipifica como falta muy grave el incumplimiento por el empresario de la obligación de ofrecer un plan de recolocación externa, al cual seguidamente haremos referencia, o de las medidas sociales de acompañamiento (art. 8 ordinal 14 de LISOS).

### 3.3.3.6 *La solución extrajudicial de conflictos en la negociación colectiva*

El art. 85 ordinal primero, al tratar el contenido de los convenios colectivos, establece la posibilidad de que en los mismos se incorporen una serie de procedimientos para resolver las probables discrepancias que surjan durante el período de consultas.

La finalidad de esta alternativa es evitar el estancamiento de las consultas y facilitar el acuerdo, evitando así la intervención decisoria de la Administración o la judicialización del conflicto.

La posibilidad de recurrir se introduce en la ley mediante la previsión en el convenio colectivo de los mecanismos extrajudiciales (mediación o arbitraje) a los que las partes podrán acudir ante la falta de consenso entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Esta oportunidad tiene fundamento en el genérico derecho constitucional a la autotutela colectiva, ya que las partes pueden acudir a un tercero para que les auxilie a llegar a un acuerdo o para que decida ante la situación de discrepancia entre ellas.

Es por esa razón que cabe señalar de manera especial que el posible laudo arbitral que resuelva las disconformidades en las consultas supone una sustitución al acuerdo que podrían haber logrado las partes durante el período consultivo<sup>60</sup>.

### 3.3.3.7 *La posible sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje*

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje de aplicación en el ámbito de la empresa<sup>61</sup>. Este procedimiento tendrá que desarrollarse dentro del plazo máximo previsto para el período de consultas (art. 47 ordinal primero, párrafo octavo y art. 51 ordinal segundo, párrafo noveno, del ET).

Consiste en una facultad y en una opción designada al propio empresario y a la representación legal de los trabajadores. Con ella se pretende potenciar en el entorno empresarial la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje. No obstante, existen algunas situaciones en que el procedimiento de mediación y arbitraje es problemático, ya que si se diese el caso que el empresario y la representación legal de los trabajadores acordasen sustituir el período de consultas por dicho procedimiento en

---

<sup>60</sup> THIBAUT ARANDA, J.; JURADO SEGOVIA, A. 2012, (op. cit.), pp. 463-464.

<sup>61</sup> Así lo precisa el art. 28 ordinal segundo del RD 1483/2012 que sigue así "*en particular los regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o de nivel autonómico*".

el último día, resultaría materialmente imposible que en un solo día ambas partes designasen a los mediadores y árbitros y menos aún, que llegasen a un acuerdo en este pequeño intervalo de tiempo.

Por ello, podemos observar que la novedad introducida por la Ley 3/2012 sobre la posibilidad de sustituir el período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje mediante el acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y el empresario, debería desarrollarse dentro del plazo máximo del período de consultas, tal y como establece la reforma, pero añadiendo que ese plazo deba contarse desde que el empresario y la representación legal de los trabajadores hubiesen acordado dicha sustitución.

#### *3.3.3.8 Plan de recolocación externa*

El plan de recolocación externa es otra de las novedades impuestas por la reforma laboral de 2012 regulado en el art. 51 ordinal diez del ET y también en el art. 9 del RD 1483/2012. En estos artículos citados se pone de manifiesto la obligación legal introducida por el legislador de ofrecer este plan de recolocación externa a los trabajadores afectados, siempre y cuando el despido colectivo afecte a más de 50 trabajadores y con independencia del número total de trabajadores de la plantilla. Para el cómputo de trabajadores afectados por el despido colectivo, se tendrán en cuenta también las extinciones realizadas en el período de 90 días anteriores<sup>62</sup>.

El plan de recolocación externa se llevará a cabo por empresas de recolocación externa que estén autorizadas y éste debe aportarse junto con la documentación que se acompañe a la comunicación de apertura del período de consultas. El plan deberá garantizar una atención continuada por un período mínimo de seis meses, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad (art. 9 ordinal segundo del RD 1483/2012). El contenido del plan podrá variar durante la duración del período de negociación hasta la finalización del período de consultas, dónde se deberá presentar su redacción definitiva. Su contenido deberá abarcar una serie de medidas adecuadas a su finalidad y a asegurar la intermediación (puesta en contacto con las ofertas de trabajo en otras empresas), la orientación profesional (identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinadas de la recolocación), la formación profesional (para la capacitación de los trabajadores en relación con las ofertas de empleo que surjan en esas empresas) y la atención personalizada y asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los

---

<sup>62</sup> En virtud de la DT Única del RD 1483/2012 se establece que solo se tendrán en consideración las extinciones que se hayan producido después de la entrada en vigor del RD 1483/2012.

aspectos relacionados con su recolocación, especialmente, respecto de la búsqueda activa de empleo por su parte.

### 3.3.3.9 *El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*

Cuando la Autoridad Laboral haya recibido la comunicación empresarial de la apertura del período de consultas que inicia el procedimiento de despido colectivo, ésta dará traslado de la información obtenida a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que a su vez deberá emitir su informe (art. 11 RD 1483/2012). El objeto de dicha comunicación es la emisión de este informe en el plazo de los 15 días hábiles<sup>63</sup> siguientes desde la notificación a la Autoridad Laboral de la finalización del período de consultas y su posterior incorporación al procedimiento.

A esta comunicación empresarial, la Autoridad Laboral debe acompañar la documentación relativa a las actas de las reuniones del período de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes, las medidas sociales de acompañamiento acordadas u ofrecidas por la empresa y, en su caso, el plan de recolocación externa, todo ello a efectos de que la ITSS pueda emitir su preceptivo informe.

Como podemos apreciar, el RD 1483/2012 explica brevemente lo que respecta al informe de la ITSS, y por ello, consideramos conveniente acudir al “*Criterio operativo 92/2012 sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada*” para obtener mayores detalles sobre el mismo.

El informe consiste en un documento redactado por la Dirección General de la Inspección (Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social) cuyo objetivo es reflejar y declarar las diferentes actividades del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, además, dejar constancia de aquellas iniciativas y medidas de modernización y reforma llevadas a cabo durante el ejercicio empresarial. Este Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuenta con funcionarios de dos niveles, los inspectores de Trabajo y de Seguridad Social y los subinspectores de Empleo y Seguridad Social.

El RD 1483/2012 establece que el informe versará sobre “*los extremos de la comunicación que el empresario ha de hacer a los representantes legales de los trabajadores*” y sobre “*el desarrollo y cumplimiento del período de consultas*”. Asimismo,

---

<sup>63</sup> Así lo afirma el Criterio Operativo ITSS 92/2012, con la correspondiente cita del art. 48 de la Ley 30/1992.

el informe de la ITSS deberá comprobar que toda la documentación presentada por el empresario en relación con las causas del despido se ajusta a la legalmente exigida en función de la concreta causa alegada para despedir<sup>64</sup>.

Cabe destacar que el Criterio Operativo ITSS 92/2012 afirma que el informe ya *“no debe entrar a analizar la existencia o suficiencia de las causas alegadas por la empresa para despedir”*<sup>65</sup>, es decir, que a diferencia de la anterior redacción, el informe ya no tendrá la obligación y exigencia de valorar las causas motivadoras de la extinción contractual, ni la concurrencia de las causas que motivan la solicitud, ya que es a la jurisdicción social a quién compete dicha revisión de la decisión empresarial *“sin que resulte por tanto oportuna la predeterminación del juicio por parte de la Administración”*<sup>66</sup>.

Si la ITSS comprueba que existe fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo adoptado en el período de consultas, o si llegase a considerar que el acuerdo tiene por objeto la consecución indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores, deberá reflejar todo ello en el informe para su valoración por la Autoridad Laboral y la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

Además, el informe deberá constatar los criterios empleados para la designación de los trabajadores afectados por el despido colectivo, con la finalidad de verificar la inexistencia de discriminación y el cumplimiento de las prioridades de permanencia en la empresa. También deberá verificar que se ha cumplido con lo relativo al período de consultas fijado en el art. 7 del RD 1483/2012. Esto queda corroborado por la Autoridad Central de la ITSS, ya que según el Criterio Operativo 92/2012 se considera como una obligación que el Inspector de Trabajo *“se reúna con ambas partes, mediante visita o comparecencia y de manera conjunta o separada”*, aunque *“se recomienda la comparecencia conjunta”*; en esta fase el Inspector de Trabajo *“no debe solicitar documentación complementaria a la empresa”*. Del mismo modo, el Criterio Operativo 92/2012 establece que el desarrollo del período de consultas debe basarse en la negociación de buena fe existente entre las partes. Así pues, el informe de la ITSS deberá reflejar los defectos de dicho desarrollo que hayan podido viciar la negociación de buena fe, y en ningún caso deberá ir más allá de la simple comprobación de los

---

<sup>64</sup> BARROS GARCÍA, M.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GOROSTEGUI ARRIERO, J.; IBÁÑEZ LÓPEZ, M.; MARTÍN FLÓREZ, L.; REYES HERREROS, J. 2013, (op. cit.), p. 43.

