



**Universidad**  
**Zaragoza**

---

Trabajo Fin de Máster

---

El Procedimiento de Despido Colectivo

Autor

María Rubio Plumed

Director/es

Prof. Dra. Sara Alcázar Ortiz

Facultad de Derecho  
Máster en Gestión Administrativa  
18/19

---



## INDICE

ABREVIATURAS .....	4
1. INTRODUCCION.....	5
2. PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO.....	7
2.1. OBJETO DEL PROCEDIMIENTO.....	7
2.2. INICIACION DEL PROCEDIMIENTO. ....	8
2.2.1 Comunicación empresarial. ....	8
2.2.2 Documentación común a todos los procedimientos colectivos.....	9
2.2.3. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.....	9
2.2.4. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción. ....	13
2.2.5. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral. ....	13
2.3. DESARROLLO DEL PERIODO DE CONSULTAS.....	14
2.3.1. Periodo de consultas. ....	15
2.3.2. Medidas sociales de acompañamiento.....	17
2.3.3. Plan de recolocación externa. ....	17
2.3.4. Actuaciones de la autoridad laboral.....	19
2.3.5. El Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. ....	20
2.4. FINALIZACION DEL PROCEDIMIENTO. ....	22
2.4.1. Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo. ....	22
2.4.2. Prioridad de permanencia en la empresa. ....	23
2.4.3. Notificación de los despidos.....	25
2.4.4. Acciones ante la jurisdicción social. ....	27
3. CONCLUSIONES.....	33
BIBLIOGRAFIA .....	35

## ABREVIATURAS

Art(s)	Artículo(s)
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LET	Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores
LJRS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
LOLS	Ley Orgánica de la Libertad Sindical
LPRL	Ley Prevención de Riesgos Laborales
RPDC	RD 1483/2012, 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.
STS	Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Social)
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
TS	Tribunal Supremo

## 1. INTRODUCCION

El tema elegido para mi Trabajo Fin de Máster es el procedimiento de despido colectivo, un tema en el cual no había profundizado nunca durante mis años de estudio y de experiencia laboral. Pienso que es una buena oportunidad para iniciarme en el tema, así como para analizar las modificaciones en el procedimiento que supuso la reforma laboral del año 2012.

Principalmente, mi desconocimiento sobre el tema y la oportunidad que me brinda el realizar un Trabajo Fin de Máster de esta cuestión, fue lo que me decidió a elegir el procedimiento de despido colectivo. Las causas que motivan el despido colectivo, requisitos que debe cumplir la empresa para que sea considerado despido colectivo, y todos los requisitos que la empresa debe cumplir para que el procedimiento sea acorde a la normativa actual, son los aspectos por los cuales mi decisión fue firme.

La metodología a seguir para el desarrollo de mi trabajo, va a ser en primer lugar, analizar el objeto de inicio del procedimiento, así como las causas que lo motivan, y partir de ahí, sobre el procedimiento de despido colectivo, requisitos, documentación a presentar y formalidades para que dicho procedimiento sea acorde a la normativa vigente. Además, comentaré las posibilidades existentes de impugnación de dicho despido colectivo. Dado que vengo de la rama económica, ya que soy Licenciada en Economía, desarrollaré con más detalle, los requisitos y documentación a presentar cuando la causa del despido colectivo sea económica.

Usaré para ello, el artículo 51 LET, el RPDC, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, así como bibliografía referenciada y jurisprudencia necesaria. Todo para hacer un trabajo a través del cual cualquier persona, pueda entender claramente el procedimiento a seguir en un despido colectivo.

Lo dividiré en diferentes apartados siguiendo principalmente el RPDC, explicando el objeto del procedimiento, seguidamente su inicio, con la comunicación empresarial a los representantes de los trabajadores, presentación de la documentación correspondiente atendiendo a las causas que lo motivan, haré especial hincapié en las causas económicas dada mi trayectoria, finalizando con la posterior comunicación a la autoridad laboral. Para seguir con el propio desarrollo del procedimiento, con la apertura del periodo de consultas, plazos a tener en cuenta, medidas sociales de acompañamiento que deben realizar las empresas, realización de planes de recolocación

para el trabajador, comunicación de todas esas negociaciones a la autoridad laboral y posterior informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Para finalizar, explicaré la última fase del procedimiento del Despido colectivo, con la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral, si se ha alcanzado acuerdo y en qué términos o si por el contrario no se ha llegado a acuerdo con las notificaciones posteriormente de los despidos correspondientes así como la posible acción que los trabajadores pueden tener ante la jurisdicción social.

Espero que este trabajo, me sirva para que como profesional pueda tener un gran conocimiento del despido colectivo, y pueda aplicarlo en mi carrera profesional, ante cualquier procedimiento de este tema que me pueda surgir.

## **2. PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO.**

### **2.1. OBJETO DEL PROCEDIMIENTO.**

Si acudimos al artículo 51 del LET, se entiende por despido colectivo la realización de la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, sobrevenida por la existencia de pérdidas actuales o previstas, o inclusive por una disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se considerará que la disminución es continua si se produce durante tres trimestres consecutivos y se produce una disminución en comparación con los mismos trimestres de los años anteriores.

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

Cabe señalar, que se considera despido colectivo aquel que implique la cesación total de la actividad empresarial debido a las causas anteriormente citadas y que impliquen 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. No obstante, aquí se puede aplicar el caso, por el cuál no llegando al número de cinco trabajadores, se han producido despidos en los noventa días anteriores,<sup>1</sup> donde

---

<sup>1</sup> Como argumenta, STS 4641/2012 de 23 Abril 2012 y STS 404/2013 de 23 de Enero de 2013.

señala que el “diez ad que” para el computo de los noventa días debe ser aquel en el se acuerda la extinción laboral, por ser el día en el que se superan los límites que condicionan la existencia del despido colectivo. Apuntar también, que se puede considerar también periodos sucesivos de noventa días y cuando se demuestre que la empresa ha intentado eludir el procedimiento de despido colectivo.

## **2.2. INICIACION DEL PROCEDIMIENTO.**

### **2.2.1 Comunicación empresarial.**

Cuando la empresa se ha visto abocada a la decisión extintiva de contratos laborales que impliquen el encuadramiento en el procedimiento de despido colectivo, es muy importante proceder a comunicar de manera correcta esa intención. Por lo cuál, el inicio del procedimiento de despido colectivo debe iniciarse obligatoriamente por escrito, mediante su comunicación a los representantes de los trabajadores, informándoles de la decisión y de la apertura del periodo de consultas, acompañada con la documentación que corresponda en base a la causa específica que ha llevado a la empresa al inicio de dicho procedimiento.