<sup>65</sup> Criterio Operativo núm. 92/2012 sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, p. 10.

<sup>66</sup> Así lo establece la reforma en el modificado art. 124 de la LJS.

hechos, ya que se deja claro que no se pueden “realizar apreciaciones genéricas o valoraciones puramente subjetivas”. En la fase de negociación, y con independencia del informe que se emita, cabe recordar aquí que la ITSS puede realizar actuaciones de mediación y asistencia siempre y cuando se encuentre asistida por la Autoridad Laboral.

Igualmente, la ITSS informará sobre las diferentes medias sociales de acompañamiento, la presentación del plan de recolocación externa y que éste cumple con los requisitos exigidos legalmente.

En el caso de que se detecten deficiencias de forma en el procedimiento, tal y como habíamos expuesto en puntos anteriores, será la Autoridad Laboral competente la que deberá hacer las oportunas advertencias y recomendaciones a las partes.

En último párrafo del Criterio Operativo 92/2012 insta bajo el titular de “control de calidad” una serie de instrucciones para los Directores Territoriales y los Jefes de Inspecciones Provinciales, con el objetivo de que extremen los controles de calidad sobre los informes de los inspectores y que rehúsen aquellos que “no incorporen pruebas suficientes para fundar la demanda de oficio”, “no hayan hecho bien los deberes” y “contengan meras suposiciones, no resulten debidamente motivados sus razonamientos o estos vayan más allá de las previsiones legales establecidas”.

Por lo tanto, respecto a toda la argumentación anterior, podemos concluir que la nueva regulación sobre el Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social supone una restricción relativa a la función de valorar las causas motivadoras de la extinción contractual que la ITSS ejercía con anterioridad a la reforma, ya que solamente existen tres supuestos en los que el inspector debe entrar a apreciar las causas, y estos son: el informe al que se refiere el art. 138 de la LJS; el control del fraude en las prestaciones por desempleo, ya que en él se exige entrar en las causas y en los casos en que la documentación presentada resulta insuficiente para acreditar la causa del despido<sup>67</sup>.

Por último, cabe señalar que el informe se incorpora al expediente del despido colectivo correspondiente y que en su caso, el órgano judicial podrá reclamar (art. 124 ordinal nueve de la LJS).

---

<sup>67</sup> ROJO TORRECILLA, E. *Sobre el informe de la Inspección de Trabajo en los expedientes de regulación de empleo en Cataluña y el Criterio técnico 1/2013. Las diferencias con el Criterio operativo estatal 92/2012*. El Blog de Eduardo Rojo. Post martes 5, de febrero de 2013.

### 3.3.3.10 *La adopción de acuerdos en el período de consultas*

Los acuerdos realizados durante el período de consultas requieren la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora. Esta comisión, en su conjunto, representa legalmente a la mayoría de los trabajadores del centro o centros afectados. Concretamente, para la adopción válida de acuerdos en el caso de una comisión negociadora integrada por representantes de varios centros de trabajo, será necesario que para la atribución de la mayoría en dicha comisión se aplique lo que haya decidido la propia comisión negociadora, y en caso de ausencia de decisión, se atribuirá la mayoría en función del porcentaje que corresponda a cada uno de sus miembros integrantes.

En cambio, si existen tantas comisiones negociadoras como centros afectados, se estimará que el acuerdo ha sido logrado únicamente en aquellos centros en que la votación de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora del centro haya sido favorable<sup>68</sup>.

El período de consultas puede finalizar con acuerdo o con ausencia de éste. Si atendemos a su finalización mediante la consecución de acuerdo, la ley ordena al propio empresario que dé traslado de la copia del mismo a la Autoridad Laboral competente. Esta es la novedad que introduce la reforma laboral sobre este supuesto, además de la ya mencionada anteriormente sobre la posibilidad de impugnar los acuerdos adoptados en el período de consultas cuando se considere que estos han sido alcanzados mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo tomado pudiese tener por objeto la adquisición indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo. Para estos casos se prevé el específico proceso de oficio regulado en la letra b del art. 148 de la LJS. Otra de las previsiones que conlleva la desaparición de la autorización administrativa es que ya no es necesario que los acuerdos logrados en las consultas sean homologados por la administración a través de la pertinente autorización, ya que no existe obstáculo alguno para que el empresario ponga en marcha los acuerdos<sup>69</sup>. En todo caso, una vez alcanzado el acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores, el empresario deberá llevarlo a cabo a través de la fase individual que se atiende más adelante.

En cuanto a la ausencia de acuerdo en el período de consultas, cabe establecer que en dicho caso el empresario deberá remitir a los representantes de los trabajadores y a la

---

<sup>68</sup> En este sentido se declara el art. 28 del RD 1483/2012.

<sup>69</sup> THIBAUT ARANDA, J.; JURADO SEGOVIA, A. 2012, (op. cit.), p. 469.



Autoridad Laboral la decisión final de despido colectivo que haya acogido y las condiciones de ésta.

#### *3.3.4 La modificación del régimen de los despidos colectivos que afectan a trabajadores de 50 o más años de edad en empresas con beneficios*

En el RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, bajo su capítulo cuarto “*Medidas para evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en los despidos colectivos*” se han introducido una serie de modificaciones importantes en su regulación y tratamiento. Concretamente, fue la DA 16ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social la que introdujo un régimen de aportaciones económicas al Tesoro público por despidos colectivos que afectasen a trabajadores de 50 o más años en empresas con más de 100 trabajadores y con beneficios. Esta ley representó socialmente un grave deterioro tanto del sistema de pensiones como del derecho a una pensión digna. Posteriormente, esta aportación fue objeto de una primera modificación por la disposición final cuarta de la Ley 3/2012 y, desarrollada reglamentariamente por el RD 1483/2012.

El objetivo primordial que se pretendía conseguir con este especial régimen de los despidos colectivos que afectan a trabajadores de 50 o más años de edad en empresas con beneficios era desincentivar la discriminación por edad a la hora de seleccionar a los trabajadores que debían ser afectados por el despido colectivo y, por otro lado, también se buscaba atenuar los perjuicios que les causaba esta clase de despidos a los colectivos de edades más avanzadas.

Esta nueva regulación se empezó a aplicar sobre aquellos procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del uno de enero de 2013, y de conformidad con la nueva redacción del apartado uno de la DA 16ª de la Ley 27/2011 podemos establecer que las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo estipulado en el art. 51 ET, que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que concurren unas determinadas circunstancias: a) Que sean empresas o grupos de empresas de más de 100 trabajadores; b) Que esas empresas hubiesen realizado despidos colectivos en los que el porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años de edad sobre el total de despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de 50 o más años sobre el total de trabajadores de la empresa; c) Que aunque se den las causas justificativas del despido colectivo, se cumpla además una de las dos condiciones: que la empresa o el grupo de empresa haya tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores al

del inicio del despido colectivo, o que la empresa o el grupo de empresa obtenga beneficios en, al menos, dos ejercicios económicos consecutivos dentro del período comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha. También se aplica a empresas d) Que hayan aplicado temporalmente, para trabajadores de 50 o más años de edad, medidas de regulación de empleo, con carácter previo a la extinción por cualquier causa de los contratos de los mismos trabajadores, y siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo por la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo.

Una vez visto cuáles son las empresas a las que les afecta esta obligación, pasamos a las modificaciones más significativas que ha conllevado esta nueva regulación, y estas son: (i) que para que surja la obligación de la aportación económica se establece como novedad que el porcentaje de trabajadores despedidos de 50 o más años sobre el total de afectados por el despido colectivo deba ser superior al porcentaje que los trabajadores de esa franja de edad representan sobre el total de la plantilla de la empresa existente al inicio del procedimiento de despido colectivo (se trata de una modificación radical, ya que con anterioridad a la reforma bastaba que entre las personas que habían sido despedidas hubiese alguna en ese rango de edad para que la empresa estuviese obligada a hacer una aportación económica por cada trabajador mayor de 50 años despedido); (ii) la supresión de la mención anterior al grupo de empresas, quedando limitado únicamente para el caso del cálculo de la aportación del colectivo de trabajadores en dichas edades despedidos por motivos no inherentes a los mismos; (iii) la reducción de la extensión temporal del cálculo de la aportación económica, pasando de tres años a un año posterior; y (iv) la ampliación del concepto “empresa con beneficios”, y por ende, la aplicación de la aportación al Tesoro cuando las empresas o el grupo de empresas del que formen parte obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del período comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.

Respecto a estas novedades introducidas por la reforma, podemos concluir que existen razones para alegar que la vinculación entre la proporción de las personas mayores de 50 años en los despidos y su porcentaje proporcional en la plantilla de la empresa fomenta el autocontrol, pero éste ya venía justificado con la vicisitud anterior de pagar por cada uno de los trabajadores de esa franja de edad afectados por el despido colectivo. Por otro lado, esta modificación supone una posibilidad de evitar pagar por

ellas si no se supera el porcentaje que los trabajadores de esa edad representan sobre el total de la plantilla de la empresa. Debido a esta modificación sobre las aportaciones empresariales, podemos suponer que no se está cumpliendo con la finalidad marcada por la DA 16ª de la Ley 27/2011 de evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en los despidos colectivo, de facilitar la continuidad de la vida laboral de esta clase de trabajadores y de promover el envejecimiento del activo, ya que con ello lo que se está facilitando y abaratando son sus despidos.

En lo que respecta al cálculo de la aportación económica que se encuentra regulado en el apartado uno de la DA 16ª de la Ley 27/2011, se tendrá en consideración *“el importe bruto, desde la fecha del despido, de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años de edad afectado por el despido colectivo”*, incluidas *“las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal”*. También se engloba dentro de este cálculo de la aportación económica *“los importes realizados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de 50 o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa, en virtud de otros motivos inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el art. 49 ordinal primero letra c del ET, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del despido colectivo”* (párrafo primero del apartado segundo de la DA 16ª de la Ley 27/2011). No obstante, serán excluidos de dicho cálculo, a instancia de la empresa afectada, todos aquellos importes de prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años de edad afectados que hubieran sido *“objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que formen parte, o en cualquier otra empresa”*, en los seis meses siguientes a la fecha de la extinción contractual.

El importe de la aportación económica se determinará anualmente mediante la aplicación de un tipo fijado por la escala prevista en el apartado cuarto de la DA 16ª de la Ley 27/2011, la cual se sujeta en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de 50 o más años de edad afectados por el despido en relación con el número de trabajadores despedidos y del porcentaje de los beneficios de la empresa sobre los ingresos<sup>70</sup>. En este caso, se añade como novedad sobre la determinación del importe de las aportaciones económicas la regla relativa al nuevo

---

<sup>70</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V.; MARTÍN JIMÉNEZ, R. *Claves de la Reforma Laboral de 2012: Estudio de la Ley 3/2012, de 6 de julio y del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio*. 2ª ed. Navarra: Aranzadi, 2012, p. 253.

supuesto de empresas o grupo de empresas que obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos entre el ejercicio económico anterior y los cuatro ejercicios económicos posteriores al inicio del procedimiento de despido colectivo. Los beneficios de la empresa o grupo se cuantifican en virtud del porcentaje medio de éstos respecto de los ingresos por operaciones continuadas e interrumpidas referidos a los dos primeros ejercicios consecutivos en la empresa que haya obtenido beneficios.

En cuanto al procedimiento de liquidación y pago de la aportación económica se determinará reglamentariamente.

Cuando el despido colectivo implique la cesación total de la actividad de la empresa en el territorio español, se podrán adoptar una serie de medidas cautelares oportunas, con el objetivo de asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica. Al menos el 50% de las cantidades que han sido recaudadas en el ejercicio inmediatamente anterior serán depositadas en el presupuesto inicial del SEPE con la finalidad de financiar acciones y medidas de reinserción laboral.

En definitiva, todas estas novedades previstas en la DA 16ª de la Ley 27/2011 son de aplicación al régimen jurídico de esta aportación económica al Tesoro Público que se les exige a las empresas cuando éstas procedan a realizar medidas temporales de regulación temporal que afecten a trabajadores de 50 o más años con carácter previo a la extinción de los contratos de trabajo de los mismos trabajadores, siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo.

### *3.3.5 La finalización del procedimiento de los despidos colectivos*

Una vez finalizado el período de consultas, con o sin acuerdo entre empresario y representantes legales de los trabajadores, el empresario deberá comunicar a la Autoridad Laboral el resultado de la negociación en un plazo máximo de 15 días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el período de consultas (art. 51 ordinal segundo penúltimo párrafo del ET y art. 12 del RD 1483/2012).

Si se hubiese alcanzado acuerdo, el empresario deberá dar traslado a la Autoridad Laboral de la copia íntegra del mismo, así como de las actas de las reuniones del período de consultas. En caso contrario, si no se hubiese alcanzado acuerdo alguno, el empresario deberá comunicar a la Autoridad Laboral y a los representantes legales de los trabajadores la decisión final. Sin embargo, con acuerdo o sin él, el empresario comunicará a los representantes legales de los trabajadores y a la Autoridad Laboral la decisión final sobre el despido colectivo que se haya tomado y las condiciones del mismo. Asimismo, la comunicación que proceda deberá incluir las medidas sociales de

acompañamiento acordadas u ofrecidas por la empresa, y el plan de recolocación externa. Además, también será necesario que la empresa remita las actas elevadas y firmadas por todos los asistentes durante el período de consultas. Transcurrido dicho plazo máximo de 15 días sin que el empresario hubiese realizado la comunicación correspondiente, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo, sin perjuicio de la posibilidad de iniciar uno nuevo cumpliendo nuevamente todas las exigencias documentales y de consultas que exige el art. 51 y el propio Reglamento.

Gracias al art. 12 ordinal cuarto del RD 1483/2012 podemos deducir que la demora en la entrega de la documentación referente a las medidas sociales de acompañamiento, al plan de recolocación o a las actas de las reuniones no genera la caducidad del procedimiento.

Es óptimo señalar que debe existir congruencia entre la propuesta inicial y la decisión final adoptada por la empresa. El empresario tiene un cierto margen para alterar esta propuesta inicial, en concreto para reducir el número de trabajadores afectados o para sintetizar las modificaciones sustanciales o medidas de movilidad, siempre y cuando éstas estuviesen incluidas en la comunicación inicial y se hubiese debatido sobre ellas durante el período de consultas<sup>71</sup>. Así pues, dicho margen no alcanza a admitir alteraciones relativas a aumentar el número de trabajadores afectados por el despido o a seleccionar trabajadores de categorías profesionales diferentes a las que se habían indicado en el escrito de inicio del procedimiento. Esta modificación sustancial si actuase fuera del margen, estaría desvirtuando completamente la validez del período de consultas. Esto conllevaría a proceder a la total nulidad de la decisión extintiva por incumplimiento del propio período de consultas al haber cambiado el planteamiento inicial del final.

Por último, la Autoridad Laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Administración de la SS, cuando el procedimiento de despido incluya trabajadores de 55 o más años de edad, a los efectos de suscribir el convenio especial con la SS.

### *3.3.6 La prioridad de permanencia en la empresa*

En virtud del art. 13 del RD 1483/2012 y del art. 51 ordinal quinto del ET podemos atender a la previsión de prioridad de permanencia en la empresa que gozan los representantes legales de los trabajadores, tanto los unitarios como los sindicales, en caso de despido colectivo.

---

<sup>71</sup> MERCADER UGUINA, J.R.; DE LA PUEBLA PINILLA, A. *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*. 1ª ed. Valencia: Tirant lo blanch, 2013, p. 95.

Se trata concretamente de una preferencia que se impone por los arts. 68 letra b del ET para los representantes unitarios, por el art. 10 ordinal tercero de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical para los delegados sindicales y por el art. 37 ordinal primero de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales para los delegados de prevención.

La prioridad supone el reconocimiento de una preferencia de conservación del empleo en los supuestos de cese debido a un despido colectivo. Por ello, no implica una garantía absoluta que asegure la permanencia en la empresa, sino que únicamente es una prioridad frente al resto de trabajadores del mismo grupo profesional en caso de proceder dicho despido.

Esta garantía otorga la posibilidad de ampliación hacia otros colectivos mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el preceptivo período de consultas, como por ejemplo los citados en el art. 51 ordinal quinto del ET: *“trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad”*.

La referencia expresa a estos colectivos no conlleva a la exclusión de poder establecer esta misma prioridad a otros criterios valorando las circunstancias socio-económicas de los trabajadores afectados o las posibilidades de futura ocupación efectiva en el mercado laboral<sup>72</sup>.

En definitiva, debemos concluir con la idea señalada en el art. 124 ordinal 13 letra c de la LJS que insta a que *“también será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las Leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia”*. Por ello, con esta última previsión se pretende proteger la validez del resto de despidos que no han vulnerado el derecho de prioridad de permanencia en la empresa de los trabajadores beneficiados del mismo.

### *3.3.7 La comunicación individual de despido a trabajadores afectados*

Una vez comunicada la decisión de extinción de los contratos de los trabajadores incluidos en el despido colectivo a la Autoridad Laboral competente y a los representantes legales de los trabajadores, el empresario *“podrá”* comunicar también su decisión de forma individual y particular a cada trabajador. Esta notificación individualizada se realizará siguiendo las formalidades establecidas para los despidos

---

<sup>72</sup> En este sentido fallan las SSTSJ de Cataluña del 13 de junio de 2000 (RJ 1116/00) y 25 de noviembre de 2004 (RJ 7714/97).

objetivos en el art. 53 ordinal primero del ET, y estas son que la comunicación deba ser escrita, individual, expresando la causa, con un plazo de preaviso de 15 días y poniendo a disposición del trabajador la indemnización acordada o legal correspondiente. Estas exigencias devienen imprescindibles para garantizar el derecho a la defensa y la tutela judicial de los trabajadores afectados<sup>73</sup>.