Una de las novedades de la reforma del Artículo 51 de la Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, fue la supresión del procedimiento administrativo de autorización de los despidos. Ya que se dotó a la empresa de cierta autonomía, trasladando el control inicial exhaustivo del despido con controles laborales posteriores, como las obligaciones empresariales de información y documentación que se exige inicialmente y la negociación en el periodo de consultas.

La intervención de los trabajadores como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 de la LET, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Así pues, corresponderá a los delegados de personal o al comité de empresa, o bien a la comisión representativa que se designe al efecto antes de iniciar el periodo de consultas.

El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la comunicación del empresario, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

### **2.2.2 Documentación común a todos los procedimientos colectivos.**

Según el artículo 3 del RPDC, se acompañará la siguiente documentación:

1. Memoria explicativa de las causas de despido colectivo, y de los restantes aspectos, cabe señalar además, que contendrá, el plan de recolocación externa, plan obligatorio si el despido afecta a más de 50 trabajadores.
2. Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.<sup>2</sup>
3. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b), de la LET.

Cabe señalar, la introducción de dos nuevos apartados, por el RD-Ley 11/2013,<sup>3</sup> que son la obligación de remitir copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de la decisión de comenzar el procedimiento de despido colectivo, así como señalar los representantes de los trabajadores que integran la comisión negociadora.

### **2.2.3. Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.**

Según el artículo 4 del RPDC, nos indica la documentación a presentar cuando el motivo del despido colectivo es por causas económicas. Cabe decir, que en el propio

---

<sup>2</sup> VIVERO SERRANO, J.B, *La designación de los trabajadores objeto de despido colectivo*, Aranzadi Social, nº 7, 2013, pp. 221-254.

<sup>3</sup> BLASCO PELLICER, A. *Reformas en materia laboral*, en VV.AA. Reforma laboral y de seguridad social 2013, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

artículo distingue, cuando las causas económicas son debidas a una previsión de pérdidas, disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas o como actuar si la empresa pertenece a un grupo de empresas.<sup>4</sup>

Se deberá presentar una memoria explicativa que acredite los resultados de los que se desprenda una situación económica negativa en la empresa, tal y como se señalan en los siguientes apartados del artículo 4 del RPDC, además de:

a) Cuentas anuales auditadas (en el caso de que estén obligados a auditarlas sino se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría) de los dos últimos ejercicios completos y cuentas provisionales del año actual que se encuentren firmadas por los administradores de la empresa. Estas cuentas deben estar integradas por el balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento.

b) Cuando la situación económica alegada consista en la previsión de pérdidas, la documentación señalada en el apartado anterior, junto con el informe referido en el apartado 3 del artículo 4.

c) Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en el apartado primero, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

d) Cuando la empresa forme parte de un grupo de empresas, deberá acompañar la documentación señalada en el apartado quinto del artículo referido.<sup>5</sup>

---

4 Negociación en los grupos de empresas, FALGUERA BARÓ, M.A, *El procedimiento de despido colectivo y el desarrollo del periodo de consultas: criterios judiciales*, Bomarzo, Albacete, 2015, p. 25-26.

En este caso, también es útil el Criterio Operativo n° 92/2012 de la ITSS<sup>6</sup>, pues nos introduce también en la documentación exigida para la causa económica, distinguiendo entre si estamos ante una previsión de perdidas, una disminución del nivel de ingresos o ventas o si estamos ante una empresa que pertenece a un grupo de empresas, así es nos explica los aspectos jurisprudenciales por los cuales se debe regir.

De manera general por lo tanto y siguiendo con las explicaciones anteriores, a parte de la documentación anteriormente comentada, el empresario podrá aportar y acompañar a dicha documentación cualquier justificación que a su derecho convenga.

Además, el Criterio Operativo n°92/2012 de la ITSS, nos indica y distingue entre las empresas obligadas a la auditoría de cuentas y las que no, ya que estas con la memoria explicativa deberán aportar dichas cuentas debidamente auditadas. Y en caso de no estén obligadas a la auditoría, la empresa aportara la declaración de la representación de la empresa acreditando la exención de la auditoría.

Cuando la causa del inicio del procedimiento de despido colectivo sea una situación económica negativa debido a una previsión de perdidas, a parte de la documentación anteriormente citada que deberá la empresa aportar, esta, deberá informar sobre los criterios seguidos para justificar dicha previsión, aportando un informe técnico sobre el volumen de esta previsión de perdidas. El criterio operativo n° 92/2012 ITSS, viene a decir lo mismo en este sentido. Cabe señalar que el criterio apunta hacia un informe interno por parte de la empresa y no es necesario que dicho informe sea elaborado por una empresa auditora o empresa externa.<sup>7</sup> No cabe en este supuesto situaciones coyunturales, como ya he señalado el informe debe señalar el carácter permanente y transitorio de la previsión de perdidas.

Cuando la situación económica negativa sea consecuencia de una disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, la empresa deberá aportar en la documentación, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución de

---

<sup>5</sup> Posibilidad de nulidad del despido colectivo en grupos de empresas por no cumplir la obligación de aportar la documentación que corresponda. SAEZ LARA, C. *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*.

<sup>6</sup> Criterio operativo n° 92/2012 de la ITSS, criterios a tener en cuenta para la documentación a aportar en los despidos colectivos por causas económicas.

<sup>7</sup> MERCADER UGINA J.R Y DE LA PUEBLA PINILLA A, *Los procedimientos de despido colectivo suspensión de contratos y reducción de jornada*, Tirant lo Blanch, Valencia 2013.

ese nivel de ingresos durante al menos los tres trimestres anteriores a la fecha de comunicación del Despido colectivo, tal y como señalar el artículo 4, apartado 4 del RPDC. Esta documentación debe incluir también la documentación fiscal o contable de los tres trimestres similares del año anterior. La norma no aclara específicamente que clase de documentos deben presentarse rigurosamente, y el Criterio operativo nº 92/2012, tampoco viene a concretar esta decisión. Si aclara, que esta causa debe alegarse con los datos de aquellos documentos empresariales que resulten importantes para acreditar dicha circunstancia.

Cuando la empresa que inicia el procedimiento de despido colectivo por causas económicas y pertenezcan a un grupo de empresas deberán aportar la documentación que señala el artículo 4 apartado 5 del RPDC.<sup>8</sup> En este sentido, diferencia entre las empresas que pertenecen al grupo de empresas que están obligadas a presentar las cuentas consolidadas y aquellas empresas que aun perteneciendo a un grupo de empresas no tengan la obligación de presentar las cuentas anuales consolidadas.