En todo caso deberían haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del período de consultas a la Autoridad Laboral y la fecha de efectos del despido individual (art. 51 ordinal cuarto del ET). Esta exigencia del plazo de 30 días debe aplicarse también a los casos en los que se llega a un acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores durante el período de consultas y en aquellos en que no resulta dispositivo para éstas, es decir, que debe aplicarse a todos los supuestos (art. 4 ordinal primero de la Dir. 1998/59/CE).

Asimismo cabe recalcar que la remisión que el art. 51 ordinal cuarto del ET hace del art. 53 ordinal primero del mismo cuerpo legal, supone una asimilación total entre el procedimiento de la fase individual de los despidos colectivos y el previsto para los despidos objetivos.

Así pues, en primer lugar, el empresario deberá notificar por escrito al trabajador afectado la decisión extintiva “*expresando la causa*” motivadora que ha llevado a tomar dicha decisión. El contenido de la comunicación debe ser “*claro e inequívoco*”, sin llegar a realizar formulaciones genéricas o meras invocaciones de preceptos estatuarios<sup>74</sup>.

En segundo lugar, se requiere que la entrega de la comunicación escrita y la indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateando por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, se concedan simultáneamente. De conformidad con el art. 7 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, esta indemnización percibida por el trabajador por el despido colectivo se encuentra exenta de tributación a efectos de IRPF, hasta el límite indemnizatorio legal fijado por el precepto del despido improcedente.

En tercer lugar, el empresario está obligado a otorgar un plazo de preaviso de 15 días a cada trabajador, computando éste desde la comunicación individualizada hasta la extinción del contrato de trabajo.

Por último, el empresario deberá dar copia del escrito de preaviso de la comunicación del cese a la representación legal de los trabajadores, y en el caso de omitir esta obligación, surge el efecto de improcedencia de la media extintiva.

---

<sup>73</sup> MERCADER UGUINA, J.R.; DE LA PUEBLA PINILLA, A. 2013, (op. cit.), p. 179.

<sup>74</sup> THIBAUT ARANDA, J.; JURADO SEGOVIA, A. 2012, (op. cit.), p. 474.

En definitiva, todas estas exigencias son obligatorias para el empresario y, éstas a su vez, permiten constituir un procedimiento adecuado, formal y apto gracias al cumplimiento de las pretensiones requeridas por ley.

### *3.3.8 La nueva regulación de las causas que determinan la calificación de nulidad del despido colectivo*

El apartado once del art. 124 de la LJS regula las causas que determinan la calificación de nulidad del despido colectivo. En éste se regulaba la “tradicional” nulidad por vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, pero con la reforma laboral de 2012 se establecen nuevos supuestos de nulidad a tener en cuenta. Entre ellos encontramos los relativos al (a) incumplimiento por la empresa de las obligaciones (no haber realizado el período de consultas o entregado la documentación exigida<sup>75</sup>), del procedimiento marcado el art. 51 ET y/u de la obtención de la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista; (b) omisión de la solicitud de la preceptiva autorización administrativa requerida para el despido por fuerza mayor; y (c) despido colectivo en el que se demuestre la concurrencia de fraude<sup>76</sup>, dolo, coacción o abuso de derecho.

La ampliación de los supuestos de nulidad ha sido debida a la eventual interpretación por numerosos Tribunales, ya que la reducida reforma sobre las causas de nulidad consiste exclusivamente en la introducción en el precepto legal del adverbio “únicamente”. Por lo tanto, la sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario incumpla alguna de las causas citadas anteriormente, restringiendo así la lectura judicial del precepto.

La voluntad del legislador, a parte de la restricción, es que los procedimientos sociales se centren más en la negociación y que ésta, a su vez, se declare sobre las indemnizaciones y afronte las cuestiones de fundamental importancia tales como son el plan social o el plan de recolocación externa<sup>77</sup>.

---

<sup>75</sup> En este sentido falla la STSJ de Madrid de 30 de mayo de 2012 (RC 415/2012) “*los anexos no se encuentran unidos al expediente ni a la documentación que acompaña al mismo (declaraciones de IVA y balance PyMES), cabe deducir la reducción o, mejor dicho, la falta de producción, la ausencia total de trabajo o existencia de deudas inasumibles*”.

<sup>76</sup> En este sentido se expresa la STSJ de Cataluña de 23 de mayo de 2012 (RC 13/2012) “*Fraude en la decisión extintiva*”.

<sup>77</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V.; MARTÍN JIMÉNEZ, R. 2012, (op. cit.), p. 242.



### 3.3.9 La cuantía de la indemnización

El art. 51 ordinal cuarto del ET fue modificado tras la nueva redacción dada por el RDL 3/2012 y por la Ley 3/2012. Concretamente se establecen novedades sobre las indemnizaciones legales en la relación laboral ordinaria, ya que la cuantía indemnizatoria puede ser incrementada por pacto colectivo o individual. En su defecto, si el despido se califica como procedente, la cuantía será equivalente a 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades y, si se califica como improcedente, ésta será de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, atendiendo con carácter general a los términos para el despido improcedente, reduciendo tras la reforma en este último supuesto el número de días de indemnización<sup>78</sup>.

Cabe destacar que no se vulnerará el principio de no discriminación si en el mismo ERE se llegan a pactar distintas indemnizaciones para colectivos procedentes de diferentes empresas, siempre y cuando se justifiquen estas condiciones dispares.

En el cómputo de la indemnización es necesario incluir todo importe relativo a los complementos a la prestación de desempleo satisfechos por la empresa y también la cantidad que se haya recibido en condición de póliza de seguro de vida e invalidez absoluta de conformidad al convenio colectivo de la empresa correspondiente<sup>79</sup>.

En el caso de incumplimiento del pago de la indemnización o de disconformidad respecto de la cuantía el trabajador, mediante demanda en reclamación de cantidad en un proceso laboral ordinario, puede reclamar ante la jurisdicción social el pago de la misma o el abono de la diferencia que a su propio juicio le atañe.

Por último, cabe señalar el Fondo de Garantía Salarial se hace cargo de una parte de la indemnización a abonar al trabajador, pero sólo en extinciones procedentes si el contrato es indefinido y la empresa tiene menos de 25 trabajadores, dicho importe que asume FOGASA es el equivalente a ocho días de salario por año trabajado. Por ello, el FOGASA no tendrá la obligación de resarcir en aquellas extinciones declaradas improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como a través de sentencia.

Las consecuencias del nuevo redimensionamiento de la responsabilidad del FOGASA son fundamentalmente la desaparición del automatismo en el abono de una parte de la indemnización en los supuestos de extinciones improcedentes y la exigencia a la

---

<sup>78</sup> En este sentido se declara la DT quinta de la Ley 3/2012.

<sup>79</sup> MARTÍN VALVERDE, A.; GARCÍA MURCIA, J. *El despido. Cuestiones prácticas que plantea la Reforma Laboral de 2012*. 1ª ed. Navarra: Aranzadi, 2012, pp. 146-147.

empresa (no al trabajador) de resarcirse frente al FOGASA reclamando el abono de los ocho días, así pues la empresa no podrá descontarse del importe indemnizatorio la cuantía relativa a estos días<sup>80</sup>.

### 3.3.10 Supuestos de fuerza mayor: subsiste la autorización

El nuevo proceso de despido colectivo por fuerza mayor se encuentra regulado en el art. 51 ordinal séptimo del ET y tras el RDL 3/2012 fue el último supuesto en que se mantenía la necesidad de la autorización administrativa con independencia del número de trabajadores afectados.

Por lo tanto, y a diferencia de lo que ocurre con las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en el caso de concurrencia de fuerza mayor como causa motivadora de la extinción contractual se prevé que la Autoridad Laboral aprecie dicha fuerza mayor alegada por la empresa, preservando así la exigencia de intervención administrativa<sup>81</sup>. Pero, la facultad de la Autoridad Laboral en los procesos de despido colectivo se limita únicamente, en estos supuestos de fuerza mayor, a constatar su existencia<sup>82</sup>.

La ausencia en el ET de lo que se debe entender por fuerza mayor, conlleva a considerar lo que tradicionalmente se comprendía como tal, y éste concepto versaba sobre cualquier acontecimiento extraordinario, de origen externo a la organización empresarial, imprevisible, inevitable y ajeno al círculo de la empresa e independiente de la voluntad del empresario y del trabajador, que produzca la extinción de los contratos de trabajo<sup>83</sup>. Por ello, lo que se tiene que demostrar es la existencia de una desconexión entre el acaecimiento dañoso y la actividad empresarial.

En cuanto al procedimiento, la Autoridad competente para resolver el expediente de regulación de empleo es la misma que por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas. Pero la principal diferencia en estos trámites administrativos es que aquí no es obligatorio cumplir con el período de consultas, ya que la fuerza mayor se trata de un hecho objetivo sobre el cual no caben juicios de valorar ni negociaciones o acuerdos.

En definitiva, por todo lo expuesto hay que entender que el nuevo proceso de despido en caso de fuerza mayor es un proceso revisor de la resolución administrativa, puesto

---

<sup>80</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V.; MARTÍN JIMÉNEZ, R. 2012, (op. cit.), p. 257.

<sup>81</sup> MERCADER UGUINA, J.R.; DE LA PUEBLA PINILLA, A. 2013, (op. cit.), p. 225.

<sup>82</sup> PRECIADO DOMÈNECH, C.H. *El nuevo proceso de despido colectivo en la Ley 3/2012, de 6 de julio*. 1ª ed. Albacete: Bomarzo, julio 2013, p. 81.

<sup>83</sup> En este sentido se manifiesta la STS 8 de julio de 2008 (RJ 2008, 4455).

que la Autoridad Laboral se limita a comprobar la concurrencia de un hecho o circunstancia que merezca tal calificación y será el propio empresario quien tendrá la facultad de decidir las medidas a aplicar en su empresa.

### 3.3.11 Empresas declaradas en concurso

La reforma laboral de 2012 no estableció efectos retroactivos, de modo que los “expedientes en tramitación”, entendiéndose como tales los iniciados y no resueltos por la Autoridad Laboral como los ya resueltos, se regirán por las normativas anteriores (DT décima del RDL 3/2012 y de la Ley 3/2012).

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto en este presente trabajo, podemos presumir que la regulación nueva es más flexible que la anterior<sup>84</sup>, por ello, surge la duda de si una empresa que hubiese iniciado un ERE bajo la normativa anterior (exigencia de autorización administrativa, necesidad de plan de acompañamiento, causas extintivas más restrictivas, etc.) puede desistir del mismo procedimiento e iniciar así otro sometiéndolo a la nueva regulación. La SAN del 25 de junio de 2012, proc. 21/2012, (2913/2012) establece que no podría llevarse a cabo y además declara la nulidad de un despido colectivo que fue iniciado con anterioridad al RDL 3/2012 y del cual la empresa “desistió” para, tras la entrada en vigor de la nueva reforma laboral, iniciarlo bajo la nueva legislación más favorable sin alegar ni probar la concurrencia de hechos o causas nuevas que justifiquen razonablemente dicha actuación. Esta actuación por parte de la empresa resulta fraudulenta, ya que pretende beneficiarse de un procedimiento más flexible que el anterior, el cual le exigía una autorización administrativa del despido colectivo, mientras que la nueva le bastaba con la decisión del empresario de extinguir colectivamente puestos de trabajo.

Respecto a quién ostenta la competencia para conocer de las extinciones colectivas en sede concursal, debemos establecer la LOPJ atribuye al Juez de lo Mercantil jurisdicción para conocer sobre estas materias, las cuales anteriormente eran competencia de la jurisdicción social. Este cambio en aras a la unidad del procedimiento se ha llevado a cabo en atención a no obtener una resolución autónoma y al margen del concurso. Así lo corrobora el art. 29 del RD 1483/2012 *“En el caso de que la empresa fuera declarada en situación de concurso antes de que la Autoridad Laboral reciba la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el art. 12 o de suspensión de contratos o reducción de jornada a que se refiere el art 20.6, la Autoridad Laboral procederá a archivar las actuaciones, dando traslado de las mismas al Juez del concurso, conforme a lo dispuesto en el art. 64.1 de la Ley*

---

<sup>84</sup> MERCADER UGUINA, J.R.; DE LA PUEBLA PINILLA, A. 2013, (op. cit.), p. 111.

22/2003, de 9 de julio, Concursal". Esta atribución de competencia supone que, a partir de este momento, la Autoridad Laboral deja de ser competente para tramitar las comunicaciones empresariales encaminadas a iniciar un procedimiento de despido colectivo, remitiendo dicha competencia al Juez de lo Mercantil<sup>85</sup>.

En cuanto a quiénes se encuentran legitimados para solicitar una extinción colectiva en sede concursal, podemos añadir que además de la empresa concursada o sus trabajadores a través de sus representantes legales, la administración concursal puede solicitar al Juez de lo Mercantil la extinción colectiva de los contratos de trabajo. Asimismo, la regulación actual introduce otra novedad y es que permite realizar la solicitud al inicio de la extinción colectiva antes de que los administradores concursales emitan su informe. Una vez concretado quienes pueden solicitar una extinción colectiva de contratos de trabajo y cuándo se puede ejecutar dicha solicitud, debemos atender a cómo se desarrolla este procedimiento. En primer lugar, se inicia con la presentación de un escrito de solicitud donde se exponen y se justifican las causas motivadoras de la medida de extinción de contratos de trabajo y sus objetivos. En ese mismo momento en que se presenta la solicitud, también se debe aportar la documentación acreditativa de tal situación. Lógicamente, después de la presentación de la solicitud junto con la documentación correspondiente, el Juez de lo Mercantil deberá convocar a la empresa concursada, a los representantes de los trabajadores y a la Administración concursal a un período de consultas. Tras dicho período, el auto extintivo surtirá efectos desde la fecha en que se haya dictado, salvo que en él se haya dispuesto una fecha posterior. Finalmente cabe señalar que contra el auto que haya dictado el Juez de lo Mercantil cabe recurso de suplicación, así como el resto de recursos que permita la normativa procesal laboral para el caso. La interposición de estos recursos podrá llevarse a cabo tanto por la Administración concursal, por el concursado, por los representantes legales de los trabajadores o por el FOGASA.

### *3.3.12 Impugnación del despido colectivo ante la jurisdicción social*

El art. 15 del RD 1483/2012 dispone que *"la impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de despidos colectivos se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social"* y añade una serie de previsiones sobre la posibilidad de demandar o reclamar por incumplimiento empresarial del pago de la indemnizaciones debidas por el despido o si existiese disconformidad respecto de su cuantía o por incumplimiento de la obligación

---

<sup>85</sup> BARROS GARCÍA, M.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GOROSTEGUI ARRIERO, J.; IBÁÑEZ LÓPEZ, M.; MARTÍN FLÓREZ, L.; REYES HERREROS, J. 2013, (op. cit.), p. 151.

establecida sobre el plan de recolocación externa, así como de las medidas sociales de acompañamiento. Por lo referente a la impugnación de los acuerdos y decisiones en materia de despidos colectivos será regulado por dicho Reglamento, el cual se remite a lo previsto en la LJS.

Al respecto de la reforma laboral, en el apartado sexto del preámbulo de la Ley 3/2012 se establece que *“se ha creado una nueva modalidad procesal para el despido colectivo, cuya regulación persigue evitar una demora innecesaria en la búsqueda de una respuesta judicial a la decisión empresarial extintiva”*. Por ello, el art. 124 de la LJS se ha visto modificado por el RDL 3/2012 y la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ya que introdujo cambios significativos en la modalidad procesal de la impugnación de los despidos colectivos.

En primer lugar, cabe destacar que la sección segunda del capítulo cuarto del título segundo del libro segundo de la LJS tenía por nombre *“Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción”*, y que se ha añadido una nueva denominación que incluye ahora la expresión *“o derivadas de fuerza mayor”*. En esta nueva modalidad procesal se regula la impugnación de la decisión empresarial de despido colectivo, tanto por los representantes de los trabajadores (previsto en los apartados primero a duodécimo del art. 124 LJS), como por los trabajadores individuales (previsto en el apartado 13 del art. 124 LJS).

Por lo tanto, el art. 124 de la LJS ofrece dos vías de impugnación del despido colectivo, la que puede denominarse *“impugnación colectiva”* y la *“acción individual”*. La impugnación colectiva se atribuye a los representantes de los trabajadores y tiene por objeto impugnar toda decisión empresarial por los siguientes motivos: *“a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita; b) que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el art. 51 ordinal segundo ET o no se ha respetado el procedimiento establecido en el art. 51 ordinal séptimo ET; c) que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho y d) que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas”*. En cuanto a la acción individual, ésta atribuye la legitimación a los trabajadores afectados por el despido colectivo y también tiene por objeto impugnar las decisiones empresariales fundadas en los mismos motivos que la impugnación colectiva añadiendo además *“el incumplimiento de la exigencias referidas a la notificación individual del despido o la falta de respeto a la prioridad de permanencia de que, en su caso, disfrute el trabajador”*. Asimismo, a estas dos acciones debemos agregar la eventual impugnación de oficio por la Autoridad Laboral en *“los acuerdos adoptados en el período de consultas cuando estime que estos se han*

*alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a efectos de su posible declaración de nulidad, así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que la decisión extintiva empresarial pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo” (prevista en el art. 51 ordinal sexto, párrafo segundo, ET).*

Por consiguiente, la decisión empresarial de despido colectivo puede impugnarse a través de estas tres acciones legalmente previstas, y en caso de coexistencia y concurrencia de estas vías de impugnación se plantean una serie de situaciones. Por una parte, una posible situación conflictiva surge cuando los representantes de los trabajadores interponen demanda tras la de los trabajadores afectados por el despido, en este caso la solución legal es la paralización del proceso de impugnación individual iniciado, hasta la resolución de la acción colectiva (art. 51 ordinal sexto, párrafo primero, ET).