Cuando la empresa que inicia el procedimiento de despido colectivo presente saldos acreedores o deudores con el resto de las empresas del grupo, se deberá acompañar toda la documentación con las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo y estas correctamente auditadas ( si están obligadas a la auditoría) de los últimos ejercicios económicos, además, dicha empresa dominante debe tener domicilio social en España, no se exige dicha documentación cuando al empresa dominante tiene su domicilio social fuera de España.<sup>9</sup> Sin embargo, cuando la empresa que inicia el procedimiento de despido colectivo pertenezca a un grupo de empresas que no están obligadas a realizar cuentas consolidadas, esta deberá cumplir tres requisitos para tener la obligación de presentar las cuentas anuales de todas las sociedades del grupo. Debe tener saldos deudores y acreedores con el resto de empresas del grupo, el domicilio social de la empresa dominante debe estar en España y por último que dichas empresas del grupo tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad de esta.

---

<sup>8</sup> Posible nulidad del despido por no aportar documentación como grupo empresarial. SAEZ LARA, C. Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos. Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.

<sup>9</sup> BLASCO PELLICER, A. “Reformas en materia laboral”, en VV.AA. Reforma laboral y de seguridad social 2013, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

#### **2.2.4. Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción.**

Cuando se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de esas causas que justifican el despido colectivo, aportando los informes técnicos oportunos en los términos señalados en el artículo 5.2 del RPDC. Es decir, deberán acreditar dichos informes la existencia de esas causas técnicas, que puedan derivarse de cambios en los medios de producción, el sistema y forma de trabajo del personal o en su modo de organización.<sup>10</sup> Así como cambios en la demanda de productos o servicios de la propia empresa. No obstante, no aclara si el informe técnico debe ir acompañando a la memoria explicativa o deben ir en documentos distintos e independientes entre sí. Así, como tampoco nos indica la persona responsable de la elaboración de dicho informe.<sup>11</sup>

#### **2.2.5. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.**

Según la aplicación del artículo 6 del RD 1483/2012 del reglamento para el procedimiento del despido colectivo el empresario deberá comunicar a la autoridad laboral la comunicación inicio del procedimiento de despido colectivo simultáneamente a la comunicación remitida a los representantes legales de los trabajadores, haciéndole llegar copia por escrito de toda documentación aportada así como la determinante de las causas del despido. Además, de una copia de la solicitud del informe a los representantes de los trabajadores.<sup>12</sup>

Deberá aportar información sobre la composición de la representación de los trabajadores y de la comisión negociadora del procedimiento. La autoridad laboral deberá dar traslado a la gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad.

---

<sup>10</sup> “La falta de justificación de las causas económicas, organizativas y productivas invocadas en la comunicación extintiva, determina la estimación parcial de la demanda” STSJ NA 168/2016.

<sup>11</sup> En este sentido, ALCÁZAR ORTÍZ, S. *El Despido Colectivo en la empresa: causas, procedimiento y control judicial*, Cizur Menor (Navarra): Lex Nova, 2015.

Cualquier deficiencia que pudiera surgir en dicha comunicación, la autoridad laboral debe comunicárselo al empresario especificando los errores y remitiendo copia a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Sin embargo, esta advertencia no supondrá en ningún momento la paralización del procedimiento de Despido Colectivo.

### **2.3. DESARROLLO DEL PERIODO DE CONSULTAS.**

El periodo de consultas lo que persigue es llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y atenuar sus consecuencias.

Cabe destacar que el Tribunal Supremo afirma en sus resoluciones:

*“En relación con el periodo de consultas, como señala la exposición de motivos del Real Decreto, objetivo quinto, constituye la "verdadera esencia del procedimiento de regulación de empleo" pues, como también se indica expresamente, el segundo de los objetivos de la norma es "garantizar la efectividad del periodo de consultas (...) que cobra una importancia de primer orden.”*

Y que este argumenta de esta manera la posible nulidad a través del artículo 124.11 de la LRJS:

*“En suma, proporcionar toda la información que la ley establece y negociar sobre los aspectos mínimos que la misma regula constituyen la verdadera esencia del procedimiento de regulación de empleo cuyo incumplimiento determina su nulidad conforme al art. 124.11 de la LRJS al afectar a un elemento al que la norma da una importancia de primer orden y una consideración de esencial y que se contempla igualmente en el art. 51.2 del LET en su relación con el 124.11 LRJS.”<sup>13</sup>*

Por lo tanto, vemos que de este precepto se desprende que el período de consultas lo que busca básicamente es un pacto o acuerdo entre las partes para que los trabajadores resulten lo menos perjudicados. Como ya se ha mencionado, esto se puede

---

<sup>13</sup> STS 8939/2013 (Sala de lo Social) de 28 de junio de 2013.

conseguir a través de las medidas sociales de acompañamiento, en definitiva ayudar a que el afectado pueda reincorporarse al mercado laboral. En este sentido, se derivan por tanto dos consecuencias:

a) Se elimina la posibilidad de que en el período de consultas empresa y representantes negocien sobre las causas motivadoras del expediente, tal y como se contemplaba en forma expresa en el anterior apartado 3 del art. 51 LET. Por tanto, se impide la intervención sindical en la vida económica de la empresa.

b) Se excluyen del contenido las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad de la empresa en relación con el Plan de acompañamiento social, que desaparece, convirtiéndose en “medidas sociales de acompañamiento”,

### **2.3.1. Periodo de consultas.**

El periodo de consultas durará como máximo treinta días naturales en el caso de que la empresa cuente con cincuenta o más trabajadores, negociando de buena fe. En el caso de que la empresa cuente con menos de cincuenta, el periodo de consultas no podrá superar los quince días naturales.

El periodo de consultas es un requisito indispensable para proceder al despido colectivo, el cual no puede eludirse. Debe hacerse conforme a la buena fe de ambas partes y debiendo intentar atenuar las consecuencias mediante las medidas sociales de acompañamiento para intentar reducir esos despidos.<sup>14</sup>

El período de consultas puede finalizar con o sin acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores. Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo, este debe adoptarse por mayoría de los miembros de la comisión negociadora incluyendo la mayoría de representantes de trabajadores afectados por el despido colectivo.

Hay que diferenciar si se produce finalmente un acuerdo entre las partes o sino. Si se produce acuerdo será el empresario el que se pondrá en contacto con la autoridad laboral para remitirle cuál ha sido la solución final acordada. Al haber acuerdo el empresario ofrecerá una copia del mismo a la autoridad laboral.

---

<sup>14</sup> Buena fe negocial, STS 3463/2018 de 25 de Septiembre de 2018.

Por el contrario, si por el motivo que fuese no se llega a un acuerdo, igualmente, el empresario comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su voluntad de hacer efectivo el despido colectivo, así como la manera en que se llevará a término.

Existe un procedimiento de oficio para impugnar el acuerdo adoptado en el seno del período de consultas en el caso de que haya fraude, dolo, coacción o abuso de derecho o cuando el fin del proceso sea obtener de forma ilícita prestaciones por desempleo.