Además, cabe añadir que la sentencia que se dicte en el proceso colectivo tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual. Esta sentencia contendrá un pronunciamiento calificado como ajustado a derecho, cuando el empresario, habiendo cumplido todos los requisitos formales, acredite la concurrencia de la causa legal; no ajustado a derecho, cuando el empresario no haya justificado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva; y nula, cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación requerida, no haya respetado el procedimiento u obtenido autorización judicial del juez del concurso, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. Por lo tanto, la calificación del despido colectivo queda condicionada por el fallo de la sentencia que se dicte en los procesos individuales<sup>86</sup>. Así pues, la nulidad declarada del despido colectivo conllevará que el fallo de la sentencia dictada en el proceso individual declare también la nulidad del despido individual impugnado por la acción ejercitada por los trabajadores afectados por el despido. En el caso de que el despido colectivo se declare no ajustado a derecho, la sentencia del proceso individual declarará la improcedencia o nulidad<sup>87</sup> del despido individual dependiendo de las circunstancias concurrentes.

---

<sup>86</sup> MERCADER UGUINA, J.R.; DE LA PUEBLA PINILLA, A. 2013, (op. cit.), p. 189.

<sup>87</sup> En virtud del art. 122 ordinal tercero LJS consideramos que un despido será improcedente cuando se hayan cumplido las formalidades exigidas para la comunicación individual del despido y nulo cuando concurren las circunstancias discriminatorias o la decisión se haya adoptado sin respetar la prioridad de permanencia.

Una vez recaída la sentencia del proceso de impugnación colectiva, los trabajadores podrán impugnar su despido, siempre y cuando no haya caducado su acción individual de despido (art. 124 ordinal sexto LJS).

Otra situación conflictiva se da cuando una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se plantea demanda de oficio por parte de la Autoridad Laboral, la solución que se da es la suspensión de la demanda de oficio hasta la resolución del proceso colectivo (art. 124 ordinal séptimo LJS). Por esa razón, podemos estipular que se le da prioridad a la acción colectiva.

En segundo y último lugar, una vez clarificada la nueva modalidad procesal de legitimación en los despidos colectivos, queda esclarecer qué sujetos ostentan la competencia. Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional son competentes para conocer en instancia de las impugnaciones de los representantes de los trabajadores "*impugnación colectiva*". La Sala de lo Social del TSJ será competente cuando los efectos del despido colectivo no se extiendan a un ámbito territorial superior al de la Comunidad Autónoma, y la Sala de lo Social de la AN cuando si se extiendan a un ámbito territorial superior al de la CA. Las sentencias de ambas Salas de lo Social son recurribles en casación ordinaria. Mientras que son competentes para conocer de la "*impugnación individual*" los correspondientes Juzgados de lo Social, y sus sentencias serán recurribles en suplicación<sup>88</sup>.

---

<sup>88</sup> BARROS GARCÍA, M.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GOROSTEGUI ARRIERO, J.; IBÁÑEZ LÓPEZ, M.; MARTÍN FLÓREZ, L.; REYES HERREROS, J. 2013, (op. cit.), p. 71.





## **IV. LA TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN EL CASO ESPECIAL DE LA COMPAÑÍA TELEFÓNICA**

La Empresa Telefónica de España S.A.U presentó el ERE para el período de 2011 a 2013 de aproximadamente 8.500 trabajadores para su filial en el país a pesar de haber obtenido beneficios en su conjunto de grupo empresarial. Este ERE afectaba a un máximo de 8.500 trabajadores en un plazo de cinco años, cifra que suponía un 24% de su plantilla en España y un 6'6% de la plantilla total del grupo.

La memoria explicativa de las causas que justifican este ERE mostraba como el escenario de crisis económica afectaba a la compañía de forma devastadora. En el Plan Social del ERE se propusieron una serie de medidas basadas en los principios de voluntariedad, universalidad y no discriminación con la finalidad de evitar los efectos dramáticos que conlleva la reestructuración de la plantilla y garantizando así una evolución económica positiva y una estabilidad futura en la empresa. Estas medidas se formalizaron en programas de bajas definitivas en la empresa (programas individuales de bajas, de desvinculación incentivada y de jubilación) y en programas de empleo (mantenimiento del empleo en las provincias, creación de empleo, planes especiales de recolocación, programas de pase de empresas del grupo, de formación y garantía de empleo)<sup>89</sup>.

Pero ante la alarma social generada por la afectación de dicho ERE, el Gobierno tuvo que actuar mediante la DA Decimosexta en la Ley 27/11, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de SS, para los EREs iniciados a partir del 27 de abril de 2011. A esta disposición se le conoce generalmente como la "Enmienda Telefónica", la cual pretendía que las empresas que realizasen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el art. 51 del ET efectuasen aportaciones económicas al Tesoro Público, siempre que concurriesen una de las dos situaciones: "a) *Que los despidos colectivos sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores; o b) que el porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa*". Pero, con la reforma laboral de 2012 principalmente se introdujeron dos novedades, la eliminación del requisito de que el ERE tuviera que afectar a más de 100

---

<sup>89</sup> De este mismo modo se expresa el *Plan social del expediente de regulación de empleo de Telefónica de España S.A.U. para el período 2011-2013*.

trabajadores (apartado a de la anterior Disposición citada), y la extensión de la aportación económica a todos los empleados que hayan visto su contrato extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo “*en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador*”, siempre y cuando se hayan producido en los tres años anteriores o posteriores al despido colectivo y que al menos afecten a un único empleado mayor de 50 años en dicha medida extintiva.

Por lo tanto, lo que se estaba persiguiendo era que las grandes empresas con beneficios que realizasen esta clase de despidos incluyendo a trabajadores de 50 o más años, costeasen sus cotizaciones, prestaciones y subsidios por desempleo. Por ello, la compañía tras esa obligación impuesta de hacerse cargo de los dos años de desempleo primeros, ahorrando así dicho coste al SEPE, redujo a 6.500 trabajadores en tres años el alcance del ERE.

Por lo tanto, la nueva reforma laboral de 2012 consolidaba la “enmienda Telefónica”, ya que de este modo lo que se estaba consiguiendo era que además de recaudar de las empresas relativas a los empleados afectados por la medida extintiva a partir del 8 de julio de 2012, entrada en vigor de la Ley 3/2012, también se recaudase de forma retroactiva de las grandes empresas con beneficios que hubiesen aprobado un despido colectivo en los tres años anteriores y posteriores a la medida afectando por lo menos a un trabajador mayor de 50 años.

En definitiva, esto conllevaba una protección reforzada de los empleados que superan los 50 años de edad, quedando así limitadas las posibilidades de la compañía de extinguir contratos de personal de dicho colectivo<sup>90</sup>.

---

<sup>90</sup> En este mismo sentido se expresa en el blog sobre la *Nueva protección legal para los mayores de 50 años*, de Enrique Ceca Gómez-Arevalillo, abogado-socio Ceca Magán Abogados, septiembre de 2012.

## Consideraciones finales

1. En este apartado procederé a resumir las conclusiones extraídas a partir del análisis exhaustivo del régimen jurídico de los despidos colectivos tras la Reforma Laboral de 2012, considerando para ello todas las argumentaciones expuestas durante el desarrollo del presente trabajo. Estas conclusiones extraídas nos permitirán corroborar o refutar la hipótesis formulada en la introducción de esta obra, que era la siguiente: la inadecuación y el desequilibrio a favor de los intereses empresariales de las modificaciones relativas al despido colectivo introducidas por la Reforma Laboral de 2012, y la no configuración del despido como la última ratio en las situaciones de crisis, dejando de lado la apuesta por las alternativas al despido (las reducciones temporales de salario o de jornada).

2. Lo primero que destacaré es que nos encontramos ante unos resultados sujetos a un elevado grado de incertidumbre, debido al limitado tiempo que ha transcurrido desde la aprobación de la reforma para internalizar el nuevo marco institucional. No obstante a ello, no podemos pasar por alto el hecho evidente, expuesto en el mismo trabajo, de que los expedientes de regulación de empleo han ido aumentando tras la ejecución de dicha reforma.

3. El proceso de reforma se desarrolló en el momento adecuado para resolver los problemas que tenía nuestra regulación del proceso de despido colectivo, atendiendo al gran número de expedientes que se tramitaban como solución a la crisis económica. Pero lo que se discute como objetivo del trabajo no es si el espacio temporal era oportuno o no, sino si estas modificaciones suponen un perjuicio para los intereses de los trabajadores y un reforzamiento de los empresariales, y si se sigue utilizando el despido colectivo como medida para paliar la crisis.