El periodo de consultas finaliza con la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo. El acuerdo se tendrá que remitir a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores.

Cuando la comunicación de la decisión empresarial es recibida, se debe elaborar un informe por parte de la Inspección de Trabajo, haya o no haya acuerdo. El informe será preceptivo y no vinculante.

Además, como veremos en los siguientes epígrafes, dicha información se debe trasladar al Servicio Público de Empleo Estatal para que no haya fraude en el cobro de la prestación por desempleo.

Y es el propio artículo 51 de la LET que señala:

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

Como veremos más adelante, la autoridad laboral es la encargada de que el periodo de consultas se realice conforme a lo previsto por la ley y, además, puede hacer advertencias y recomendaciones, no suponiendo interrupción del procedimiento.

También, podrá mediar si es necesario siempre que lo soliciten las dos partes en conflicto.

### 2.3.2. Medidas sociales de acompañamiento.

El artículo 8 del RPDC, enumera de manera clara las medidas sociales de acompañamiento, sin embargo no son de obligado cumplimiento por parte de la empresa, ya que caben también otras medidas que pueda implantar la empresa y que sirvan para similar finalidad. Entre las medidas sociales de acompañamiento sobre las que deberá versar el período de consultas de despido colectivo correspondiente para evitar o reducir los despidos colectivos se encuentra, entre otras, la movilidad funcional de los trabajadores o las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. En esa misma lista se hallan también las acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.

Por su parte, entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados por el despido, si ya es inevitable, se citan la recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas o las acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.<sup>15</sup>

### 2.3.3. Plan de recolocación externa.

La consulta con los representantes legales de los trabajadores además deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo.<sup>16</sup> En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un

---

<sup>15</sup> TERRADILLOS ORMALETXEA, E. *Las medidas de acompañamiento social y los planes de recolocación externa en los despidos colectivos tras la reforma de 2012*, Revista de Derecho Social, nº 64, 2013, p. 61 a 86.

<sup>16</sup> ALCÁZAR ORTÍZ, S. “*El Despido Colectivo en la empresa: causas, procedimiento y control judicial*”, Cizur Menor (Navarra) : Lex Nova, 2015, p. 210-213.

procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores. El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.

La autoridad laboral, a través del Servicio Público de Empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y de las responsabilidades administrativas correspondientes, el incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores.

Cuando determinadas empresas llevan a cabo los procedimientos de traslado colectivo o regulación de empleo, tienen la obligación de recurrir al plan de acompañamiento social. Así lo establece el RPDC para las empresas con cincuenta o más trabajadores. Entre las medidas destinadas a evitar o reducir los despidos colectivos, el art. 8 del RPDC recoge diferentes medidas cuyo fin es reducir o evitar los despidos.

Entre ellas, se encuentran las siguientes:

- La recolocación en la empresa o grupo empresarial.
- La movilidad funcional o geográfica.
- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- La inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo.
- Acciones de formación o reciclaje.
- Otras medidas organizativas, técnicas o productivas.

Y entre las medidas que atenúan las consecuencias para los trabajadores afectados, el art. 8 del RPDC nos señala:

- Derecho al reingreso preferente durante un plazo estipulado.

- Recolocación externa.
- Acciones de mejora de la empleabilidad.
- Promoción del autoempleo.
- Medidas compensatorias de gastos y diferencias salariales.

Para garantizar la continuidad de la actividad, se incluyen las medidas económicas, financieras, industriales, técnicas, organizativas o de producción que tengan como objetivo lo siguiente:

1. Preservar la posición competitiva de la empresa.
2. Prevenir la evolución negativa de la empresa.

El objetivo principal cuando no queda más remedio que aplicar un despido colectivo dentro de la empresa es garantizar que los efectos de los despidos colectivos sean los mínimos en la medida de lo posible, como ya he señalado anteriormente. En este sentido, el plan de acompañamiento social garantiza la continuidad de la actividad, por eso es tan importante que sepas cómo funciona y qué opciones ofrece.

Dadas sus funciones, el plan de acompañamiento debe presentarse en el período de consultas que se abre al inicio del procedimiento del despido colectivo. Esto tiene una duración máxima de 15 días en las empresas de menos de 50 trabajadores y de 30 en las empresas mayores, tal y como ya he señalado.

Durante esta consulta se tienen que negociar aspectos relacionados con la reducción del número de afectados o con la disminución de sus efectos. Por eso, es importante dotar a los representantes de los trabajadores del plan de acompañamiento.

#### **2.3.4. Actuaciones de la autoridad laboral.**

Las actuaciones de la autoridad laboral, según el artículo 51.2, 11º de la LET, se limitarán a supervisar la adecuación del periodo de consultas y pudiendo realizar un informe, si lo considerase, sobre recomendaciones o advertencias sobre el proceso de despido colectivo. También cabe señalar, que dicha autoridad laboral, podrá ejercer funciones de mediación si se lo requiriesen para intentar buscar soluciones a los problemas que se puedan plantear ante el procedimiento.

Como ya he comentado anteriormente, al inicio del procedimiento la autoridad laboral también podía hacer un informe de advertencias, en el caso de que hubiera fallos o el procedimiento de despido colectivo no se ajustara a la normativa vigente, sin embargo, en ningún caso estos informes de advertencias podrían paralizar el procedimiento del despido.

El artículo 10.1 RPDC, viene a señalar lo mismo anteriormente explicado, con la única finalidad de que el periodo de consultas sea real, y efectivo para las pretensiones de todas las partes.

### **2.3.5. El Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

Es importante destacar el papel de la Inspección de Trabajo en la sustanciación del procedimiento por despido colectivo, así lo podemos constatar en el artículo 11 RPDC, se concreta más el papel que juega en el procedimiento de despido colectivo la Inspección de Trabajo, podemos extraer de la doctrina que existe una nueva función de auxilio por parte de ésta a la autoridad laboral. Deben conjuntamente actuar desde el momento en que se hace la comunicación del inicio del procedimiento por parte del empresario a los representantes de los trabajadores. Cabe señalar, que una vez recibida la comunicación de la finalización del periodo de consultas y el resultado del procedimiento la autoridad laboral deberá comunicar a la ITSS la finalización de dicho proceso con la documentación que corresponda, para que la inspección proceda a realizar el correspondiente informe. La Inspección de Trabajo también emitirá un informe de lo que sucede en el periodo de consultas.

Como ya sabemos, se podrán formular en este punto de la negociación advertencias y observaciones “ por parte de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en el ejercicio de las funciones de asistencia técnica previstas en su ley reguladora.”

Entonces la empresa toma su decisión y tiene que notificar a los trabajadores y a la autoridad laboral y ésta, al Servicio Público de Empleo.

El informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, será emitido por su Dirección Especial. En el caso de que haya centros de trabajos afectados en diferentes provincias pero dentro de la misma Comunidad Autónoma, sólo encontraremos a un Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá ser finalizado en un plazo improrrogable de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas, sin embargo cabe señalar que puede finalizarse antes de este plazo e incluso puede ser necesario instar a la Autoridad Laboral desde el Director Territorial o el Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, su pronta entrega de la documentación correspondiente.<sup>17</sup>

Por lo tanto, la doctrina alude a que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social solo tiene un “papel formal” después de la reforma laboral y además lo que hace es dar audiencia a las partes y tener acceso a toda la documentación presentada durante el período de consultas.

Además, desarrollando extensamente el artículo 11 RPDC, cabe añadir a modo de resumen que en el informe de la ITSS deberá incluir:

- 1) Extremos de la comunicación empresarial, refiriéndose a la existencia de grupo de empresa u otros.
- 2) Desarrollo del periodo de consultas.
- 3) Las medidas sociales de acompañamiento y plan de recolocación externa. Será la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la que en su informe contenga las medidas sociales de acompañamiento previstas y será éste ente el que compruebe los existentes planes de recolocación externa así como que los criterios empleados para designar a los trabajadores afectados no sean discriminatorios.
- 4) La impugnación por la autoridad laboral a instancias de la entidad gestora de las prestaciones de desempleo por la no existencia de las causas que motiven la situación legal de desempleo.
- 5) La posible existencia de vicios o fraudes en la conclusión del acuerdo alcanzado. De esta manera se comprueba que la documentación presentada por el empresario en función a las causas que el alega se ajusta a la legalidad. Este informe nos permite observar la concurrencia de dolo, fraude, coacción o abuso de derecho, así como si el acuerdo se toma para la obtención indebida de prestaciones por desempleo.
- 6) Convenio especial de la Seguridad Social.

---

<sup>17</sup> ALCÁZAR ORTÍZ, S. *El Despido Colectivo en la empresa: causas, procedimiento y control judicial*, Cizur Menor (Navarra) : Lex Nova, 2015.

## **2.4. FINALIZACION DEL PROCEDIMIENTO.**

### **2.4.1. Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo.**

Una vez finalizado el periodo de consultas, se haya llegado a un acuerdo o no entre el empresario y los representantes de los trabajadores, se procederá por parte de la empresa a comunicar su decisión del proceso, y dado que desde la reforma laboral ya no es necesario la autorización administrativa para proceder a la decisión extintiva, el empresario procederá a realizar sus decisiones adoptadas si no hay acuerdo como el mismo disponga, aunque si se llega a acuerdo está obligado adoptar las medidas acordadas.

Como ya hemos comentado, caben dos supuestos:

#### 1. Finalización del periodo de consultas con acuerdo.

Si se produce acuerdo será el empresario el que se pondrá en contacto con la autoridad laboral para remitirle cuál ha sido la solución final acordada. Al haber acuerdo el empresario ofrecerá una copia del mismo a la autoridad laboral. La actuación empresarial queda obligada por dicho acuerdo, cualquier medida social como los despidos que se hayan pactado en el periodo de consultas, habrán de cumplirse en los mismos términos y de la misma manera y plazos que se hayan acordado.<sup>18</sup>

#### 2. Finalización del periodo de consultas sin acuerdo.

Si por el motivo que fuese no se llega a un acuerdo, igualmente, el empresario comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su voluntad de hacer efectivo el despido colectivo, así como la manera en que se llevará a término.

El período de consultas finaliza con la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo<sup>19</sup>. El acuerdo se tendrá que remitir a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores.

---

<sup>18</sup> ALCÁZAR ORTÍZ, S. *El Despido Colectivo en la empresa: causas, procedimiento y control judicial*, Cizur Menor (Navarra) : Lex Nova, 2015.

<sup>19</sup> Artículo 12 RPDC, Sección 4ª sobre finalización del procedimiento.

Cuando la comunicación de la decisión empresarial es recibida, se debe elaborar un informe por parte de la Inspección de Trabajo, haya o no haya acuerdo. El informe será preceptivo y no vinculante.

Además, como veremos en los siguientes epígrafes, dicha información se debe trasladar al Servicio Público de Empleo Estatal para que no haya fraude en el cobro de la prestación por desempleo.

El plazo para la comunicación de la decisión empresarial sobre el procedimiento de despido colectivo, será de 15 días desde la finalización del periodo de consultas, haya sido una decisión con acuerdo o sin embargo haya sido un periodo de consultas finalizado sin acuerdo. El incumplimiento del empresario de la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores, conllevara la caducidad del procedimiento de despido colectivo, impidiendo al empresario a proceder al inicio de los despidos, sin que pueda este iniciar otro procedimiento distinto<sup>20</sup>.

La caducidad del procedimiento que alude el legislador, puede llevar a recordarnos al procedimiento de Despido Colectivo anterior a la Reforma laboral en la cual los expedientes de regulación de empleo exigían autorización de su inicio, por parte de la Autoridad Laboral, parece que en este caso el legislador ha querido rescatar dicho termino para legitimar y que de seguridad jurídica al procedimiento de despido colectivo, impidiendo que la decisión empresarial quede sin caducidad a la finalización del periodo de consultas<sup>21</sup>. Cabe apuntar a que la normativa legal, alude exclusivamente a la falta de comunicación y no al posible retraso de la comunicación. Es decir si se produjese un retraso en la puesta a disposición de la comunicación no implicaría necesariamente la caducidad del proceso.

#### **2.4.2. Prioridad de permanencia en la empresa.**

El artículo 13 del RPDC, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada establece que tendrán prioridad de permanencia en la empresa, respecto de los demás trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo los representantes legales de los trabajadores así como los trabajadores pertenecientes a otros

---

<sup>20</sup> Artículo 12.4 RPDC.

<sup>21</sup> ALCÁZAR ORTÍZ, S. *El Despido Colectivo en la empresa: causas, procedimiento y control judicial*, Cizur Menor (Navarra) : Lex Nova, 2015.

colectivos cuando así se hubiera pactado en convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad. Esta norma reglamentaria desarrolla, lo que regula también en los artículos 51.5 y 68. B) LET, 10.3 LOLS.