4. El nuevo escenario normativo ha conllevado uno de los cambios más relevantes para el nuevo proceso del despido colectivo, y es la supresión de la obligación de la empresa de obtener autorización administrativa para proceder al despido. Dicha eliminación supone el refuerzo del poder empresarial, ya que con acuerdo o sin acuerdo con los representantes de los trabajadores, el empresario podrá ejecutar unilateralmente el despido. Esta individualización de la decisión extintiva ha obligado al empresario a además de aportar la documentación que ya se requería con la regulación anterior, a acompañar junto con la comunicación una memoria donde se acrediten las causas que han llevado al despido. Por lo que no se exige al empresario que dicha documentación esté encaminada a justificar la razonabilidad de su decisión extintiva contractual.

La conclusión a extraer de esta eliminación normativa es lo que se traduce por Ley como una mayor flexibilidad del despido, permitiendo así al empresario contratar sin temor alguno. Pero si lo traducimos en virtud de los efectos que ha acarreado esta desaparición, afirmaremos que no es más que una pérdida de los intereses de los empleados a favor del empleador, ya que este poder discrecional del empresario comporta menos despidos pactados con los representantes de los trabajadores.

5. Como fruto de la supresión de la autorización administrativa cobra vital importancia el período de consultas, en el que se ha pretendido conseguir un equilibrio entre el derecho a la negociación de los trabajadores y la flexibilidad del empresario, ya que es aquí donde los representantes de los trabajadores pueden llegar a un acuerdo con la empresa. En esencia, la conclusión que podemos sacar del nuevo papel del período de consultas en el procedimiento de despido colectivo es positiva, porque para que el despido alcance la eficacia como tal, es necesario el previo sometimiento a las partes a negociar. Este cambio sí que ha supuesto un equilibrio en la relación laboral entre trabajadores y empresario. Pero aun así, los resultados de llegar a un acuerdo durante el período de consultas son pésimos en comparación con los despidos colectivos ejecutados por decisión extintiva unilateral del empresario.

6. Otro hecho que corrobora la pérdida notable de los derechos de los trabajadores es en materia de cuantía indemnizatoria, ya que tras la reforma el despido se ha convertido en un recurso más económico. Actualmente, con la eliminación de la autorización administrativa, desaparece la garantía de concluir el despido colectivo con un acuerdo entre la empresa y los trabajadores, puesto que en la práctica la motivación que llevaba al empresario a realizar este acuerdo con los empleados era la obtención de dicha autorización. Es decir, que si existía acuerdo entre ambas partes de la relación laboral se concedía de forma más fácil la autorización administrativa. La cuantía correspondiente a estos despidos colectivos calificados como procedentes es de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades, igual que antes de la entrada en vigor de la reforma. En cambio, si lo calificásemos de improcedente la cuantía será equivalente a 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, cifra que se ha visto reducida, ya que con anterioridad a la reforma era de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades. Por ello, podemos establecer que tras la supresión de ésta desaparece la estimulación del empresario de llegar a un acuerdo y con ello, se desvanece también la posibilidad de que los trabajadores consigan de la empresa indemnizaciones mayores de las estipuladas por ley. Ahora, el empleador al no necesitar autorización no tendrá que elevar las cuantías de las indemnizaciones para contentar a sus trabajadores y así

llegar a un acuerdo con ellos. En conclusión, lo único que comporta todo esto es el aumento de su poder para acometer por decisión unilateral el despido colectivo.

7. En la modificación de las causas económicas podríamos deducir a partir de lo expuesto en el trabajo que se facilitan dichas causas, ya que basta con alegar durante tres trimestres consecutivos una disminución de ventas o de ingresos respecto al mismo trimestre del año anterior. Por lo tanto, tras la reforma queda eliminada la necesidad de acreditar que esos resultados negativos afecten a la viabilidad de la empresa y a la capacidad de mantenimiento del empleo, y la exigencia de justificar que esa decisión extintiva sea en aras de preservar o favorecer su situación competitiva en el mercado. Conllevando así a que los tribunales se ciñan a una valoración sobre la concurrencia de las causas. A pesar de lo establecido, existen juicios doctrinales a favor de mi opinión, los cuales justifican que el cambio en la determinación de la causa económica favorece el despido colectivo, y otros en contra, los cuales asientan que este cambio dota de mayor seguridad al proceso y garantiza la viabilidad de la empresa. Por lo tanto, considero que no hay suficientes datos como para inclinarse totalmente hacia una u otra solución.

8. Otro de los cambios más significativos ha sido el nuevo papel de vigilancia y control que se prevé en dicho período para la Autoridad Laboral. Ya que tras la eliminación de la autorización administrativa se han visto limitadas las tareas de Autoridad Laboral a velar por la efectividad del período de consultas y a remitir advertencias o recomendaciones a las partes pero sin llegar a suspender ni a paralizar el procedimiento. Por lo tanto, el papel de la Autoridad Laboral se ha reducido a funciones de asistencia a cualquiera de las partes durante el período de consultas, dejando atrás sus facultades decisorias anteriores. Es por esa razón que este cambio normativo supone una evidencia del poder “absoluto” del empresario, porque la Autoridad Laboral deja de tener poder decisivo y únicamente puede realizar advertencias o recomendaciones. De este modo, se está dejando toda la carga para el Juez, ya que parece ser la única vía abierta para que los trabajadores impugnen individualmente o colectivamente el procedimiento. Este hecho queda demostrado con el aumento notable de demandas por despidos colectivos registradas en los Juzgados de lo Social tras la reforma laboral.

9. En definitiva, si bien es cierto que la finalidad perseguida por la Reforma Laboral de 2012 era simplificar y flexibilizar el procedimiento de los despidos colectivos, a pesar de que se haya agilizado el proceso, se sigue incrementando la conflictividad entre las partes. Por todo lo anteriormente expuesto y corroborando la hipótesis inicial, podemos asentar dos ideas: por un lado, que la reforma ha ocasionado un desplazamiento de la

línea de equilibrio del modelo laboral vigente a favor de los intereses empresariales en materia de despido colectivo, potenciando aún más el unilateralismo empresarial, y por otro lado, que en la actualidad la extinción colectiva de contratos de trabajo sigue siendo una de las medidas adoptadas para afrontar la crisis, puesto que miles de trabajadores se continúan viendo afectados por los despidos colectivos.

## Bibliografía

### A) Fuentes primarias

BARROS GARCÍA, M.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GOROSTEGUI ARRIERO, J.; IBÁÑEZ LÓPEZ, M.; MARTÍN FLÓREZ, L.; REYES HERREROS, J. *Despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada un año después de la reforma laboral*. 1ª ed. Valladolid: Aranzadi, mayo 2013.

BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P. *España y Dinamarca: comparación de dos variables. Sistema educativo y desempleo juvenil*, en I Congreso sobre retos sociales y jurídicos para los menores y jóvenes del siglo XXI / coord. por Francisco Javier Durán Ruiz, 2013, pp. 214 y ss.

BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P. "La crisis en las políticas de empleo: La modélica Dinamarca y la situación en España". *Economía Española y Protección Social*. Vol. I, (mayo 2014), pp.5-40.

DE QUINTANA PELLICER, J. *El impacto de la gran crisis mundial sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Su incidencia en España, Europa y Brasil*. 1ª ed. Barcelona: Atelier Libros jurídicos, 2014.

MARTÍN VALVERDE, A.; GARCÍA MURCIA, J. *El despido. Cuestiones prácticas que plantea la Reforma Laboral de 2012*. 1ª ed. Navarra: Aranzadi, 2012.

MERCADER UGUINA, J.R.; DE LA PUEBLA PINILLA, A. *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*. 1ª ed. Valencia: Tirant lo blanch, 2013.

MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del trabajo*. 34ª ed. Madrid: Tecnos, 2013.

PRECIADO DOMÈNECH, C.H. *El nuevo proceso de despido colectivo en la Ley 3/2012, de 6 de julio*. 1ª ed. Albacete: Bomarzo, julio 2013.

SEMPERE NAVARRO, A.V.; MARTÍN JIMÉNEZ, R. *Claves de la Reforma Laboral de 2012: Estudio de la Ley 3/2012, de 6 de julio y del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio*. 2ª ed. Navarra: Aranzadi, 2012.

THIBAUT ARANDA, J.; JURADO SEGOVIA, A. *La reforma laboral de 2012: Nuevas perspectivas para el derecho del trabajo*. 1ª ed. Madrid: LA LEY, octubre 2012.

### B) Fuentes secundarias

BAYLOS GRAU, A. *Según Antonio Baylos*. [En línea]. Post 31 de diciembre de 2008.

< [http://baylos.blogspot.com.es/2008\\_12\\_01\\_archive.html](http://baylos.blogspot.com.es/2008_12_01_archive.html)> [Consulta: 15 de Abril de 2014].