Anteriormente tal y como he comentado en la comunicación del resultado del periodo de consultas del procedimiento de despido colectivo, la empresa deberá justificar en la decisión final de despido colectivo a que se refiere el artículo 12 RPDC, la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa.<sup>22</sup>

Más allá de estos dos colectivos de trabajadores, el legislador no ha tenido en cuenta otras condiciones subjetivas -individuales y familiares- de los trabajadores a la hora de determinar aquellos que pudieran resultar afectados por una decisión extintiva. Como se ha dicho, el empresario no goza de una libertad absoluta de elección de los trabajadores que han de ser despedidos, sino que esta se encuentra limitada por aspectos como:

1. Los representantes legales de los trabajadores. Delegados de personal o miembros de comité de empresa<sup>23</sup>
2. Los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas (apdo. 1, Art. 37, LPRL, Ley de Prevención de Riesgos Laboral).<sup>24</sup>
3. Los trabajadores designados por el empresario para ocuparse de tareas de prevención y a los miembros del servicio de prevención gozarán del mismo derecho de prioridad de permanencia (Art. 30, LPRL).

Sin embargo, cabe decir que la garantía de prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores no se puede considerar como un derecho de

---

<sup>22</sup> Sentencia TSJ Castilla y León (Valladolid), Sala de lo Social, de 04/02/2013, Rec. 1/2012

<sup>23</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V Y PEREZ CAMPO A.I. *Las garantías de los representantes de los trabajadores*, Thomson Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2004.

<sup>24</sup> Ver sentencia nº TS, Sala de lo Social, de 03/11/2008, Rec. 2637/2007.

permanencia absoluta en el puesto de trabajo frente a cualquier otro trabajador de cualquier grupo o categoría que suponga un aseguramiento del puesto de trabajo de esos trabajadores frente a los demás, solamente una prioridad frente al resto. Además, cabe la posibilidad como ya lo he comentado antes que se dé prioridad de permanencia también a otros grupos o trabajadores que se considere.

El citado derecho a preferencia obliga a la empresa a acreditar en el expediente de despido colectivo la concurrencia de razones organizativas o productivas de entidad que justifiquen la exclusión de aquel derecho y a la Administración a ponderarlas expresamente en el momento de resolver, pues, en otro caso, ha de entenderse que prima la garantía legalmente establecida.

Para finalizar, debemos detenernos en la posibilidad que existe de que el empresario no cumpla esos requisitos de permanencia en la empresa reconocida tanto a nivel legal como en convenio colectivo, o en lo pactado en el periodo de consultas. Acudiremos a la LRJS para poder clarificar las consecuencias, concretamente el artículo 124.13.a, donde dice: *“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 periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia”*.<sup>25</sup>

#### **2.4.3. Notificación de los despidos.**

Como ya he señalado antes, la finalización del procedimiento de despido colectivo se produce mediante la comunicación de la decisión empresarial tras la celebración del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, momento a partir del cual el empresario podrá comenzar a notificar los despidos a los trabajadores afectados por los mismos, siempre respetando el plazo mínimo de treinta días desde el inicio del despido colectivo y las prioridades de permanencia de determinados colectivos a las que también alude la normativa. Así lo recoge exactamente el artículo 14 del RPDC.

---

<sup>25</sup> VIVERO SERRANO, J.B, *La designación de los trabajadores objeto de despido colectivo*, Aranzadi Social, nº7, 2013, pp.221-254.

La Empresa queda vinculada al cumplimiento de las formalidades previstas en el Art. 53 LET, y ello con independencia de cuál haya sido el resultado de la fase colectiva de negociación, como efecto derivado de dicha obligación, el incumplimiento del preaviso por parte de la empresa conlleva la condena al pago del mismo.

Siguiendo las directrices del Artículo 53.1 de la LET, dicha notificación individual de los despidos, debe cumplir inexcusablemente tres requisitos:

- a) La comunicación escrita al trabajador con identificación de la causa.

El empresario está obligado a comunicar por escrito al trabajador su decisión extintiva expresando la causa del mismo de manera que esta comunicación escrita sea la expresión más clara de la causa de la decisión empresarial. Cabe señalar, que en esta comunicación resulta necesario expresar con claridad y precisión de cuales son los hechos que justifiquen la decisión extintiva. Resulta necesario por tanto que el trabajador afectado tenga a su disposición toda la información y los elementos precisos para poder defenderse jurídicamente, en el supuesto de que este, decida impugnar el despido, no cabe indefensión en este caso. Por lo que el empresario debe comunicar este despido de la manera más semejante a los elementos y documentos que se aportó al inicio del procedimiento de despido colectivo, inclusive los acuerdos que se hayan podido alcanzar en el periodo de consultas del procedimiento.

- b) Puesta a disposición al trabajador de la indemnización que corresponda.

Este requisito ha sido tratado de manera inflexible por parte de la doctrina, ya que la no puesta a disposición de la trabajadora de la indemnización que le corresponde, podrá conllevar a que el despido sea declarado improcedente<sup>26</sup>. Cabe señalar además, que el TS ha venido aceptando la transferencia bancaria en esos últimos años así como la forma que se venía aceptando de cheque bancario. Sin embargo el incorrecto cálculo de la indemnización por una posible variación de interpretación de la doctrina entre las partes, respecto a la cuantificación del salario, tiempo de prestación de servicios, o a

---

<sup>26</sup> En este sentido, SSTS UD 23/04/2001.

causa de un error de cálculo razonable no tendrían efecto en este caso en la calificación de correspondiente despido<sup>27</sup>.

c) Concesión de un plazo de preaviso de 15 días.

El empresario deberá conceder un plazo de preaviso de quince días, contados desde la entrega de la comunicación individual al trabajador hasta la correspondiente extinción del contrato de trabajo. La finalidad de este requisito, en el despido colectivo, cabe decir, que es la misma que la que se pretende en el despido objetivo. Cabe destacar, que habrá que entregar una copia de dicho preaviso a los representantes de los trabajadores y no solo del preaviso sino también de la carta de despido.

Cabe señalar que el incumplimiento de alguno de estos requisitos, pudiera conllevar a una improcedencia de dicho despido, no obstante, cabría decir que un error en el cálculo de la indemnización o la no concesión del preaviso de 15 días, no determinara de manera directa esta improcedencia, sino cuando se pueda considerar error excusable cabría la no improcedencia directa, sin perjuicio de la obligación que pudiera tener el empresario de abonar salarios del periodo de preaviso no concedido o la indemnización que correspondiera.

#### **2.4.4. Acciones ante la jurisdicción social.**

Aludiendo al artículo 15 del RPDC, los representantes de los trabajadores podrán impugnar ante la jurisdicción social la decisión empresarial de despido colectivo a través de la acción prevista en el artículo 124 de la LRJS de 10 de octubre.

Los trabajadores afectados por los despidos también podrán impugnar su despido a través de la acción individual prevista en la Ley 36/2011, de 10 de octubre. No obstante, la interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquélla. Sin embargo, tal y como señala el art. 15 apartado 2 el incumplimiento por parte del empresario del pago de la indemnización por despido o si existiese

---

<sup>27</sup> FALGUERA BARÓ, M.A, *El procedimiento del despido colectivo y el desarrollo del periodo de consultas: criterios judiciales*, Bomarzo, Albacete, 2015.

disconformidad en su cálculo o importe, el trabajador podrá procederá demandar ante el Juzgado de lo Social competente para exigir el pago de la misma o la diferencia que pudiera existir en su cálculo o importe.