CECA GÓMEZ-AREVALILLO, E. (ABOGAFO-SOCIO CECA MAGÁN ABOGADOS). *Sobre la Nueva protección legal para los mayores de 50 años*. [En línea]. Post septiembre de 2012.

<<http://www.cecamagan.com/nueva-proteccion-legal-para-los-mayores-de-50-anos/>> [Consulta: 5 de Agosto de 2014].

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL (CGPJ). *Informe estadístico: Datos sobre el efecto de la crisis en los órganos judiciales - Datos desde 2007 hasta primer trimestre de 2014*. [En línea]. 2014.

<[http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica\\_Judicial/Informes\\_estadisticos/Informes\\_periodicos/ci.Datos\\_sobre\\_el\\_efecto\\_de\\_la\\_crisis\\_en\\_los\\_organos\\_judiciales\\_\\_\\_Datos\\_desde\\_2007\\_hasta\\_primer\\_trimestre\\_de\\_2014.formato\\_3](http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica_Judicial/Informes_estadisticos/Informes_periodicos/ci.Datos_sobre_el_efecto_de_la_crisis_en_los_organos_judiciales___Datos_desde_2007_hasta_primer_trimestre_de_2014.formato_3)>. [Consulta: 17 de Abril de 2014].

GONZÁLEZ GONZÁLEZ C. (MAGISTRADO DEL JUZGADO DE LO SOCIAL EN PAMPLONA). *Comentario sobre la Doctrina del Tribunal Supremo sobre los grupos de empresas, el período de consultas y la aportación documental en los despidos colectivos tras la reforma laboral de 2012*, 2013, pp. 1-13.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Encuesta de Población Activa*. Datos del segundo trimestre del año 2008 (ocupados y parados) y del cuarto trimestre del año 2013 (ocupados y parados). [En línea]. 2008 y 2014.

<<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4076>>,

<<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4084>>,

<<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4076>>

y

<<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4084>>. [Consulta: 15 de Abril de 2014].

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (GOBIERNO DE ESPAÑA). *Informe de evaluación del impacto de la Reforma Laboral*. [En línea]. 2013.

<[http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto\\_reforma\\_laboral/Informe\\_de\\_evaluacion\\_del\\_impacto\\_de\\_la\\_reforma\\_laboral.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/Informe_de_evaluacion_del_impacto_de_la_reforma_laboral.pdf)>. [Consulta: 22 de Junio de 2014], pp. 1-158.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE). *Estudio de la OCDE sobre la Reforma Laboral 2012 en España: una evaluación preliminar. Resumen ejecutivo*. Diciembre de 2013, pp. 1-5.



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE). *Panorama de la Sociedad 2014. Resultados Clave: España. La crisis y sus consecuencias*. Marzo de 2014, pp. 1-8.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. “Un compañero de viaje histórico del Derecho del trabajo: la crisis económica”. *Boletín Informativo de la Inspección de Trabajo*. Núm. 4, Madrid 1983, pp. 49 y sigs. *Revista de Política Social Núm. 143*. Madrid 1984, pp. 15 y sigs. *Derecho del trabajo y razón crítica*, Salamanca 2004, pp. 29 y sigs.

PALOMO BALDA E. (MAGISTRADO DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TSJ DEL PAÍS VASCO). Artículo sobre *El período de consultas en el procedimiento de despido colectivo a la luz de la reciente doctrina judicial*. [En línea]. 2013. <<http://www.ugt.es/actualidad/2013/septiembre/b14-cgpj-emilio-periodo.pdf>>. [Consulta: 30 de Junio de 2014], pp. 1-23.

ROJO TORRECILLA, E. Sobre *el informe de la Inspección de Trabajo en los expedientes de regulación de empleo en Cataluña y el Criterio técnico 1/2013. Las diferencias con el Criterio operativo estatal 92/2012*. El Blog de Eduardo Rojo. [En línea]. Post martes 5, de febrero de 2013. <<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2013/02/sobre-el-informe-de-la-inspeccion-de.html>> [Consulta: 15 de Julio de 2014].

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT). *Dos años de reforma laboral evolución del empleo, contratación, los despidos y la negociación colectiva. La crisis y sus consecuencias*. Febrero de 2014, pp. 1-42.

### C) Legislación

España. Constitución Española, 1978. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

España. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de agosto de 1985.

España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de marzo de 1995.

España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales para los dele. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de noviembre de 1995.

España. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de agosto de 2000, núm. 189.

España. Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (Vigente hasta el 31 de Octubre de 2012). *Boletín Oficial del Estado*, 14 de junio de 2011, núm. 141.

España. Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 2 de agosto de 2011, núm. 184.

España. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de octubre de 2011, núm. 245.

España. Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de febrero de 2012, núm. 36.

España. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de julio de 2012, núm. 162.

España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de octubre de 2012, núm. 261.

España. Criterio operativo 92/2012 sobre la actuación de la inspección de trabajo y seguridad social en los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. 28 de noviembre de 2012.

España. Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. *Boletín Oficial del Estado*, 16 de marzo de 2013, núm. 65.

Ginebra (Suiza). Convenio 158 de la OIT, de 1982 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. 68ª reunión CIT, 22 de junio de 1982.

Directiva Comunitaria 98/59/CE, del Consejo, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. De 20 de julio de 1998.

#### D) Jurisprudencia

España. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga). (Sala de lo Social), Sentencia de 21 de mayo de 1997 (Rec. 366/1996).

España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. (Sala de lo Social), Sentencia de 26 de febrero de 1998 (RC 8449/1997).

España. Tribunal Supremo. (Sala de lo Social), Sentencia de 9 de marzo de 1998 (RC 2061/1997).

España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. (Sala de lo Social), Sentencia de 13 de junio de 2000 (RJ 1116/00).

España. Tribunal Supremo. (Sala de lo Social), Sentencia de 23 de diciembre de 2003 (Recurso de revisión 19/2003).

España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. (Sala de lo Social), Sentencia de 25 de noviembre de 2004 (RJ 7714/97).

Unión Europea. Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 27 de enero de 2005 (RC I-885).

España. Tribunal Supremo. (Sala de lo Social), Sentencia de 8 de julio de 2008 (RJ 2008/4455).

España. Tribunal Supremo. (Sala de lo Social), Sentencia de 18 de marzo de 2009 (RCUD 1878/2008).

España. Tribunal Supremo. (Sala de lo Social), Sentencia de 23 de abril de 2012 (RC 2724/2011).

España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. (Sala de lo Social), Sentencia de 23 de mayo de 2012 (RC 13/2012).

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (Sala de lo Social), Sentencia de 30 de mayo de 2012 (RC 415/2012).

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (Sala de lo Social), Sentencia de 11 de junio de 2012 (Rec. 419/2012).

España. Audiencia Nacional. (Sala de lo Social), Sentencia de 25 de junio de 2012 (RC 2913/2012).

España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. (Sala de lo Social), Sentencia de 26 de junio de 2012 (RC 4804/2012).

España. Tribunal Superior de Justicia de Galicia. (Sala de lo Social), Sentencia de 6 de julio de 2012 (RC 3967/2012).

España. Tribunal Superior de Justicia de Galicia. (Sala de lo Social), Sentencia de 19 de julio de 2012 (RC 4389/2012).

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (Sala de lo Social), Sentencia de 14 de septiembre de 2012 (RC 728/2012).

España. Tribunal Superior de Justicia de Cantabria. (Sala de lo Social), Sentencia de 26 de septiembre de 2012 (RC 4150/2011).

España. Audiencia Nacional. (Sala de lo Social), Sentencia de 15 de octubre de 2012 (RC 162/2012).

España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. (Sala de lo Social), Sentencia de 25 de octubre de 2012 (RC 7165/2012).

España. Tribunal Supremo. (Sala de lo Social), Sentencia de 16 de noviembre de 2012 (RJ 2013/348).

España. Audiencia Nacional. (Sala de lo Social), Sentencia de 21 de noviembre de 2012 (RC 167/2012).

España. Audiencia Nacional. (Sala de lo Social), Sentencia de 18 de diciembre de 2012 (RC 257/2012).

España. Tribunal Supremo. (Sala de lo Social), Sentencia de 23 de enero de 2013 (RC 1362/12).

España. Audiencia Nacional. (Sala de lo Social), Sentencia de 11 de marzo de 2013 (RC 42/2013).

España. Audiencia Nacional. (Sala de lo Social), Sentencia de 13 de marzo de 2013 (RC 43/2013).

España. Tribunal Supremo. (Sala de lo Social), Sentencia de 20 de marzo de 2013 (RC 1710/2013).

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (Sala de lo Social), Sentencia de 9 de abril de 2013 (RC 191/2013).

España. Tribunal Superior de Justicia de Valencia. (Sala de lo Social), Sentencia de 24 de abril de 2013 (RC 954/2013).

España. Audiencia Nacional. (Sala de lo Social), Sentencia de 4 de julio de 2013 (RC 0140/2013).

España. Tribunal Supremo. (Sala de lo Social), Sentencia de 20 de septiembre de 2013 (RC 11/2013).