La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

En cuanto a la impugnación colectiva de las extinciones de los contratos de trabajo cabe seguir las directrices del artículo 124.1 de la LRJS.

Aparte de la legitimación activa de los trabajadores afectados (demanda individual) y de la representación legal de los trabajadores (demanda colectiva), el artículo 124 LRJS, establece que el empresario que haya realizado un despido colectivo y, una vez transcurrido el plazo de 20 días, los representantes legales de los trabajadores no lo hayan impugnado judicialmente, estará legitimado para interponer una demanda con la finalidad que el Juez declare ajustada su decisión.

La competencia para conocer las impugnaciones de manera colectiva en los despidos colectivos que se deriven de las demandas presentadas por los trabajadores dependerá del ámbito territorial en el que se plasmen. Por consiguiente aquellas que abarquen o superen el de la Comunidad Autónoma correspondiente la competencia corresponderán a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Cuando, sin embargo, se halle en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma la competencia recaerá en las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de la correspondiente Comunidad Autónoma.

La legitimación activa de la impugnación de las decisiones extintivas, será por cuenta de los representantes de los trabajadores, aquellos que participaron en el desarrollo de consultas y los demás representantes de la empresa siempre que estos últimos tengan implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo. Cabe señalar, que cuando el periodo de consultas ha concluido con acuerdo, carecen de legitimación

activa para impugnar dicho despido colectivo los representantes de los trabajadores que secundaron dicho acuerdo, ya que estos tendrán en este caso legitimación pasiva.<sup>28</sup> Sin embargo, si existiría dicha legitimación activa de estos representantes de los trabajadores en el caso de que el periodo de consultas hubiera terminado sin acuerdo entre las partes.

La legitimación pasiva de la impugnación del despido colectivo, la ostenta el empresario, sea persona física en este caso de manera directa o a través del representante legal en el caso de que sea persona jurídica.

En relación a las causas de impugnación del despido de manera colectiva tal y como nos señala el artículo 124.2 LRJS, no cabría esta impugnación aludiendo a causas que tengan por objeto la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legalmente, en convenio o a través del acuerdo en periodo de consultas, ya que esta impugnación cabría en los procedimientos de individuales. Por lo tanto, la demanda en estos procesos de impugnación colectiva podrá fundamentarse en las siguientes:

- a) No concurrencia de la causa legal plasmada en la comunicación escrita.
- b) No realización del periodo de consultas, o no entrega de la documentación legalmente establecida y no respetar el procedimiento legal correspondiente.
- c) Decisión extintiva adoptada mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- d) Decisión extintiva efectuada vulnerando derechos fundaméntelas y libertades públicas.

El plazo del ejercicio de la impugnación, será de 20 días a contar desde el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas o de la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a los representantes de los trabajadores. Cuando esta acción no se ha ejercitado por parte de estos, el plazo de impugnación individual empieza a contar a partir de la caducidad del plazo de los 20 días para la impugnación colectiva, y aunque este haya sido impugnado de manera colectiva, el plazo individual comienza en el momento de la firmeza de la sentencia del proceso colectivo o de la conciliación judicial en caso de existir.

---

<sup>28</sup> BALLESTER LAGUNA, F. *La impugnación del despido colectivo*, Tirant Lo Blanch. Valencia, 2013. P.38

A modo de conclusión cabría señalar, que esta modalidad procesal tiene carácter preferente y urgente.<sup>29</sup> Y que se dictara sentencia dentro de los cinco días posteriores a la celebración del juicio, pudiendo dictar sentencia declarando la decisión extintiva de despido colectivo ajustada a derecho<sup>30</sup>, no ajustada a derecho<sup>31</sup> o decisión extintiva nula.<sup>32</sup>

El procedimiento para la impugnación individual del despido colectivo, viene previsto en los artículos 120 a123 de la LRJS, diferenciando si el despido colectivo ha sido impugnado de manera colectiva por los representantes de los trabajadores o no. Estos artículos tratan el proceso derivado de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

Si una vez iniciado la impugnación individual, se iniciase la colectiva, esta se suspende hasta la resolución de la impugnación de manera colectiva, ya que una vez firme tiene eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de impugnación individual. Como ya he comentado la existencia de impugnación colectiva, conlleva a que se abra el inicio del plazo de impugnación individual, desde el momento que la sentencia se hace firme.

Cuando el despido colectivo no haya sido impugnado previamente de manera colectiva será de aplicación las reglas para el proceso individual del artículo 124.13 a) de la LRJS:

- a) El plazo para la impugnación individual comienza una vez transcurrido el plazo de caducidad de 20 días para la acción de la impugnación colectiva.
- b) Cuando lo que se dude respecto del despido colectivo, sean determinadas preferencias sobre algunos trabajadores, estos también deberán ser demandados.
- c) Se considerara Despido nulo, además por las causas que alude el artículo 122.2 LRJS, como cuando el empresario no haya llevado a cabo el periodo de consultas, no haya entregado la documentación correspondiente, no hubiese repletado el procedimiento acorde a normativa.
- d) También serán nulos los despidos que no hayan repletado las prioridades de permanencia acordadas en periodo de consultas, convenio o en las leyes.

---

<sup>29</sup> ALCÁZAR ORTÍZ, S. “El Despido Colectivo en la empresa: causas, procedimiento y control judicial”, Cizur Menor (Navarra) : Lex Nova, 2015.

<sup>30</sup> SSAN de 4 de Abril de 2013 y STS de 3 diciembre de 2014.

<sup>31</sup> STSJ de Castilla y León/Valladolid de 12 Marzo de 2015.

<sup>32</sup> STS de 20 de Marzo de 2013.

Cabe añadir a estos supuestos de nulidad del despido los que presenta el art. 122.2 LRJS, entre ellos cuando resulte discriminatorio o contrario a derechos fundamentales y libertades publicas del trabajador, cuando haya existido fraude de ley, despidos de trabajadores en determinadas circunstancias, como periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo de embarazo, riesgo por lactancia natural, Etc.

Por otro lado, cuando el despido colectivo se haya impugnado de manera colectiva, cabe recurrir a la aplicación de las reglas específicas del artículo 123.13.b. LRJS:

- a) El plazo de la impugnación individual empezara a contar desde la firmeza de la sentencia de la impugnación del proceso colectivo o en conciliación judicial si la hubiera.
- b) La Sentencia firme o acuerdo tendrá eficacia de cosa juzgada, influyendo en los procesos individuales de esa manera, por lo que los procesos individuales quedaran sometidos a limitaciones, y solo cabrán cuestiones de carácter individual que no hayan sido formuladas en la impugnación colectiva.
- c) Sera nula la extinción del contrato que haya realizado la empresa que no haya sido acorde al respeto de las prioridades de permanencia, las extinciones que si hayan repletado dicho acuerdo no le afectara dicha nulidad.

El procedimiento de impugnación con carácter general del despido colectivo, viene regulado en los artículos 120 a 123 de la LRJS, en los cuales cabe señalar que el plazo de impugnación de dicho despido es de 20 días, desde la fecha de comunicación de la decisión extintiva, pudiendo el trabajador anticiparse a partir del momento de recepción de la comunicación por parte del empresario.

Habrá tres consideraciones en la calificación judicial de la extinción del contrato de trabajo, procedente, improcedente o nulo, y la sentencia dependerá si esta ha declarado la decisión extintiva de cualquiera de esas calificaciones. Si la sentencia la considera procedente, el contrato se declarara extinguido, con las correspondientes obligaciones formales impuestas al empresario, sin embargo si por el contrario el despido es considerado improcedente o nulo, el empresario será condenado en los términos previstos o proceder a la readmisión del trabajador.

Tal y como comente en el apartado del periodo de consultas la autoridad laboral puede impugnar el despido colectivo si ve, que en los acuerdos adoptados en el periodo

de consultas han sido alcanzados mediante dolo, coacción, fraude o inclusive en situación de abuso de derecho, además de cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo advierta que pudiera existir obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores. En este caso el procedimiento es de oficio, y viene regulado en los artículos 148 a 150 de la LRJS.<sup>33</sup>

Y finalmente se reconoce la opción de que el propio empresario pueda impugnar dicho despido colectivo, para la confirmación judicial de su propia decisión extintiva. El plazo comienza cuando termina el plazo de la impugnación colectiva y tiene el empresario 20 días para su formalización y ejercicio de dicha acción. La sentencia así dictada, tendrá naturaleza declarativa y efectos de cosa juzgada sobre los procesos que se puedan abrir de manera individual.

---

<sup>33</sup> BALLESTER LAGUNA, F, La impugnación del despido colectivo, Tirant Lo Blanch. Valencia, 2013.

### 3. CONCLUSIONES.

Y para finalizar a modo de conclusión señalaré:

1. El objeto del procedimiento de despido colectivo, es la realización de la extinción de contratos de trabajo cuando dicha extinción afecte a trabajadores siguiendo las consideraciones del art. 51 LET y cuando las causas sean económicas, técnicas, organizativas o de producción. Además, cabe señalar, que dichas extinciones deben producirse en el periodo de 90 días.
2. La iniciación del procedimiento de despido colectivo, comienza desde la comunicación por escrito, a la representación de los trabajadores de la decisión empresarial de extinción de contratos laborales por parte de la empresa. Iniciándose así el periodo de consultas correspondiente.
3. La mencionada comunicación anterior, tendrá que ir acompañada de toda la documentación correspondiente que acredite la verdadera causa del despido colectivo. Aquí cabe señalar, que existe en este caso documentación común a todos los procedimientos, y documentación específica a cada caso, dependiendo de que la causa del despido colectivo sea económico, técnico, organizativo o de producción.
4. La autoridad laboral deberá recibir la misma comunicación con copia de toda la documentación y simultáneamente a la documentación aportada a los representantes de los trabajadores.
5. Se inicia pues el periodo de consultas, que durará como máximo 30 días en el caso de que la empresa cuente con 50 trabajadores o más. Por el contrario, no puede durar más de 15 días. El periodo de consultas es un requisito indispensable para el procedimiento de despido colectivo, y además debe hacerse conforme a la buena fe de ambas partes, intentando atenuar las consecuencias de las extinciones laborales planteadas (medidas sociales de acompañamiento, reducción de extinciones de contratos y planes de recolocación externa).

6. El periodo de consultas puede terminar con acuerdo o sin acuerdo, en cualquiera de los dos casos, el documento de la comunicación de finalización de periodo de consultas, deberá comunicarse a la autoridad laboral, y esta a su vez, lo comunicara a la ITSS, para que proceda a elaborar un informe del procedimiento. También procederá a comunicarlo al Servicio Público de Empleo.
7. La finalización del procedimiento, concluye en la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo, pues finalizado el periodo de consultas, ya solo cabe la notificación de los despidos correspondientes , y la adopción de las medidas que se hayan tomado en el caso de que el periodo de consultas se haya concluido con acuerdo.
8. La comunicación de los despidos se realizará de manera individual a cada trabajador siguiendo las directrices del art. 51 de LET, comunicando por escrito de manera individual, la extinción de su contrato laboral identificando exactamente la causa que lo justifica, la puesta a disposición al trabajador de su indemnización correspondiente y la concesión de un preaviso de 15 días.
9. Y para finalizar, ante la decisión empresarial de despido colectivo, los representantes de los trabajadores podrán impugnar dicha decisión ante la jurisdicción social que corresponda. También, de manera individual el trabajador puede impugnar dicho despido, sin embargo, el inicio de la impugnación de manera colectiva, paraliza la tramitación de las demandas individuales hasta la resolución del procedimiento de impugnación colectivo.

## BIBLIOGRAFIA

### *Manuales*

ALCÁZAR ORTÍZ, S. *El Despido Colectivo en la empresa: causas, procedimiento y control judicial*, Cizur Menor (Navarra) : Lex Nova, 2015.

BALLESTER LAGUNA, F, *La impugnación del despido colectivo*, Tirant Lo Blanch. Valencia, 2013.

BLASCO PELLICER, A. *Reformas en materia laboral*, en VV.AA. Reforma laboral y de seguridad social 2013, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

FALGUERA BARÓ, M.A, *El procedimiento del despido colectivo y el desarrollo del periodo de consultas: criterios judiciales*, Bomarzo, Albacete, 2015.

MERCADER UGINA J.R Y DE LA PUEBLA PINILLA A. *Los procedimientos de despido colectivo suspensión de contratos y reducción de jornada*, Tirant lo Blanch, Valencia 2013.

SAEZ LARA, C. *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.

SEMPERE NAVARRO, A.V Y PEREZ CAMPO A.I. *Las garantías de los representantes de los trabajadores*, Thomson Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2004.

TERRADILLOS ORMALETXEA, E. *Las medidas de acompañamiento social y los planes de recolocación externa en los despidos colectivos tras la reforma de 2012*, Revista de Derecho Social, nº 64, 2013.

VIVERO SERRANO, J.B, *La designación de los trabajadores objeto de despido colectivo*, Aranzadi Social, nº7, 2013, pp.221-254.